

Gender-Report 2022

Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Ungleichheiten im Mittelbau



Gender-Report 2022

Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Ungleichheiten im Mittelbau

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

VORWORT

„Nach wie vor dominieren Männer das deutsche Wissenschaftssystem, und Frauen sind in Führungspositionen eklatant unterrepräsentiert.“ So beginnt die aktuelle Stellungnahme der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina (Leopoldina 2022: 4). Dass diese pointierte Beschreibung auch auf die nordrhein-westfälischen Hochschulen zutrifft, belegen eindrücklich die im Gender-Report 2022 vorgelegten Statistiken rund um Professuren und Hochschulleitungen. Zugleich lassen die Daten, Analysen und Entwicklungen ein vielschichtiges Bild sichtbar werden – insbesondere mit Blick auf den akademischen Mittelbau. Die Herausforderung, den Verfassungsauftrag „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ auf der landes- und hochschulpolitischen Ebene umzusetzen, ist immens. Hierzu tritt als eine weitere wichtige Zukunftsaufgabe die stärkere Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt und Mehrfachdiskriminierung an den Hochschulen. Zugleich sind multidimensionale Analysen und Gleichstellungspolitiken erforderlich, da „Geschlecht als eine relationale Kategorie mit anderen Kategorien der sozialen Unterscheidung zusammenwirkt“ (Bereswill/Ehlert 2019: 183).

Im vorliegenden Gender-Report fragen wir zum einen nach (alten und neuen) Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern und richten zum anderen den Fokus auf vielfältige Geschlechterverhältnisse. Dabei interessiert uns, welche Erfahrungen die über 40.000 Beschäftigten im akademischen Mittelbau in NRW in ihrem Hochschulalltag machen. Zur Klärung dieser Frage werteten wir amtliche Daten aus und erhoben darüber hinaus im Rahmen einer Befragung eigene Daten. Forschungspraktisch standen wir vor der Aufgabe, geschlechterbinäre Statistiken und eine Erhebung, die Geschlechtervielfalt abbilden möchte, zu kombinieren. Dies war für uns nicht nur eine Herausforderung, um auf die Änderungen des Personenstandsgesetzes adäquat zu reagieren, sondern auch eine Frage des Respekts.

Jeder Fragebogen, jede Erfahrung, jede Sichtweise zählt. So schildert bspw. eine Wissenschaftlerin ihre Erfahrung folgendermaßen: „Als migrantische Frau steht man unter ständigem Leistungsdruck und muss sich ständig gegen Zuschreibungen und Stereotypisierungen wehren.“ Ein Wissenschaftler führt aus: „Meine längere Elternzeit (als Vater) wird von mei-

nem direkten Vorgesetzten als Entscheidung gegen eine wissenschaftliche Karriere gewertet.“ Und eine TIN*-Person schreibt: „Mein Gefühl, weder ein Teil der Gruppen von Frauen noch von Männern zu sein, mein Gefühl, hier nirgendwo hinzupassen bzw. hinpassen zu wollen, macht meinen beruflichen Alltag zu einem ständigen Balanceakt.“

Wir bedanken uns bei den 5.695 Teilnehmenden – jede Person hat uns ihre Erfahrungen und Perspektiven auf ihre Beschäftigungssituation vermittelt – und dies unter den Bedingungen der Coronapandemie. Ohne diese breite Teilnahme wären die vielfältigen Sichtweisen nicht deutlich geworden. Herzlichen Dank!

Der Gender-Report 2022 entstand nicht zuletzt durch die Mitwirkung tatkräftiger Unterstützer_innen. Zuerst geht unser Dank an das Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen, das unsere Forschung unterstützt und ermöglicht; ganz besonders bedanken möchten wir uns bei Eva Lück-Roeder, Dr. Sonja Wrobel und Neslihan Kaymak-Drechsler. Unser Dank gilt auch Dr. Andrea Löther vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) für ihre ebenso kompetente wie unterstützende Beratung. Für die Bereitstellung und Aufbereitung der Sonderauswertungen zur Hochschulstatistik danken wir Christiane Schulte-Scharenberg sowie dem Referat Finanzstatistik von IT.NRW und dem LBV NRW. Marcus Wilkin von forsa gebührt unser Dank für die Durchführung der Online-Befragung. Dankbar sind wir Bettina Steinacker für die sorgfältige und kreative Gestaltung und Dr. Mechthilde Vahsen für ihr kompetentes unterstützendes Fachlektorat. Zudem bedanken wir uns bei unseren studentischen Mitarbeiterinnen Büşra Kahraman, Lining Rinke und Sarah Sickelmann für ihre Mithilfe und ihren Einsatz.

Abschließend wünschen wir allen Leser_innen des Gender-Reports 2022 eine anregende Lektüre und uns allen eine produktive Diskussion der hier vorgelegten Ergebnisse – verbunden mit der Hoffnung, die geschlechtergerechte Hochschul- und Wissenschaftskultur (nicht nur im akademischen Mittelbau) weiter voranzubringen.

Essen, im November 2022

Ihre Forschungsgruppe Gender-Report

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung	9

1	ZIELSETZUNG DES GENDER-REPORTS	10
2	AUFBAU DES GENDER-REPORTS 2022	10

Teil I

Geschlechter(un)gleichheit an nordrhein-westfälischen Hochschulen – Daten, Strukturen, Entwicklungen	13

1	HOCHSCHULEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN IM BUNDESDEUTSCHEN VERGLEICH	14
1.1	Studium und Studienabschluss in Nordrhein-Westfalen	14
1.2	Promotion, Habilitation, Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung	21
1.3	Personal an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen und bundesweit	24
1.4	Resümee	29
2	TRÄGERSTRUKTUR UND HOCHSCHULARTEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN	31
2.1	Studierende an den Hochschulen der verschiedenen Träger in NRW	31
2.2	Bildungsinländer_innen und Bildungsausländer_innen in NRW nach Trägerstruktur der Hochschulen	33
2.3	Resümee	34
3	STUDIUM UND QUALIFIZIERUNG AN DEN HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW ...	35
3.1	Studium	35
3.2	Studienabschluss	42
3.3	Wissenschaftliche Qualifizierung an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW	43
3.4	Resümee	45
4	PERSONAL AN DEN HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW	46
4.1	Personalgruppen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals	46
4.2	Professor_innen	47
4.3	Wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur	55
4.4	Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	58
4.5	Resümee	66
5	BETEILIGUNG VON FRAUEN AN QUALIFIZIERUNG UND PERSONAL IN NRW – VERGLEICH AUF HOCHSCHULEBENE	68
5.1	Universitäten	68
5.2	Universitätskliniken	70
5.3	Hochschulen für angewandte Wissenschaften	71
5.4	Kunsthochschulen	72
5.5	Resümee	73
6	GESCHLECHTER(UN)GLEICHGEWICHTE IN DEN FÄCHERGRUPPEN	74
6.1	Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	75
6.2	Fächergruppe Ingenieurwissenschaften	76
6.3	Fächergruppe Geisteswissenschaften	78
6.4	Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften	79
6.5	Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	81
6.6	Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft	83
6.7	Fächergruppe Sport	84
6.8	Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	86
6.9	Resümee	87

7	GENDER PAY GAP BEI PROFESSOR_INNEN	88
7.1	Verdienstunterschiede auf der Ebene der Bruttogehälter an den Hochschulen in NRW	88
7.2	Leistungsbezüge in der W-Besoldung	93
7.3	Resümee	102
8	GENDER-DATENPROFILE DER HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN	104
	RWTH Aachen	106
	Universität Bielefeld	108
	Ruhr-Universität Bochum	110
	Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	112
	TU Dortmund	114
	Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	116
	Universität Duisburg-Essen	118
	FernUniversität Hagen	120
	Deutsche Sporthochschule Köln	122
	Universität zu Köln	124
	Westfälische Wilhelms-Universität Münster	126
	Universität Paderborn	128
	Universität Siegen	130
	Bergische Universität Wuppertal	132
	Fachhochschule Aachen	134
	Fachhochschule Bielefeld	136
	Hochschule Bochum	138
	Hochschule für Gesundheit	140
	Fachhochschule Dortmund	142
	Hochschule Düsseldorf	144
	Westfälische Hochschule	146
	Hochschule Hamm-Lippstadt	148
	Fachhochschule Südwestfalen	150
	Hochschule Rhein-Waal	152
	Technische Hochschule Köln	154
	Hochschule Niederrhein	156
	Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe	158
	Hochschule Ruhr West	160
	Fachhochschule Münster	162
	Hochschule Bonn-Rhein-Sieg	164
	Hochschule für Musik Detmold	166
	Kunstakademie Düsseldorf	168
	Robert Schumann Hochschule Düsseldorf	170
	Folkwang Universität der Künste	172
	Hochschule für Musik und Tanz Köln	174
	Kunsthochschule für Medien Köln	176
	Kunstakademie Münster	178

Teil II

Gleichstellung – rechtliche Umsetzungen und aktuelle Herausforderungen 181

1	GESCHLECHTERPARITÄT IN LEITUNGSGREMIEN UND -POSITIONEN	183
1.1	Hochschulleitungen – Entwicklung der Frauen- und Männeranteile	184
1.2	Gremienbesetzung – Überblick nach Hochschulart und Geschlecht	187
1.3	Umgang mit Mehrfachbelastung von Professorinnen bei der Gremienarbeit	190
1.4	Resümee	191
2	GLEICHSTELLUNGSSTEUERUNG UND -GOVERNANCE	192
2.1	Gleichstellungsbeauftragung – Überblick über Funktionen und Institutionen	192
2.2	Gleichstellungspläne nach dem Landesgleichstellungsgesetz	196
2.3	Professuren – Gleichstellungsquoten und -ziele bei der Berufung	198
2.4	Gleichstellungsmaßnahmen und -angebote nach Ziel- und Statusgruppen	202
2.5	Resümee	209

3	CORONAPANDEMIE UND GLEICHSTELLUNG	210
	3.1 Gremien- und Gleichstellungsarbeit an NRW-Hochschulen während der Coronapandemie	211
	3.2 Maßnahmen zur Reduzierung negativer Effekte der Coronakrise	215
	3.3 Resümee	217
4	FAMILIENFREUNDLICHE HOCHSCHULE	217
	4.1 Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Beruf und Studium	218
	4.2 Entwicklung und Ausbau der Kinderbetreuung	220
	4.3 Familienfreundliche Wissenschafts-, Arbeits- und Campuskultur	223
	4.4 Resümee	226
5	SEXUELLE BELÄSTIGUNG, ANTIDISKRIMINIERUNG UND GESCHLECHTERVIELFALT	227
	5.1 Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und für eine diskriminierungsarme Hochschulkultur	227
	5.2 Regelungen zu geschlechtlicher Vielfalt	234
	5.3 Resümee	241
6	GENDER PAY GAP UND GENDERGERECHTE FINANZIERUNGSMODELLE	242
	6.1 Maßnahmen zur Senkung des Gender Pay Gaps	242
	6.2 Gleichstellungsauftrag, Mittelvergabe und Anreizsysteme	246
	6.3 Resümee	250
7	GESCHLECHTERFORSCHUNG – GENDER-(TEIL-)DENOMINATIONEN, ZENTREN UND STUDIENGÄNGE ..	251
	7.1 Professuren mit Gender-(Teil-)Denomination	251
	7.2 Interdisziplinäre Zentren, disziplinäre Arbeitsstellen und Studiengänge	256
	7.3 Resümee	258

Teil III

Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau 259

1	DER AKADEMISCHE MITTELBAU IM FOKUS – DISKURSLINIEN UND FORSCHUNGSDESIDERATE	261
	1.1 Wissenschaftliche Karrieren und der Wandel der Hochschulen	261
	1.2 Neue Governance – alte Ungleichheiten?	262
	1.3 Arbeitsbedingungen und Leistungsdruck im Mittelbau	264
	1.4 Resümee	265
2	FORSCHUNGSFRAGEN UND UNTERSUCHUNGSDESIGN	266
	2.1 Sekundärstatistische Analyse amtlicher Daten	266
	2.2 Online-Befragung der wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten im Mittelbau	267
	2.3 Resümee	271
3	GEMEINSAMKEITEN UND UNTERSCHIEDE – WIE HETEROGEN IST DER AKADEMISCHE MITTELBAU? ..	272
	3.1 Personalgruppen und Rahmenbedingungen	272
	3.2 Multidimensionale geschlechterbezogene Perspektiven und Daten	279
	3.3 Resümee	289
4	ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSSITUATION	291
	4.1 Beschäftigungsverhältnisse – auf Dauer oder auf Zeit	291
	4.2 Beschäftigungsumfang – Vollzeit und Teilzeit	298
	4.3 Verdienstunterschiede im Mittelbau	305
	4.4 Resümee	311
5	KARRIEREWEGE UND PERSPEKTIVEN	313
	5.1 Qualifizierung: Karrierestufen und Planung	313
	5.2 Motivation und Perspektiven	315
	5.3 Mobilität	321
	5.4 Netzwerke und Unterstützungsstrukturen	323
	5.5 Resümee	330

6	ARBEITSALLTAG – ERFAHRUNGEN, ZUFRIEDENHEIT UND DIE AUSWIRKUNGEN DER CORONAPANDEMIE	331
6.1	Beurteilung der Beschäftigungsbedingungen und der Arbeitssituation	331
6.2	Einfluss der Coronapandemie auf Arbeitszufriedenheit und -bedingungen	336
6.3	Resümee	344
7	BENACHTEILIGUNG, SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND MACHTMISSBRAUCH	346
7.1	Persönliche Benachteiligungserfahrungen	346
7.2	Sexuelle Belästigung	354
7.3	Erfahrungen und Umgang mit unangemessenem Verhalten	355
7.4	Resümee	359
8	REFORM- UND HANDLUNGSBEDARF	360
8.1	Perspektiven auf Gesetzliche Regelungen	360
8.2	Unterstützungs- und Verbesserungsbedarf	361
8.3	Resümee	365

Zusammenfassung: Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Ungleichheiten im Mittelbau	367

1	HOCHSCHULENTWICKLUNGEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN IM SPIEGEL GESCHLECHTERBEZOGENER DATEN	368
1.1	Qualifizierung – vom Studium bis zur Habilitation	368
1.2	Hochschulpersonal – Statusgruppen und Entgeltungleichheiten	369
1.3	Fächergruppen – geschlechterbezogene Differenzen	371
2	GESETZLICHE GLEICHSTELLUNGSVORGABEN UND PRAKTISCHE UMSETZUNGEN	372
2.1	Gleichstellung strukturell einbinden	372
2.2	Geschlechtersensible Hochschulkultur etablieren	374
2.3	Geschlechterungleichheiten abbauen	376
3	MULTIDIMENSIONALE GESCHLECHTERUNGLEICHHEITEN IM AKADEMISCHEN MITTELBAU	378
3.1	Ungleich verteilte Chancen auf gute Arbeit – Prekarität und Ressourcen	380
3.2	Berufsperspektiven und Arbeitsalltag im Mittelbau	381
3.3	Diskriminierungserfahrungen und Unterstützungsbedarfe	383
3.4	Erfordernisse und Empfehlungen zum Abbau von multidimensionalen Geschlechterungleichheiten im Mittelbau	385

Verzeichnisse	391

1	LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS	392
2	ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS TEIL III – ONLINE-BEFragung	399

Impressum	400



Einleitung

1 Zielsetzung des Gender-Reports	10
2 Aufbau des Gender-Reports 2022	10

1 ZIELSETZUNG DES GENDER-REPORTS

„Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ so steht es im Landesgleichstellungsgesetz NRW, das auch für die Hochschulen gilt (LGG § 1, Abs. 1). Zahlen können Entwicklung oder Stagnation aufzeigen, sie sorgen, wenn sie öffentlich zugänglich sind, für Transparenz und schaffen im besten Fall eine Basis für Dialogprozesse hin zu mehr Geschlechtergleichheit. Genau hier setzt der Gender-Report als Teil der geschlechterbezogenen Hochschulforschung an. Diese zielt nicht nur darauf, faktenbasiert zu informieren, zu dokumentieren und zu analysieren, sondern auch darauf, vor diesem Hintergrund Prozesse hin zu einer geschlechtergerechteren Hochschul- und Wissenschaftskultur anzustoßen. Die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW erstellt und veröffentlicht – mit Förderung des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft – im Dreijahresrhythmus den Gender-Report.¹ Der vorliegende Gender-Report 2022 ist die fünfte großangelegte Studie, in der Geschlechter(un)gleichheiten und Gleichstellungspraxen an den Hochschulen in NRW untersucht werden. Diese unabhängige Studie dient dem Wissenschaftsministerium zugleich als Grund-

lage für die Berichtsanforderungen im Rahmen des § 22 des LGGs.²

Die im Gender-Report gewonnenen Erkenntnisse, Ergebnisse und deren Kontextualisierungen bilden die Grundlage zur Fortschreibung von Daten und damit zur Erforschung der landesweiten Hochschulentwicklungen. Zentrale Daten dienen dabei als Gleichstellungsindikatoren, die „den erreichten Grad an Gleichstellung messbar machen“ (Eckstein 2017: 150). Ein wesentlicher Gleichstellungsindikator ist dabei der Anteil von Frauen auf Professuren – dieser liegt aktuell bei 27 % und ist damit noch sehr weit von der Geschlechterparität entfernt. Auch die erstmalige Fortschreibung des Gender Pay Gaps bei Professor_innen macht Handlungsbedarf sichtbar.

Zugleich wird mit dem aktuellen Gender-Report angestrebt, Geschlechtervielfalt abzubilden und, soweit dies möglich ist, erstmalig geschlechterbezogene Daten nichtbinär zu erfassen und Perspektiven jenseits der Zweigeschlechtlichkeit zu integrieren, sodass ein erster Aufschlag in Richtung „Alle Geschlechter sind gleichberechtigt“ vorgenommen wird.

2 AUFBAU DES GENDER-REPORTS 2022

Der Gender-Report 2022 besteht aus drei Teilstudien und nutzt, wie bereits in den vorangegangenen Studien (vgl. Kortendiek et al. 2013, 2016, 2019), quantitative und qualitative Erhebungsverfahren. Zu Beginn jeder Teilstudie wird auf die jeweilige Datengrundlage und -analyse hingewiesen:

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

Teilstudie I: Die statusgruppenübergreifenden und statusgruppenspezifischen Entwicklungen und die Analyse von Geschlechter(un)gleichheiten an den

Hochschulen in Nordrhein-Westfalen stehen im Mittelpunkt von Teil I des Gender-Reports. Hier erfolgt eine Fortschreibung der Frauen- und Männeranteile auf verschiedenen Ebenen – von der Bundesebene über die Landesebene bis zur Hochschulebene. Für diese Auswertungen wird auf die amtliche Statistik Bezug genommen und es werden quantitative Datenanalysen fortgeschrieben. Im ersten Schritt geht es um den Vergleich zwischen der Bundesebene und der Landesebene. Im zweiten Schritt wird zwischen allen Hochschulen in NRW (Bund, privat, kirchlich) und den 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW unterschieden. Im dritten Schritt stehen ausschließlich die 37 Hochschulen in Trägerschaft des

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

² Die vorherigen Gender-Reporte sind unter www.genderreport-hochschulen.nrw.de zugänglich.

Landes im Fokus:³ Es folgen hochschulscharfe Analysen in Bezug auf Qualifizierung, Personal, Fächergruppen und – als neues Thema für die regelmäßige Berichterstattung – zu Entgeltungleichheiten. Die Gender-Datenprofile für die 14 Universitäten, die 16 Hochschulen für angewandte Wissenschaften sowie die sieben Kunsthochschulen machen die jeweiligen Frauen- und Männeranteile an den einzelnen Hochschulen sichtbar. Die Entwicklung des Gender Pay Gaps bei Professuren wird als neuer Gleichstellungsindikator erstmals als eigener Bestandteil in die Gender-Datenprofile der Universitäten und HAWs aufgeführt – auch um eine zukünftige Fortschreibung zu ermöglichen.

Gleichstellung – rechtliche Umsetzungen und aktuelle Herausforderungen

Teilstudie II: In diesem Teil des Gender-Reports wird auf der Basis einer schriftlichen Befragung der 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW herausgearbeitet, wie Hochschulen die gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben vor Ort umsetzen (u. a. zu Gleichstellung in Leitungsgremien und -positionen, Familienfreundlichkeit, Geschlechtervielfalt, Mehrfachdiskriminierung und zum Gender Pay Gap) und welche Herausforderungen hierbei bestehen. Dabei handelt es sich teilweise um eine Fortschreibung der vorangegangenen Gender-Reporte (vgl. insbesondere Kortendiek et al. 2016, 2019). Zugleich wird mit Fragen nach den Auswirkungen der Coronapandemie auf die Gleichstellungs- und Gremienarbeit sowie nach der Umsetzung von Maßnahmen zur Anerkennung von Geschlechtervielfalt neues Terrain beschritten.

Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau

Teilstudie III: Im dritten Teil des Gender-Reports steht jeweils ein hoch relevantes gleichstellungspolitisches Thema im Zentrum, das ausführlicher erforscht, dargestellt und analysiert wird. Im aktuellen Report liegt der Fokus auf multidimensionale Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau. Für die Untersuchung des akademischen Mittelbaus werden sekundärstatistische Analysen sowie eine teilstandardisierte Online-Befragung genutzt. Spezifische Erfahrungen von Benachteiligung, die

mit verschiedenen Ungleichheitskategorien, wie sozialer Herkunft, Migrations- und Rassismuserfahrungen, körperlichen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen, sexueller Orientierung, verbunden sind, wurden bislang nicht (ausreichend) erfasst und die vorliegende Studie soll dazu beitragen, einige der Wissens- und Forschungslücken zu schließen. Zugleich wird auch danach gefragt, welche Ressourcen und Unterstützung Mittelbauangehörige im Rahmen ihrer Beschäftigung mobilisieren können. Hierzu wurden sekundärstatistische hochschulbezogene Daten umfassend analysiert und eine Online-Erhebung der Mittelbaubeschäftigten durchgeführt, um die Erfahrungen und Perspektive der wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten auf ihre Beschäftigungssituation zu erfragen.

Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Ungleichheiten im Mittelbau

Zusammenfassung: Abgeschlossen wird der Gender-Report mit einem Resümee der zentralen Ergebnisse aus den drei Teilstudien. In dieser Übersicht werden Entwicklungen und Erfordernisse bezogen auf eine geschlechtergerechte Gestaltung von Hochschule und Wissenschaft deutlich. Insbesondere werden mit Blick auf die Ergebnisse aus der Teilstudie III pointiert zentrale multidimensionale Geschlechterungleichheiten herausgearbeitet und auf dieser Basis Handlungsempfehlungen formuliert. Diese können von Akteur_innen aus den Hochschulen sowie der Landes-, Bundes- und Gleichstellungspolitik als Anregungen genutzt werden, um geschlechterbezogene Ungleichheiten im Mittelbau zu minimieren und zur Geschlechtervielfalt aktiv beizutragen.

³ Die Verwaltungsfachhochschulen in Landesträgerschaft werden von den Analysen ausgenommen.



Teil I

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

1 Hochschulen in Nordrhein-Westfalen im bundesdeutschen Vergleich	14
2 Trägerstruktur und Hochschularten in Nordrhein-Westfalen	31
3 Studium und Qualifizierung an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW	35
4 Personal an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW	46
5 Beteiligung von Frauen an Qualifizierung und Personal in NRW – Vergleich auf Hochschulebene	68
6 Geschlechter(un)gleichgewichte in den Fächergruppen	74
7 Gender Pay Gap bei Professor_innen	88
8 Gender-Datenprofile der Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen	104

Amtliche Daten und deren Analyse stehen im Mittelpunkt von Teil I des Gender-Reports. Bereits zum fünften Mal werden dabei Frauen- und Männeranteile auf unterschiedlichen Ebenen betrachtet. Diese Fortschreibung ist von immenser Bedeutung, denn es ist „notwendig, Datengrundlagen und Indikatoren zu schaffen, die eine langfristige Betrachtungsweise ermöglichen“ (Wroblewski et al. 2017: 5). Nur durch regelmäßig erhobene Daten können Entwicklungen und Veränderungen der Geschlechterverhältnisse an Hochschulen und „Veränderungen des Status quo (z. B. die Reduktion geschlechterbezogener Diskriminierung)“ (Wroblewski et al. 2017: 5) nachvollzogen und aufgezeigt werden. Der Gender-Report ermöglicht so ein systematisch angelegtes Monitoring. Zunächst steht dabei die Entwicklung der nordrhein-westfälischen Hochschulen im bundesdeutschen Vergleich im Mittelpunkt (Kap. 1). Daran schließt sich ein Blick auf die nordrhein-westfälischen Studierenden nach Hochschulträgerschaft, Hochschularten und

Internationalität an (Kap. 2). Die darauffolgenden Datenanalysen fokussieren auf die 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW: Hier stehen die Beteiligung von Frauen und Männern an Qualifizierung und Personal sowie die Verteilung auf die Fächergruppen im Fokus (Kap. 3 bis 6). Des Weiteren wird – im Anschluss an den letzten Gender-Report – danach gefragt, wie hoch der Gender Pay Gap zwischen Professorinnen und Professoren ausfällt. Dazu werden die Bruttogehälter von Professorinnen und Professoren aller Besoldungsgruppen miteinander verglichen und im Anschluss die Leistungsbezüge in der W-Besoldung analysiert (Kap. 7). Die Gender-Datenprofile (Kap. 8) für jede der 14 Universitäten, 16 Hochschulen für angewandte Wissenschaften und 7 Kunsthochschulen ermöglichen einen komprimierten Überblick über die Frauen- und Männeranteile der jeweiligen Hochschule und zugleich eine Verortung in der nordrhein-westfälischen Hochschullandschaft.

1 HOCHSCHULEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN IM BUNDESDEUTSCHEN VERGLEICH

Der nachfolgende Überblick über die geschlechterbezogenen Entwicklungen an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen wird in Bezug zu bundesweiten Daten gesetzt.¹ Um Vergleichbarkeit zu gewährleisten, werden daher für Nordrhein-Westfalen Hochschulen aller Träger einbezogen, d. h. auch solche, die sich in kirchlicher, privater oder in Trägerschaft des Bundes befinden. Das erste Unterkapitel widmet sich der Gruppe der Studierenden und analysiert die Entwicklung der Studierenden, Studienanfänger_innen und Absolvent_innen sowie der entsprechenden

Frauenanteile. Zudem wird ein geschlechterbezogener Vergleich zwischen Bildungsinländer_innen und -ausländer_innen im Geschlechtervergleich gezogen. Anschließend folgt die Untersuchung der wissenschaftlichen Qualifikationsschritte und Karrierestufen Promotion, Habilitation, Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung, bevor in einem letzten Unterkapitel die Entwicklungen beim wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen sowie dem haupt- und nebenberuflichen Hochschulpersonal dargestellt werden.

1.1 STUDIUM UND STUDIENABSCHLUSS IN NORDRHEIN-WESTFALEN

Seit der Jahrtausendwende und insbesondere seit Mitte der 2000er-Jahre sind sowohl in Nordrhein-Westfalen als auch bundesweit stärkere Anstiege der Studierendenzahlen zu verzeichnen. Die jüngste Ent-

wicklung ist hingegen eher durch Stagnation oder gar einen Rückgang markiert. Wie die geschlechterbezogenen Entwicklungen bei den Studierendenzahlen in Bezug auf die Gruppen der Studierenden, der Studien-

¹ Seit Dezember 2018 sind im Personenstandsgesetz (PStG) die vier Geschlechtseinträge „männlich“, „weiblich“, „divers“ und „keine Angabe“ geregelt. Die Ausprägungen „divers“ und „keine Angabe“ werden seit 2019 auch in der amtlichen Statistik berücksichtigt. Aufgrund bisher geringer Fallzahlen und damit verbundener Datenschutzerfordernisse erfolgt die Darstellung von geschlechterbezogenen statistischen Auswertungen weiterhin binär, wobei die Personenstände „divers“ und „keine Angabe“ nach dem Zufallsprinzip auf die Ausprägungen „männlich“ und „weiblich“ verteilt werden.

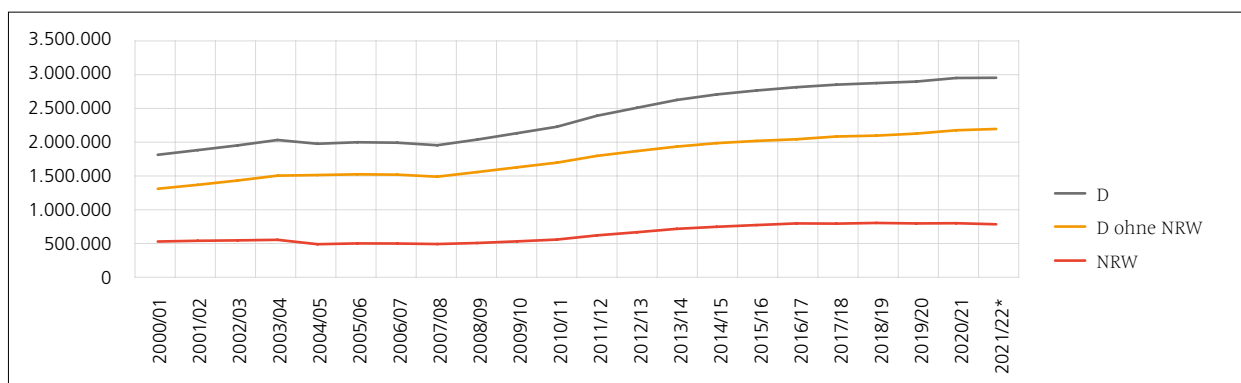


Abb. I 1.1 Studierende in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) WS 2000/01 bis WS 2021/22. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.1, verschiedene Jahrgänge, zusammenfassende Übersicht 3 sowie * Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und Studienanfänger_innen – vorläufige Ergebnisse WS 2021/22; eigene Berechnungen)

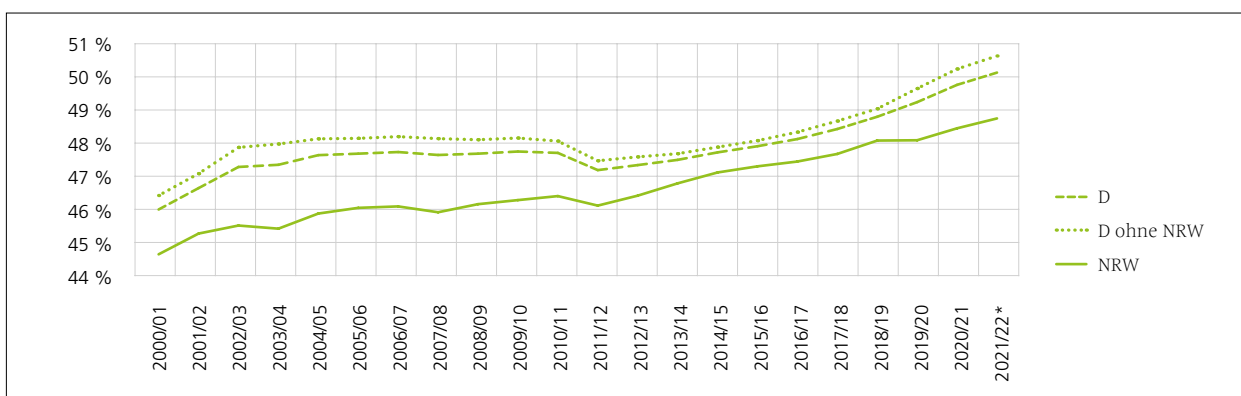


Abb. I 1.2 Frauenanteile an den Studierenden in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) WS 2000/01 bis WS 2021/22. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.1, verschiedene Jahrgänge, zusammenfassende Übersicht 3 sowie * Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und Studienanfänger_innen – vorläufige Ergebnisse WS 2021/22; eigene Berechnungen)

anfänger_innen sowie der Absolvent_innen verlaufen, zeigen die nächsten Unterkapitel.

1.1.1 Studierende

Laut der Schnellmeldeergebnisse des Statistischen Bundesamtes waren im Wintersemester 2021/22 bundesweit rund 2.947.500 Studierende an den Hochschulen eingeschrieben. Davon entfallen rund 763.300 Studierende auf die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen (Abb. I 1.1). Diese Zahlen stellen im Vergleich zum Wintersemester 2000/01 – wie bereits im letzten Gender-Report ausführlich analysiert (vgl. Kortendiek et al. 2019: 14f.) – eine deutliche Steigerung dar. Bundesweit wuchs die Anzahl der Studierenden in diesem Zeitraum um 63,8 %. In Nordrhein-Westfalen erhöhten sich die Studierendenzahlen in geringerem Maße, wie der Zuwachs von 50,8 % zeigt. Zudem ist die Zahl der Studierenden in Nordrhein-Westfalen seit dem Wintersemester 2018/19 leicht

rückläufig, während bundesweit weiterhin eine minimale Zunahme zu beobachten ist.

Geschlechterverteilung der Studierenden

Zum Wintersemester 2021/22 erreicht der bundesweite Frauenanteil an den Studierenden mit 50,2 % erstmals die Geschlechterparität (Abb. I 1.2). In Nordrhein-Westfalen verbleibt der Wert mit 48,8 % knapp unterhalb der 50 %-Marke, sodass der Frauenanteil an Hochschulen in Deutschland ohne NRW bei 50,7 % liegt. Im Vergleich zum Wintersemester 2000/01 ist der Frauenanteil an den Studierenden in NRW und bundesweit um jeweils 4,1 Prozentpunkte gestiegen, es hat sich also der Abstand zwischen den Frauenanteilen unter den Studierenden in NRW und Deutschland – anders als zum letzten Berichtszeitpunkt – derzeit nicht weiter verringert.

Tab. I 1.1 Studierende nach Fächergruppen und Geschlecht in Deutschland und NRW 2020

	Deutschland			NRW			D	NRW	D	NRW
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil der Fächergruppe		Frauenanteile in %	
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	654.506	474.066	1.128.572	165.048	127.699	292.747	38,4 %	37,6 %	58,0 %	56,4 %
Ingenieurwissenschaften	190.554	592.125	782.679	49.367	161.193	210.560	26,6 %	27,0 %	24,3 %	23,4 %
Geisteswissenschaften	220.004	106.404	326.408	68.303	33.565	101.868	11,1 %	13,1 %	67,4 %	67,1 %
Mathematik, Naturwissenschaften	158.245	161.019	319.264	46.231	48.763	94.994	10,9 %	12,2 %	49,6 %	48,7 %
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	128.667	60.107	188.774	27.500	13.031	40.531	6,4 %	5,2 %	68,2 %	67,8 %
Kunst, Kunstwissenschaft	62.540	36.241	98.781	13.501	8.248	21.749	3,4 %	2,8 %	63,3 %	62,1 %
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	38.996	26.131	65.127	4.497	2.632	7.129	2,2 %	0,9 %	59,9 %	63,1 %
Sport	12.321	18.623	30.944	3.670	5.951	9.621	1,1 %	1,2 %	39,8 %	38,1 %
Alle Fächergruppen	1.465.833	1.474.716	2.940.549	378.117	401.082	779.199	100 %	100 %	49,8 %	48,5 %
MINT-Fächergruppen	348.799	753.144	1.101.943	95.598	209.956	305.554	37,5 %	39,2 %	31,7 %	31,3 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.1.3, 2020, zusammenfassende Übersicht 6 (Deutschland), R 4.3, 2020, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Studierende nach Fächergruppen und Geschlecht

Während die Frauen- und Männeranteile bei den Studierenden bereits seit einiger Zeit (nahezu) die Parität erreicht haben, lässt eine Aufschlüsselung nach Fächergruppen eine differenziertere Analyse zu, die Ungleichheiten in der Geschlechterverteilung verdeutlicht (Tab. I 1.1).

In der größten Fächergruppe, den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, sind in Nordrhein-Westfalen etwas mehr als 37 % aller Studierenden eingeschrieben. Hier sind die Frauenanteile sowohl bundesweit (58,0 %) als auch in Nordrhein-Westfalen (56,4 %) im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum leicht gestiegen und Studentinnen stellen in dieser Fächergruppe erneut eine leichte Mehrheit. Auch in der zweitgrößten Fächergruppe, den Ingenieurwissenschaften, die einen Anteil von rund 27 % der Studierenden auf sich vereint, haben sich die Frauenanteile bundesweit (24,3 %) und in NRW (23,4 %) jeweils leicht erhöht. Dennoch verbleiben die Frauenanteile unter der 25-%-Marke.

In den anderen Fächergruppen lassen sich im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum sowohl für Nordrhein-Westfalen als auch bundesweit ebenfalls geringfügige Steigerungen der Frauenanteile beobachten. Trotzdem bestehen hierbei die Tendenzen der geschlechterbezogenen Studienfachwahl weiterhin:

Die Ingenieurwissenschaften werden immer noch zu mehr als drei Vierteln von Männern als Studienrichtung gewählt. Der höchste Frauenanteil findet sich bundesweit (68,2 %) und auf NRW bezogen (67,8 %) in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften; in den Geisteswissenschaften ist der Frauenanteil mit rund zwei Dritteln ähnlich hoch. Die Fächergruppen Kunst, Kunstwissenschaft (NRW: 62,1 %) sowie Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin (NRW: 63,1 %) zeichnen sich ebenso durch hohe Frauenanteile aus. Demgegenüber gestalten sich die Frauen- und Männeranteile in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften nahezu paritätisch (NRW: 48,7 %), während im kleinen Fach Sport der Frauenanteil weiterhin unter der 40-%-Marke (NRW: 38,1 %) verbleibt.

1.1.2 Studienanfänger_innen

Die Anzahl der Studienanfänger_innen² ist bundesweit und in Nordrhein-Westfalen trotz Schwankungen vom Wintersemester 2000/01 bis etwa 2012 stark angestiegen (Abb. I 1.3). Ab dem Wintersemester 2015/16 sind die Einschreibungen in Nordrhein-Westfalen rückläufig, bundesweit zeigt sich dieser Trend ab dem Wintersemester 2018/19. Diese Entwicklungen sind zum Teil durch schul- und hochschulpolitische Veränderungen beeinflusst, wie u. a. durch die Verkürzung der Gymnasialzeit, die Einführung und Abschaffung

² Studienanfänger_innen sind definiert als Studierende im ersten Hochschulse semester.

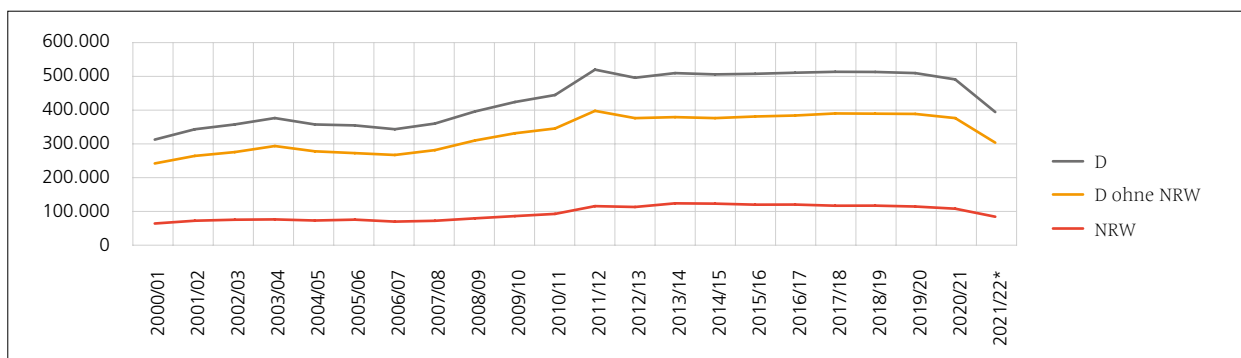


Abb. I 1.3 Studienanfänger_innen in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) WS 2000/01 bis WS 2021/22. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 11.2 sowie *Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und Studienanfänger_innen – vorläufige Ergebnisse WS 2021/22; eigene Berechnungen)

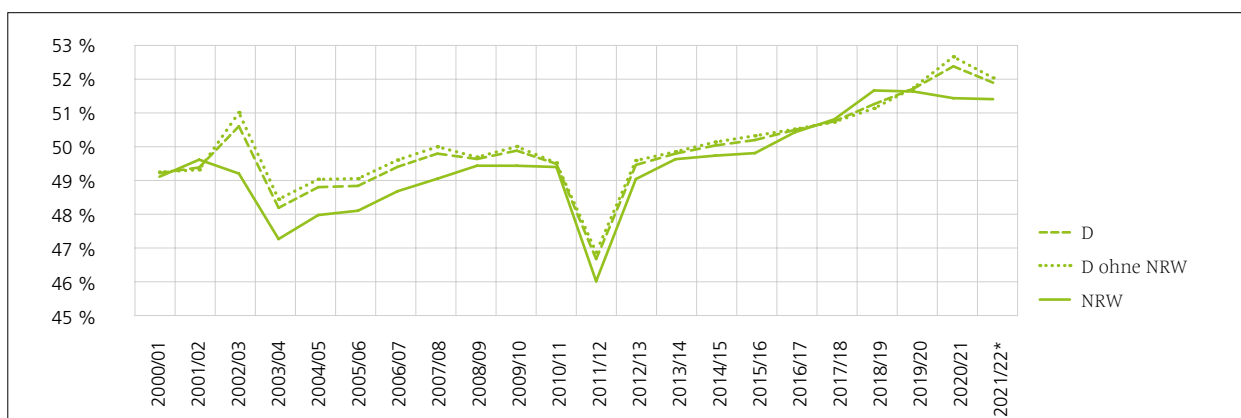


Abb. I 1.4 Frauenanteile an den Studierenden im ersten Hochschulsemester in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) WS 2000/01 bis WS 2021/21. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 11.2 sowie *Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und Studienanfänger_innen – vorläufige Ergebnisse WS 2021/22; eigene Berechnungen)

von Studiengebühren, aber auch durch die Zunahme der Anzahl von Jugendlichen mit Hochschulreife. Der aktuell zu beobachtende Rückgang an Studierenden im ersten Hochschulsemester hängt hingegen mit demografischen Entwicklungen zusammen, da sich die Anzahl der Jugendlichen insgesamt verringert hat. Zudem sind infolge der Corona-Pandemie weniger internationale Studierende für ein Studium nach Deutschland gekommen.

Im Wintersemester 2021/22 haben bundesweit etwa 395.000 Anfänger_innen ihr Studium aufgenommen. Dies stellt im Vergleich zum vorherigen Wintersemester einen Rückgang von mehr als 100.000 Studierenden im ersten Semester dar. In Nordrhein-Westfalen hat sich ebenfalls die aktuelle Anzahl an Neustudierenden gegenüber dem Vorjahressemester verringert: Hier schrieben sich rund 89.400 Studierende erstmals an einer Hochschule ein, dies sind gut 23.400 Studierende weniger als im Jahr zuvor.

Studienanfänger_innen nach Geschlecht

Die Entwicklungen hinsichtlich der Geschlechterverteilung bei den Studienanfänger_innen unterliegen im betrachteten Zeitraum nur geringen Schwankungen. Während der Frauenanteil an den Studienanfänger_innen im Wintersemester 2000/01 sowohl bundes- als auch landesweit bei 49 % lag, sind Frauen seit dem Wintersemester 2016/17 mehrheitlich vertreten (Abb. I 1.4). Im Wintersemester 2021/22 beträgt der bundesweite Studentinnenanteil im ersten Hochschulsemester 52,0 % und fällt in Nordrhein-Westfalen mit 51,5 % nur geringfügig niedriger aus.

Studienanfänger_innenquote

Die Studienanfänger_innenquote zeigt den Anteil der Studienanfänger_innen an der altersspezifischen Bevölkerung an. Dies ermöglicht eine Betrachtung der Entwicklungen bei der Aufnahme eines Studiums unabhängig von demografischen Veränderungen.

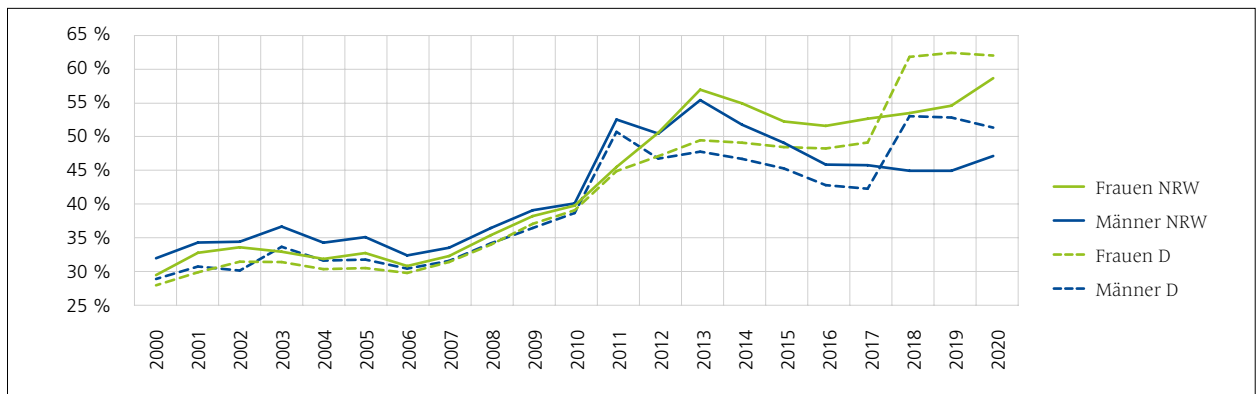


Abb. I 1.5 Studienanfänger_innenquoten nach Geschlecht in NRW und Deutschland 2000 bis 2020. (Die Quote der Studienanfänger_innen bezieht sich hier auf das Land des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung. Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 11.1; eigene Berechnungen)

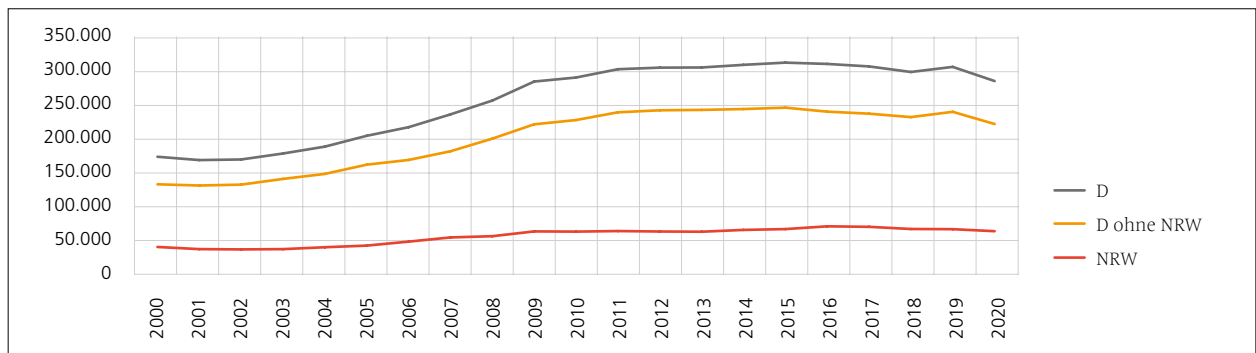


Abb. I 1.6 Erstabsolvent_innen in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2020. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen)

Im Studienjahr 2020³ begannen sowohl bundesweit (62,2 %) als auch in Nordrhein-Westfalen (58,8 %) anteilig mehr Frauen ein Studium als Männer (Abb. I 1.5). Der Abstand zu den Männern beträgt jeweils mehr als zehn Prozentpunkte und fällt für Nordrhein-Westfalen mit 11,6 Prozentpunkten somit noch etwas höher aus.

Im Vergleichszeitraum seit dem Jahr 2000 ist die Studienanfänger_innenquote insgesamt sehr stark gestiegen, da immer mehr Menschen ein Studium beginnen. Lag die Quote im Jahr 2000 noch bei rund 30 %, ist insbesondere seit 2007 ein starker Anstieg zu beobachten; seit 2011 liegen die Quoten bei den Männern in NRW und bundesweit über der 50 %-Marke, während sie bei den Frauen in beiden Fällen noch bei rund 45 % verbleiben. Erst seit 2012 kehrt sich das Geschlechterverhältnis um und die Studienanfänger_innenquote von Frauen fällt in

Nordrhein-Westfalen und bundesweit jeweils etwas höher aus als bei den Männern. Nach einem leichten Rückgang von 2014 bis 2016 ist die Quote 2018 bundesweit deutlich gestiegen, während in NRW der Anstieg verzögert und etwas moderater ausfällt.

1.1.3 Absolvent_innen

Die Entwicklungen bei den Studierendenzahlen zeigen sich mit zeitlichen Verzögerungen auch bei den Absolvent_innen: So hat sich die Anzahl der Absolvent_innen im betrachteten Zeitraum ebenfalls erhöht. Konnten im Prüfungsjahr 2000⁴ bundesweit rund 176.700 Studierende ihren ersten Hochschulabschluss erreichen, beendeten im Jahr 2020 rund 289.600 Personen erfolgreich ihr Studium (Abb. I 1.6). In Nordrhein-Westfalen erhöhte sich die Zahl der Absolvent_innen von rund 41.300 im Jahr 2000 auf etwa 64.000 im Jahr 2020. Damit fällt die Stei-

³ Das angegebene Studienjahr ist hierbei das Sommersemester des Jahres plus das nachfolgende Wintersemester.

⁴ Das angegebene Prüfungsjahr umfasst das Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester.

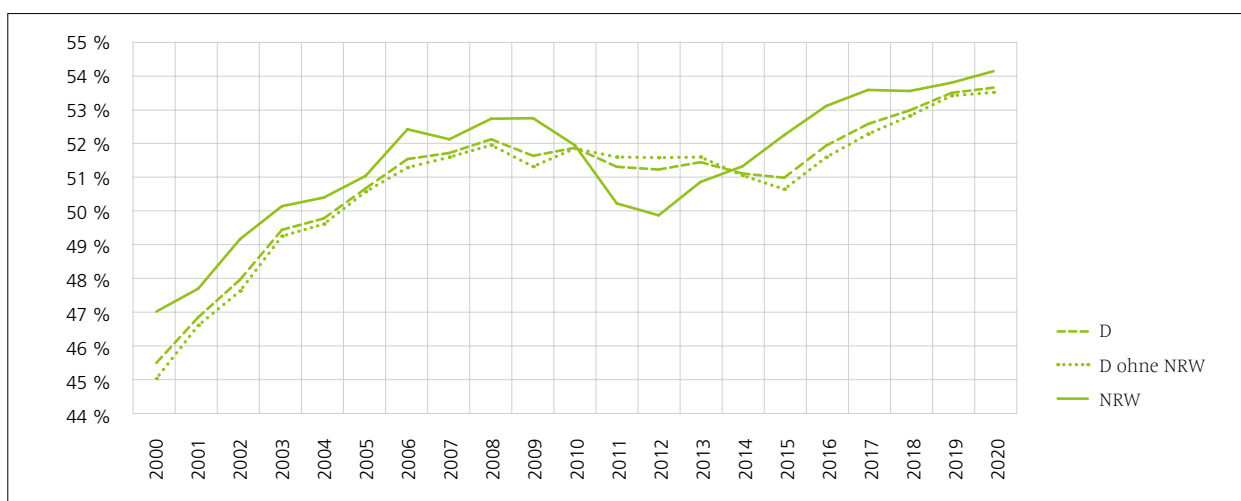


Abb. I 1.7 Frauenanteile an den Erstabsolvent_innen in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2020. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen)

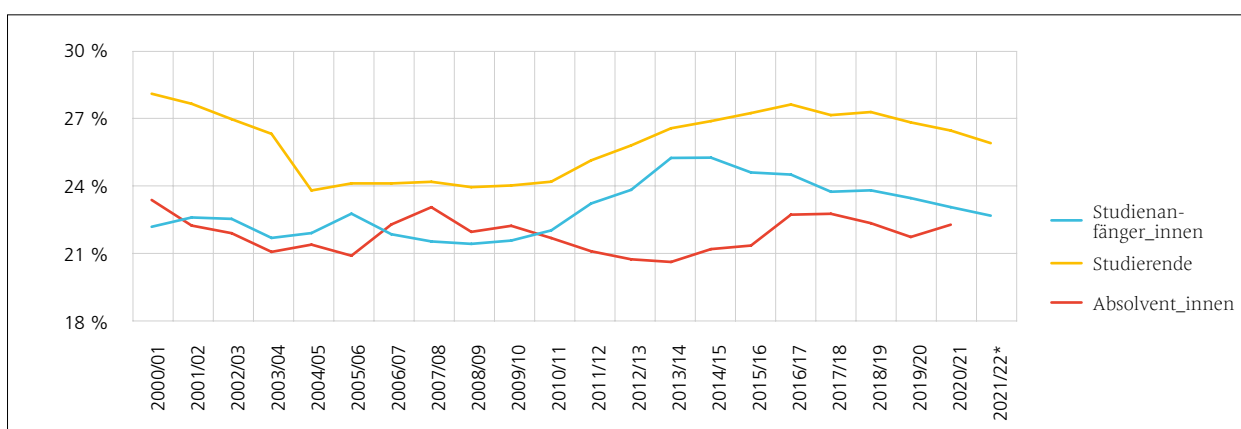


Abb. I 1.8 Anteil des Landes NRW an den Studienanfänger_innen, Studierenden und Erstabsolvent_innen (Studienanfänger_innen sind definiert als Studierende im ersten Hochschulsemerster. Für Absolvent_innen liegen Daten bis 2020 vor. Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.1, verschiedene Jahrgänge, zusammenfassende Übersicht 3, R 4.3.1, Tabellen 11.2 und 18 sowie *Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und Studienanfänger_innen – vorläufige Ergebnisse WS 2021/22; eigene Berechnungen)

gerungsrate von 63,9 % bei den bundesweiten akademischen Erstabschlüssen etwas höher als in NRW (56,0 %). Trotz des insgesamt Anstiegs bei den Absolvent_innenzahlen lässt sich auch hier beobachten, dass die Anzahl der Erstabsolvent_innen in den vergangenen vier Jahren sowohl bundes- als auch landesweit rückläufig ist.

Absolvent_innen nach Geschlecht

Im Untersuchungszeitraum liegt der Frauenanteil an den Absolvent_innen – mit Ausnahme der Jahre 2011 bis 2013 – über dem Bundesdurchschnitt (Abb. I 1.7). Im Jahr 2000 betrug der Anteil der Absolventinnen in Nordrhein-Westfalen 47,1 % und bundesweit 45,6 %. Die Geschlechterparität wurde in NRW erstmals 2003 erreicht, bundesweit war dies erstmals

2005 der Fall. Mittlerweile beträgt der Frauenanteil an den Absolvent_innen in NRW 54,2 %, bundesweit sind es 53,7 % – in beiden Fällen so hoch wie noch nie. Der bereits im Gender-Report 2019 konstatierte Trend, dass Frauen ihr Studium etwas erfolgreicher abschließen als Männer, setzt sich fort.

Vergleich der Studierenden, Studienanfänger_innen und Absolvent_innen

Wird der Studierendenanteil zugrunde gelegt, ist Nordrhein-Westfalen im Bundesländervergleich der größte Hochschulstandort Deutschlands, sodass sich geschlechterbezogene Entwicklungen bundesweit auswirken. Im Folgenden werden die Daten zu Studierenden, Studienanfänger_innen und Absolvent_innen noch einmal vergleichend dargestellt.

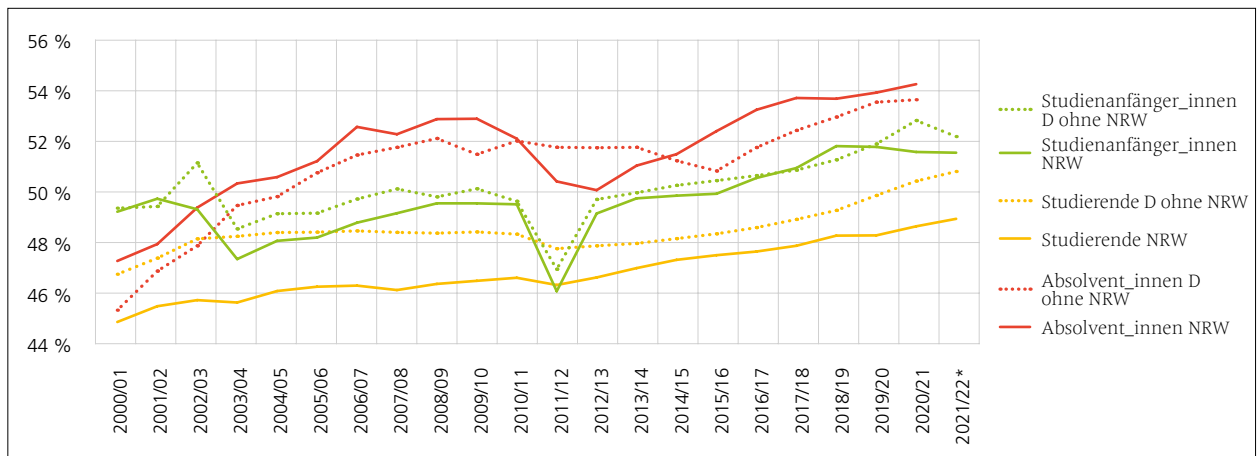


Abb. I 1.9 Frauenanteile an den Studienanfänger_innen, Studierenden und Erstabsolvent_innen in NRW und Deutschland ohne NRW WS 2000/01 bis WS 2021/22. Für Absolvent_innen liegen nur Daten bis 2020 vor, die Daten beziehen sich immer auf das erstgenannte Jahr. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.1, verschiedene Jahrgänge, zusammenfassende Übersicht 3, R 4.3.1, Tabellen 11.2 und 18 sowie *Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und Studienanfänger_innen – vorläufige Ergebnisse WS 2021/22; eigene Berechnungen)

Im Wintersemester 2021/22 sind auf der Basis der aktuellen Schnellmeldeergebnisse rund ein Viertel aller Studierenden in Nordrhein-Westfalen eingeschrieben (Abb. I 1.8). Der Anteil der Studienanfänger_innen verbleibt mit 22,6 % unterhalb der 25-%-Marke. Ähnlich hoch gestaltet sich mit 22,2 % der Anteil der NRW-Absolvent_innen, die im Prüfungsjahr 2020 erfolgreich einen Erstabschluss an einer deutschen Hochschule erreicht haben.

Werden nun die Frauenanteile betrachtet (Abb. I 1.9), so liegen die Absolventinnenanteile in Nordrhein-Westfalen für den gesamten Berichtszeitraum seit 2000 über dem Studentinnenanteil. Im Prüfungsjahr 2020 betrug der Frauenanteil an den Absolvent_innen an den Hochschulen in NRW 54,2 %, während ihr Anteil an den Studierenden mit 48,5 % knapp unterhalb der Parität verbleibt. Für die anderen Bundesländer sind die Befunde ähnlich, auch hier fällt der Frauenanteil an den Absolvent_innen höher aus, als es ihrem Anteil an den Studierenden entspricht, wenngleich auf einem etwas niedrigeren Niveau. Wird das Erreichen eines ersten Hochschulabschlusses als Kriterium zugrunde gelegt, sind Frauen in ihrem Studium somit erfolgreicher als ihre Kommilitonen.

Der Frauenanteil an den Studienanfänger_innen verbleibt in NRW etwas unterhalb der Frauenanteile der

anderen Bundesländer und liegt in den letzten Jahren recht konstant bei etwa 51,5 %.

1.1.4 Studierende Bildungsinländer_innen und -ausländer_innen

Die Gruppe der internationalen Studierenden⁵ wird in der amtlichen Statistik mit Bezug auf das Land ihrer Hochschulzugangsberechtigung unterteilt: Bildungsinländer_innen sind Studierende mit einer ausländischen (oder keiner) Staatsangehörigkeit, die ihre Hochschulzugangsberechtigung an einer deutschen Schule erworben haben. Der Begriff bezeichnet somit Studierende, die in Deutschland aufgewachsen und zur Schule gegangen sind und (noch) keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Hiervon unterschieden werden die Bildungskinder_innen, die an einer Hochschule in Deutschland studieren, ihre Hochschulzugangsberechtigung jedoch an einer ausländischen Schule erworben haben.

Im Zehnjahresvergleich wird sichtbar, dass in Nordrhein-Westfalen der Anteil der Bildungsinländer_innen an den Studierenden um 0,2 Prozentpunkte auf 3,7 % leicht gesunken ist, während sich der Anteil der Bildungskinder_innen auf nun 9,5 % erhöht hat (Tab. I 1.2). Bundesweit ist der Trend ähnlich: Der Anteil der Bildungsinländer_innen fällt etwas

⁵ Im Gender-Report weicht der verwendete Begriff „internationale Studierende“ von der Definition des Statistischen Bundesamtes ab. Er umfasst im Gender-Report die Bildungsin- und Bildungskinder_innen, die beim Statistischen Bundesamt als „ausländische Studierende“ definiert sind. Unter „Internationale Studierende“ fasst das Statistische Bundesamt hingegen Ausländer_innen und Deutsche, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben, und einen kleinen Teil von Ausländer_innen ohne Angabe des Ortes ihrer Hochschulzugangsberechtigung (vgl. Erläuterungen in Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.3.1, Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen, 2000–2020).

Tab. I 1.2 Anteile internationaler Studierender im bundesdeutschen Vergleich und Zehnjahresvergleich

Hochschulen in	Bildungsinländer_innen		Bildungsausländer_innen		Alle internationalen Studierenden	
	2010/11	2020/21	2010/11	2020/21	2010/11	2020/21
Nordrhein-Westfalen	3,9 %	3,7 %	7,6 %	9,5 %	11,4 %	13,1 %
Deutschland	3,0 %	3,1 %	8,3 %	11,0 %	11,4 %	14,1 %
Deutschland ohne NRW	2,8 %	2,9 %	8,6 %	11,6 %	11,3 %	14,5 %

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2010/11, WS 2021/22; eigene Berechnungen: Hochschulen aller Trägerschaften.

Tab. I 1.3 Frauenanteile verschiedener Studierendengruppen im bundesdeutschen Vergleich und im Zehnjahresvergleich

Hochschulen in	Deutsche	Bildungs- inländer_innen	Bildungs- ausländer_innen	Deutsche	Bildungs- inländer_innen	Bildungs- ausländer_innen
		WS 2010/11			WS 2020/21	
Nordrhein-Westfalen	46,3 %	46,1 %	49,1 %	49,2 %	50,7 %	41,8 %
Deutschland	47,5 %	47,2 %	50,8 %	50,4 %	51,9 %	44,9 %
Deutschland ohne NRW	47,9 %	47,7 %	51,3 %	50,9 %	52,5 %	45,8 %

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2010/11, WS 2020/21 eigene Berechnungen: Hochschulen aller Trägerschaften.

geringer aus als in Nordrhein-Westfalen und hat sich im Zehnjahresvergleich kaum verändert. Allerdings steigt der Anteil der Bildungsausländer_innen bundesweit um 2,7 Prozentpunkte auf nunmehr 11,0 % sogar etwas stärker, als dies in Nordrhein-Westfalen der Fall ist.

Werden die Frauenanteile betrachtet, so lässt sich feststellen, dass sich diese im Zehnjahresvergleich bei den Bildungsinländer_innen und deutschen Studierenden erhöht haben, während der Frauenanteil in

der Gruppe der Bildungsausländer_innen gesunken ist (Tab. I 1.3). Sowohl bundesweit als auch in Nordrhein-Westfalen fällt dabei der Anstieg der Frauenanteile in der Gruppe der Bildungsinländer_innen höher aus als bei deutschen Studierenden, hier hat der Frauenanteil die 50%-Marke überschritten. Auffällig ist, dass der Frauenanteil an den Bildungsausländer_innen in Nordrhein-Westfalen besonders stark gesunken ist und mit 41,8 % nun deutlich niedriger ist als vor zehn Jahren.

1.2 PROMOTION, HABILITATION, JUNIORPROFESSUR UND NACHWUCHSGRUPPENLEITUNG

Während Frauen ihr Studium im Vergleich zu ihren Kommilitonen häufiger erfolgreich beenden und sich das Geschlechterverhältnis (bezogen auf Frauen und Männer) nahe an der Parität bewegt, kehrt sich diese Tendenz mit Fortschreiten der wissenschaftlichen Qualifikationsstufen verstärkt um. Im Folgenden wird dargestellt, wie sich die Frauenanteile hinsichtlich verschiedener Qualifikationsziele (Promotion, Habilitation, Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung) entwickeln.

1.2.1 Promotion

Weiterhin schließen sowohl bundesweit als auch in Nordrhein-Westfalen etwas weniger Frauen als Männer erfolgreich eine Promotion ab (Abb. I 1.10). Für beide Geschlechter zeigt sich aktuell ein leicht rück-

läufiger Trend bei den Promotionszahlen. Während sich die Verlaufskurven seit 2000 zunächst annähernten, wird anhand einer Analyse der Dreijahresdurchschnitte sichtbar, dass die Frauenanteile an den Promotionen seit einigen Jahren stagnieren und sich in Nordrhein-Westfalen bei 43,5 % eingependelt haben (Abb. I 1.11). Damit bewegt sich der Frauenanteil an den Promovierten in Nordrhein-Westfalen weiterhin unterhalb des Bundesdurchschnitts.

1.2.2 Postdoc-Phase

Für eine Hochschulkarriere mit dem Ziel einer Professur ist die Qualifikation nach der Promotion entscheidend. Wie diese sogenannte Postdoc-Phase gestaltet wird, hat sich in den letzten Jahren zunehmend diversifiziert und neben die klassische Habilitation sind

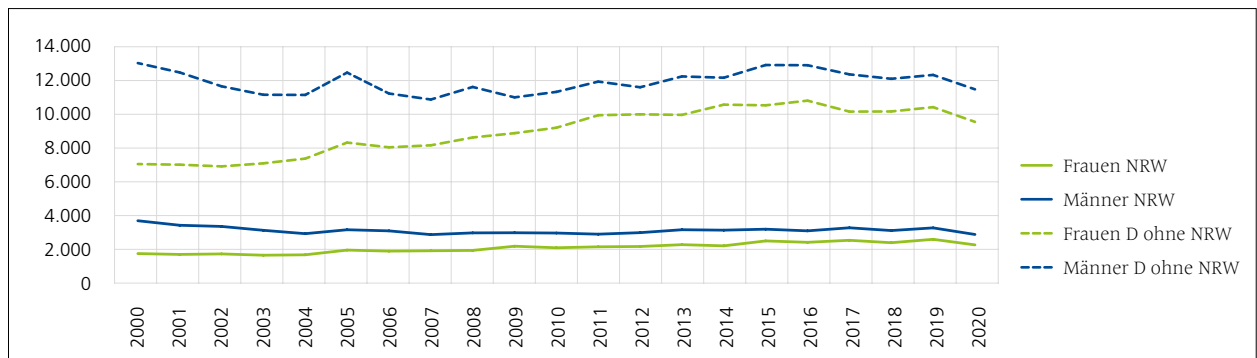


Abb. I 1.10 Promotionen nach Geschlecht in NRW und in Deutschland ohne NRW zwischen 2000 und 2020. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.2, verschiedene Jahrgänge, zusammenfassende Übersicht 3 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen. Hier werden die absoluten Zahlen pro Jahr dargestellt, im weiteren Verlauf aber die Dreijahresdurchschnitte)

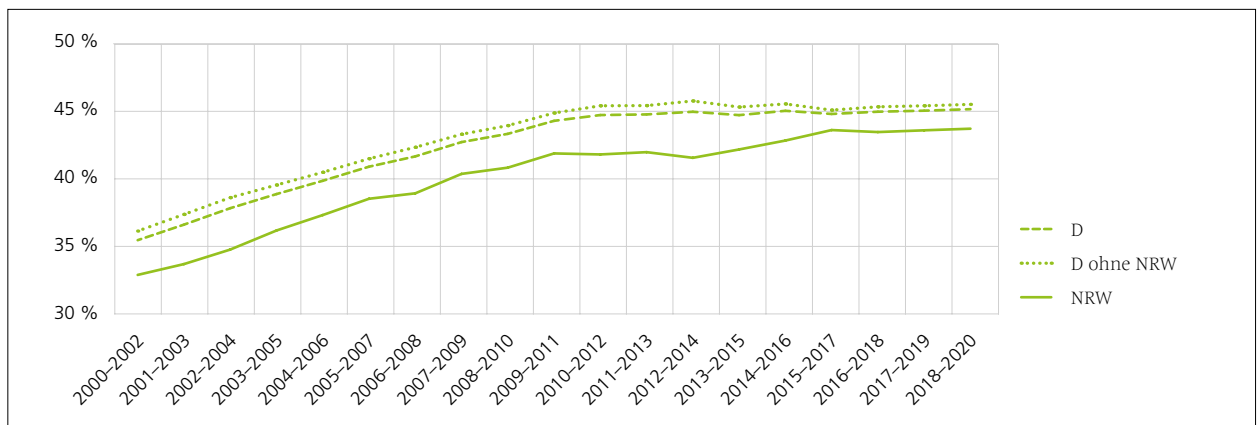


Abb. I 1.11 Frauenanteile an den Promovierten (gleitende Durchschnitte) in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2020. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.2, verschiedene Jahrgänge, zusammenfassende Übersicht 3 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen)

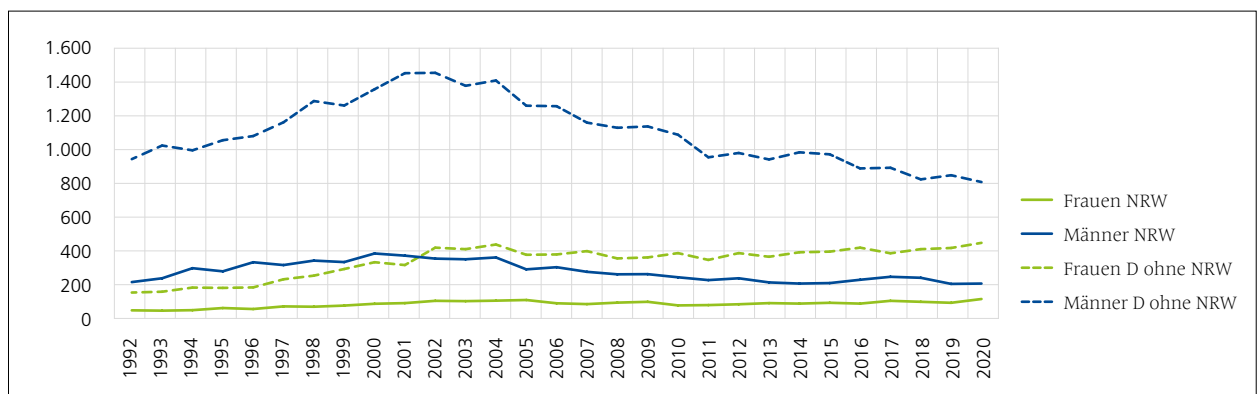


Abb. I 1.12 Habilitationen nach Geschlecht in NRW und Deutschland ohne NRW 1992 bis 2020. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.4, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 23 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen)

die Optionen Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung getreten. Auch hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse erweist sich die Postdoc-Phase als entscheidend, denn weiterhin scheiden Frauen nach der Promotion deutlich häufiger aus als Männer.

Habilitierte

Die zunehmende Diversifizierung der Qualifizierung in der Postdoc-Phase spiegelt sich in einer starken Abnahme der Habilitationen, die vor allem Männer betrifft (Abb. I 1.12): Seit dem Jahr 2000 habilitieren

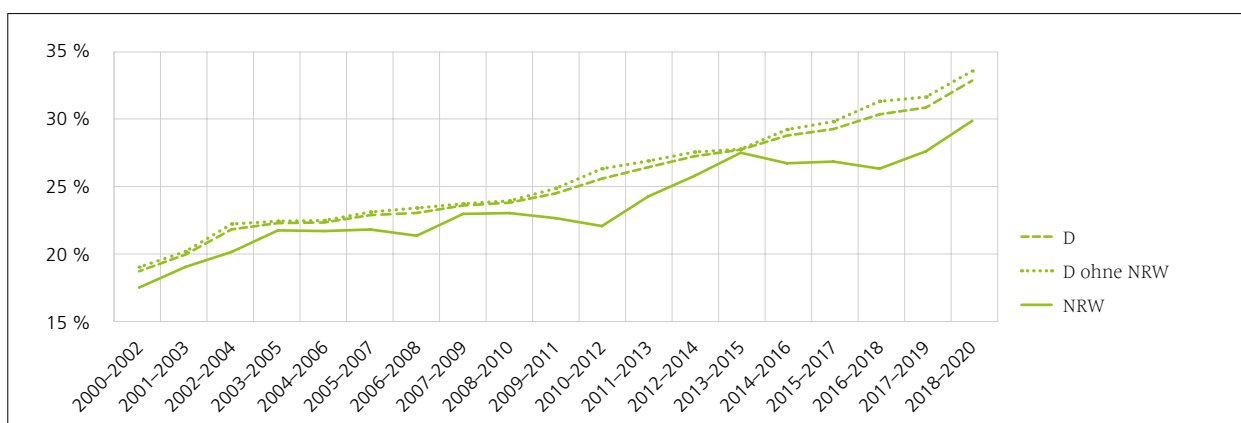


Abb. I 1.13 Frauenanteile an den Habilitierten (gleitende Durchschnitte) in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2020. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.4., verschiedene Jahrgänge, Tabelle 23 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen)

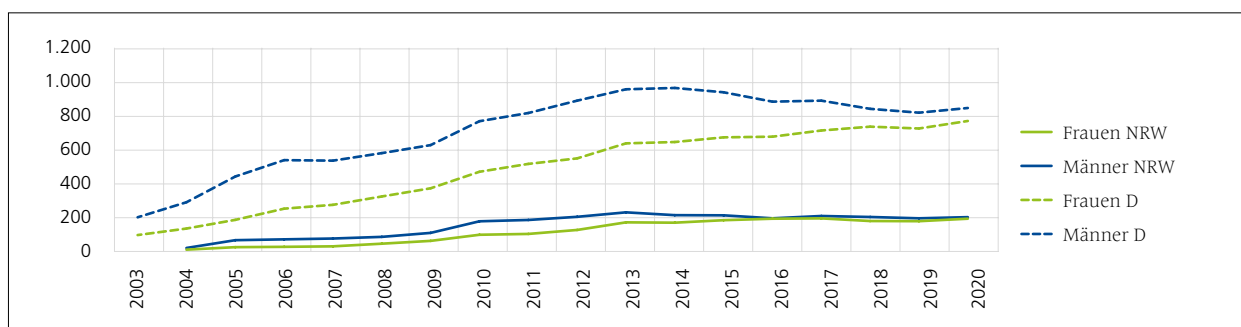


Abb. I 1.14 Juniorprofessor_innen nach Geschlecht in NRW und Deutschland 2003 bis 2020. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.4., verschiedene Jahrgänge, Tabelle 2; eigene Berechnungen)

sich vor allem weniger Wissenschaftler, während die Zahl der Habilitationen bei den Wissenschaftlerinnen in etwa stagniert. Beim Frauenanteil an den Habilitierten zeigt sich, dass die Frauenanteile weiterhin deutlich hinter den Männeranteilen zurückbleiben (Abb. I 1.13). Bundesweit liegt der Anteil für den Zeitraum 2018–2020 bei knapp einem Drittel, während in Nordrhein-Westfalen hingegen erstmals die 30-%-Marke erreicht werden konnte.

Juniorprofessor_innen

Seit ihrer Einführung im Jahr 2002 ist die Juniorprofessur zwar ein weiterer Qualifizierungsweg zu einer Lebenszeitprofessur, formal wird sie jedoch der Personalgruppe der Professor_innen zugeordnet. Die Juniorprofessur ist in der Regel auf sechs Jahre befristet und wird zunehmend mit der Option auf Verstetigung bzw. Überführung in eine ordentliche Professur (Tenure-Track) versehen.

Die Entwicklung der Juniorprofessuren im Zeitverlauf macht sichtbar, dass sich ihr Anstieg seit 2010 etwas

verlangsamt hat und dabei zugleich der Anteil der Frauen, die eine Juniorprofessur innehaben, stetig gewachsen ist (Abb. I 1.14).

Im Jahr 2010 lag der Frauenanteil an den Juniorprofessuren in Nordrhein-Westfalen noch bei einem guten Drittel (34,6 %) und damit unterhalb des Bundesdurchschnitts (Abb. I 1.15). Mittlerweile ist der Frauenanteil im Jahr 2020 auf 48,8 % gestiegen. Er fällt damit nicht nur etwas höher aus als in den restlichen Bundesländern, sondern erreicht nahezu Parität.

Nachwuchsgruppenleitung

Eine Nachwuchsgruppenleitung ermöglicht Postdocs die eigenverantwortliche Leitung eines Forschungsprojekts, um sich auf diese Weise für eine Hochschulprofessur zu qualifizieren. Die Qualifikationsstellen können dabei durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) oder das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) über einen ähnlichen Zeitraum wie eine Juniorprofessur gefördert sein – oder

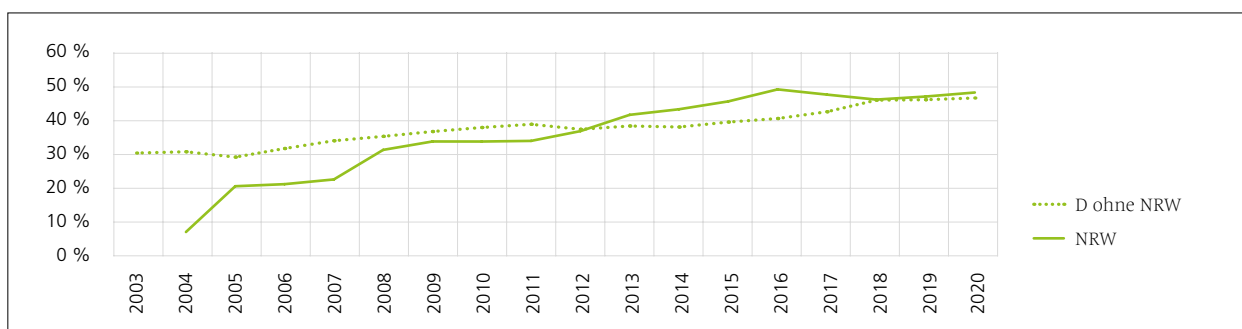


Abb. I 1.15 Frauenanteile an den Juniorprofessor_innen in NRW und Deutschland ohne NRW 2003 bis 2020. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.4., verschiedene Jahrgänge, Tabelle 2; eigene Berechnungen)

Tab. I 1.4 Nachwuchsgruppenleitung des wissenschaftlich-künstlerischen Personals ohne Professur in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2018 bis 2020

	2018		2019		2020	
	Gesamt	Frauenanteil	Gesamt	Frauenanteil	Gesamt	Frauenanteil
Nordrhein-Westfalen	203	31,5 %	169	29,0 %	167	31,7 %
Deutschland ohne NRW	850	34,2 %	757	35,1 %	596	32,0 %
Deutschland	1.053	33,7 %	926	34,0 %	763	32,0 %

Nachwuchsgruppenleitungen können untererfasst sein. Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.4., 2020, Tabelle 2; eigene Berechnungen.

im Rahmen der Exzellenzinitiative unmittelbar durch die Hochschulen ausgeschrieben werden.

Wie aus der Tabelle (I 1.4) hervorgeht, ist ein Rückgang bei den Nachwuchsgruppenleitungen zu verzeichnen. In Nordrhein-Westfalen sank ihre Anzahl von 203 im Jahr 2018 auf nunmehr 167 im Jahr 2020. Auch bundesweit ist die Zahl der Nachwuchsgruppenleitungen gesunken, sodass weiterhin etwa

jede fünfte Nachwuchsgruppenleitung in Nordrhein-Westfalen angesiedelt ist. Zugleich wird sichtbar, dass der Frauenanteil über die untersuchten Jahre nahezu stagniert und sowohl in Nordrhein-Westfalen als auch bundesweit – ähnlich wie bei den Habilitationen – knapp unterhalb eines Drittels verbleibt. Dies stellt einen deutlichen Unterschied zur Juniorprofessur dar, wo sich die Frauenanteile nahe an der 50%-Marke bewegen.

1.3 PERSONAL AN DEN HOCHSCHULEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN UND BUNDESWEIT

Im folgenden Kapitel wird das Hochschulpersonal zunächst in seiner Zusammensetzung nach Personalgruppen und Geschlecht aufgeschlüsselt. Im Anschluss wird eine Längsschnittanalyse der wissenschaftlichen und künstlerischen Personalgruppen vorgenommen. Dabei wird die Situation in NRW (Hochschulen aller Trägerschaften) jeweils mit dem Durchschnitt der anderen Bundesländer verglichen.

1.3.1 Struktur des Hochschulpersonals

Im Berichtsjahr 2020 sind insgesamt 155.390 Beschäftigte an Hochschulen in NRW tätig. Eine Mehrheit von rund 87.900 Personen macht das wissenschaftliche und künstlerische Personal aus, während die Mitar-

beiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV) mit rund 67.500 eine ebenfalls große Beschäftigtengruppe bilden. Weiterhin sind Frauen seltener als wissenschaftliches oder künstlerisches Personal beschäftigt, mit einem Anteil von 41,7 % (Tab. I 1.5) steigert sich ihr Beschäftigungsgrad im Vergleich zum letzten Berichtsjahr (vgl. Kortendiek et al. 2019: 24) nur langsam. Dabei liegt der Frauenanteil in NRW geringfügig über dem Durchschnitt der anderen Bundesländer. Mit einem Anteil von 68,4 % sind Frauen unter den Beschäftigten im MTV-Bereich an Hochschulen in NRW hingegen weiterhin deutlich in der Mehrheit. Dieser Frauenanteil wird von den anderen Bundesländern noch etwas übertroffen.

Tab. I 1.5 Struktur des Hochschulpersonals in NRW und Deutschland ohne NRW 2020

Personalgruppe	Nordrhein-Westfalen			D ohne NRW	
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteile in %	Frauenanteile in %
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal	36.651	51.264	87.915	41,7 %	39,9 %
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV)	46.161	21.314	67.475	68,4 %	71,5 %
Personal insgesamt	82.812	72.578	155.390	53,3 %	54,4 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.4., 2020, Tabelle 2; eigene Berechnungen.

Tab. I 1.6 Struktur des Verwaltungs-, Technischen und weiteren Personals (MTV) an den Hochschulen in NRW und Deutschland ohne NRW 2020

Personalgruppe	Nordrhein-Westfalen				D ohne NRW		
	Frauen	Männer	Frauenanteile in %	Anteil der Personalgruppe	Gesamt	Frauenanteile in %	Anteil der Personalgruppe
Pflegepersonal	10.350	2.762	78,9 %	19,4 %	66.046	80,8 %	23,9 %
Bibliothekspersonal	1.291	348	78,8 %	2,4 %	8.112	74,2 %	2,9 %
Sonstiges Personal	9.521	3.477	73,2 %	19,3 %	43.033	74,6 %	15,5 %
Verwaltungspersonal	16.653	6.307	72,5 %	34,0 %	86.899	77,4 %	31,4 %
Praktikant_innen	162	79	67,2 %	0,4 %	1.820	65,6 %	0,7 %
Auszubildende	3.404	1.793	65,5 %	7,7 %	17.224	73,9 %	6,2 %
Sonstige Hilfskräfte	839	600	58,3 %	2,1 %	4.128	64,3 %	1,5 %
Technisches Personal	3.941	5.948	39,9 %	14,7 %	49.496	45,3 %	17,9 %
MTV insgesamt	46.161	21.314	68,4 %	100 %	276.758	71,5 %	100 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.4., 2020, Tabelle 2; geordnet nach dem Frauenanteil in NRW; eigene Berechnungen.

Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung

Mehr als zwei Drittel der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV) sind Frauen. Dabei umfasst das Tätigkeitsspektrum eine äußerst vielfältige Bandbreite und Beschäftigte gehören unterschiedlichen Personalgruppen an (bspw. Pflege-, Bibliotheks-, Verwaltungs- oder Technisches Personal), die sich hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse mitunter deutlich voneinander unterscheiden. Den höchsten Frauenanteil weist dabei – in NRW wie bundesweit – mit rund 80 % das Pflegepersonal an den Universitätskliniken auf, die rund ein Fünftel der MTV-Beschäftigten ausmachen. Auch in der (kleinen) Gruppe des Bibliothekspersonals, beim Sonstigen Personal und dem Verwaltungspersonal werden Frauenanteile zum Teil deutlich über der 70 %-Marke erreicht. Lediglich beim Technischen Personal stellen Frauen mit knapp 40 % eine (relativ große) Minderheit in der Gruppe der MTV-Beschäftigten in NRW dar (Tab. I 1.6). In den anderen Bundesländern gestaltet sich das Bild ähnlich. Im Durchschnitt ist der Frauenanteil im MTV-Bereich in den anderen Bundesländern noch etwas höher (71,5 %), lediglich in einigen Personalgruppen weichen die Frauenanteile mehr als

3 Prozentpunkte nach oben (Verwaltungs-, Technisches Personal, Auszubildende, Sonstige Hilfskräfte) oder nach unten (Bibliothekspersonal) ab.

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Das wissenschaftliche und künstlerische Personal zeichnet sich durch eine große Heterogenität in Bezug auf die Personalgruppen aus, die sich ebenfalls in den Geschlechterverhältnissen niederschlägt. So zeigt der Überblick in Tabelle I 1.7, dass Frauen unter den nebenberuflichen Beschäftigten mit 43,0 % etwas häufiger vertreten sind, als dies bei den hauptberuflichen Beschäftigten der Fall ist. Dabei weisen die wissenschaftlichen Hilfskräfte den höchsten Frauenanteil auf. In Nordrhein-Westfalen beträgt dieser Anteil etwa 50 %. In der großen Gruppe der Lehrbeauftragten liegt der Frauenanteil hingegen bei etwas über einem Drittel (37,6 %), in der Gruppe der Gastprofessor_innen und Emeriti bewegt sich der Frauenanteil unter einem Viertel (21,9 %).

Auch innerhalb der Gruppe des hauptberuflichen Personals fallen die Frauenanteile für verschiedene Status- und Personalgruppen sehr unterschiedlich

Tab. I 1.7 Struktur des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen in NRW und Deutschland ohne NRW 2020

Wiss.-künstl. Personal	Nordrhein-Westfalen				Nordrhein-Westfalen Anteil der Personalgruppe (%)			D ohne NRW		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen- anteil in %	Frauen	Männer	Gesamt	Gesamt	Anteil der Personal- gruppe (%)	Frauen- anteil in %
Hauptberufliches Personal										
Professor_innen	2.859	7.519	10.378	27,5 %	7,8 %	14,7 %	11,8 %	38.915	11,9 %	25,9 %
... davon Junior- professor_innen	188	197	385	48,8 %	0,5 %	0,4 %	0,4 %	1.234	0,4 %	47,2 %
... darunter Professor_innen mit Tenure- Trackmodellen	52	61	113	46,0 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	360	0,1 %	43,9 %
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter_innen	19.462	25.298	44.760	43,5 %	53,1 %	49,3 %	50,9 %	160.627	49,1 %	43,5 %
... davon Nach- wuchsgruppen- leiter_innen	51	106	157	32,5 %	0,1 %	0,2 %	0,2 %	566	0,2 %	32,5 %
Dozent_innen und Assistent_innen	307	471	778	39,5 %	0,8 %	0,9 %	0,9 %	2.950	0,9 %	42,0 %
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	1.274	1.060	2.334	54,6 %	3,5 %	2,1 %	2,7 %	8.533	2,6 %	53,4 %
Hauptberufliches Personal gesamt	23.902	34.348	58.250	41,0 %	65,2 %	67,0 %	66,3 %	211.025	64,6 %	40,7 %
Nebenberufliches Personal										
Gastprofessor_in- nen, Emeriti	33	118	151	21,9 %	0,1 %	0,2 %	0,2 %	1.642	0,5 %	13,8 %
Lehrbeauftragte	6.084	10.096	16.180	37,6 %	16,6 %	19,7 %	18,4 %	83.550	25,6 %	34,9 %
Wissenschaftliche Hilfskräfte	6.632	6.702	13.334	49,7 %	18,1 %	13,1 %	15,2 %	30.700	9,4 %	49,8 %
Nebenberufliches Personal gesamt	12.749	16.916	29.665	43,0 %	34,8 %	33,0 %	33,7 %	115.892	35,4 %	38,5 %
Wiss.-künstl. Personal insgesamt	36.651	51.264	87.915	41,7 %	100 %	100 %	100 %	326.917	100 %	39,9 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.4., 2020, Tabelle 2; eigene Berechnungen.

aus. Die Professuren in Nordrhein-Westfalen sind zu etwas mehr als einem Viertel mit Frauen besetzt, bei den Juniorprofessuren sind Frauen (48,8 %) nahezu paritätisch vertreten, wobei ihr Anteil an den Juniorprofessuren mit Tenure-Track mit 46,0 % etwas geringer ausfällt. Die Frauenanteile aller drei beschriebenen Gruppen liegen etwas über dem bundesweiten Durchschnitt. In der größten Gruppe der hauptberuflichen Beschäftigten, den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen, bewegen sich die Frauenanteile bundesweit (ohne NRW) und in Nordrhein-Westfalen mittlerweile bei 43,5 %. Allerdings fällt dieser Anteil in der für den Karriereschritt Hochschulprofessur bedeutungsvol-

len Subgruppe der Nachwuchsgruppenleiter_innen deutlich auf ein knappes Drittel ab. Lediglich in der Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben hat der Frauenanteil in Nordrhein-Westfalen und bundesweit (ohne NRW) die 50,0 %-Marke überschritten.

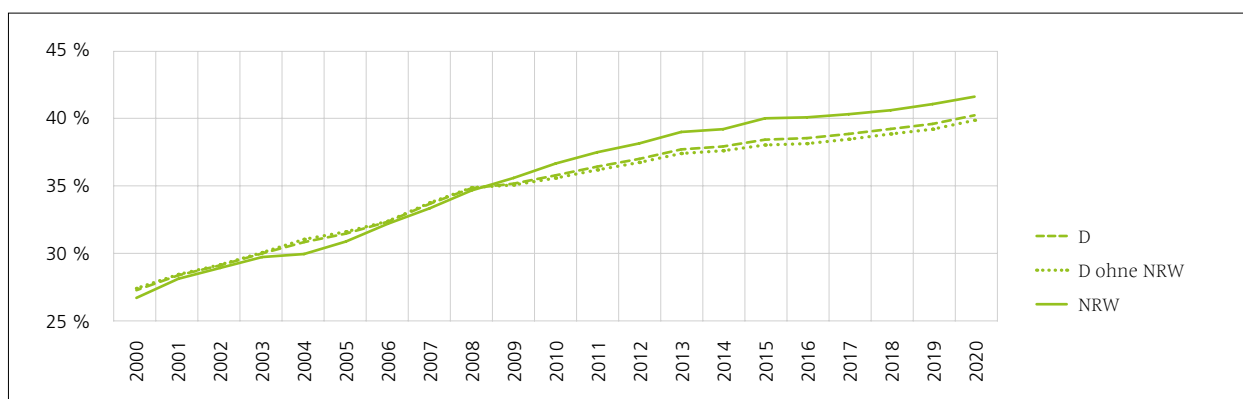
Professor_innen nach Besoldungsgruppen

Im Jahr 2020 sind an allen Hochschulen in NRW (alle Träger) rund 10.400 Professuren angesiedelt, dies ist etwa ein Fünftel aller Professuren in Deutschland (Tab. I 1.8). Der Frauenanteil liegt in Nordrhein-Westfalen bei 27,5 % und fällt damit im Bundesvergleich überdurchschnittlich aus. In den anderen

Tab. I 1.8 Professor_innen nach Besoldungsgruppen und Frauenanteilen in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2020

	C4/W3			C3/C2/W2			Juniorprofessuren (W1)			Gesamt		
	Gesamt	Frauen	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Frauen-anteil
Nordrhein-Westfalen	2.978	649	21,8 %	6.975	2.015	28,9 %	385	188	48,8 %	10.378	2.859	27,5 %
DoNRW	13.032	2.870	22,0 %	24.185	6.461	26,7 %	1.234	583	47,2 %	38.915	10.090	25,9 %
Deutschland	16.010	3.519	22,0 %	31.160	8.476	27,2 %	1.619	771	47,6 %	49.293	12.949	26,3 %

Insgesamt einschließlich Gastprofessor_innen. Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4, Tabelle 2, 2020; eigene Berechnungen.

**Abb. I 1.16** Frauenanteile am haupt- und nebenberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2020. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1., 2020, Tabelle 18; eigene Berechnungen)

Bundesländern erreicht der Frauenanteil im Durchschnitt lediglich 25,9 %.

Werden die Besoldungsgruppen differenziert betrachtet, nehmen die Frauenanteile mit zunehmender Höhe der Besoldungsgruppe sowohl bundesweit als auch in Nordrhein-Westfalen ab. Besonders ausgeprägt ist dabei der Abstand zwischen den Frauenanteilen bei Juniorprofessuren und den Besoldungsgruppen C3/C2/W2: So beträgt in Nordrhein-Westfalen der Frauenanteil an den Juniorprofessuren 48,8 %, mehr als doppelt so hoch wie in der höchsten Besoldungsgruppe C4/W3 (21,8 %). Der Abstand zwischen Juniorprofessur und Besoldungsgruppe C3/C2/W2 beträgt allerdings weiterhin 19,9 Prozentpunkte. Mit Ausnahme der höchsten Besoldungsgruppe C4/W3 liegen die Werte aus Nordrhein-Westfalen damit leicht über dem Bundesdurchschnitt.

1.3.2 Entwicklung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals

Im Folgenden stehen die Frauenanteile innerhalb der Personalgruppe des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals seit dem Jahr 2000 im Mittelpunkt.

Hierbei werden die Entwicklungen in Nordrhein-Westfalen mit den bundesweiten Zahlen (mit und ohne NRW) kontrastiert.

Wird die gesamte Personalgruppe des haupt- und nebenberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals betrachtet, zeigt sich für Nordrhein-Westfalen, dass im Jahr 2000 der Frauenanteil mit 26,6 % etwas niedriger ausfiel als der Bundesdurchschnitt (27,2 %). Dieses Verhältnis hat sich während des kontinuierlichen Anstiegs der Frauenanteile mittlerweile umgekehrt (Abb. I 1.16). 2020 übersteigt der Frauenanteil in Nordrhein-Westfalen mit 41,7 % den Bundesdurchschnitt um 1,4 Prozentpunkte. Dies stellt eine Erhöhung um 15,1 Prozentpunkte dar.

In der Gruppe der hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen lässt sich eine ähnliche Entwicklung beobachten (Abb. I 1.17). Auch hier lag der Frauenanteil in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2000 mit 28,8 % unterhalb des Bundesdurchschnitts. Im Verlauf der letzten 20 Jahre ist hier je-

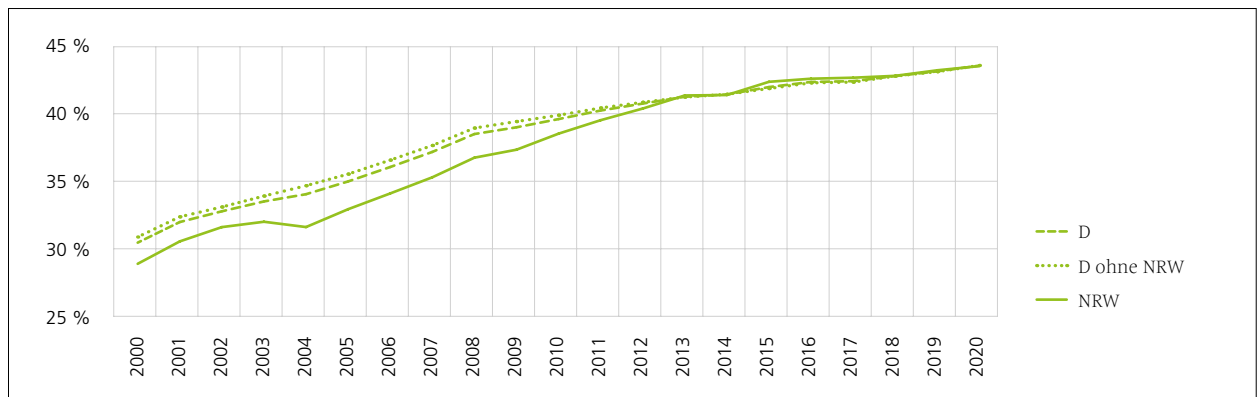


Abb. I 1.17 Frauenanteile an den hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2020. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1., 2020, Tabelle 18; eigene Berechnungen)

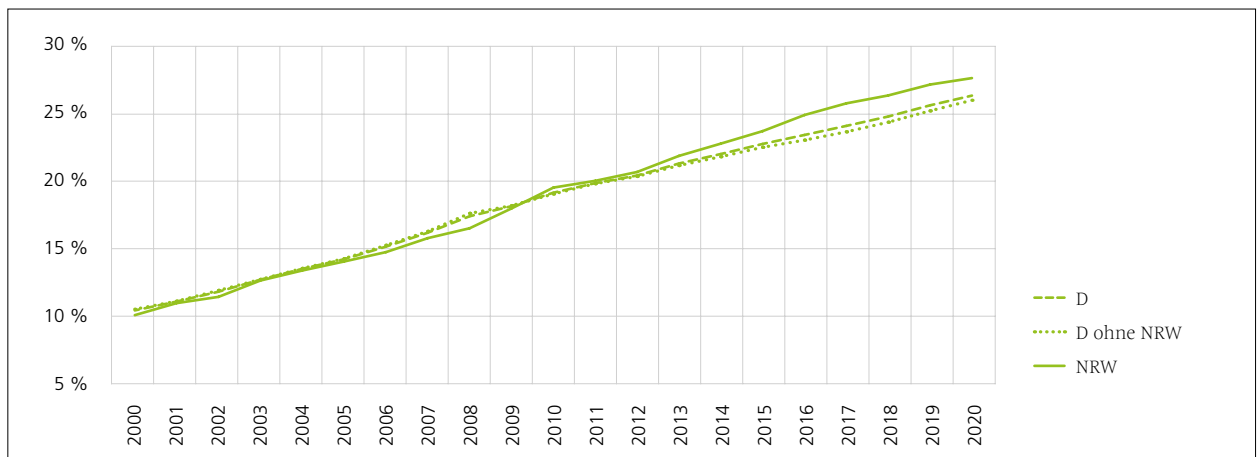


Abb. I 1.18 Frauenanteile an den Professor_innen in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2020. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1., 2020, Tabelle 18; eigene Berechnungen)

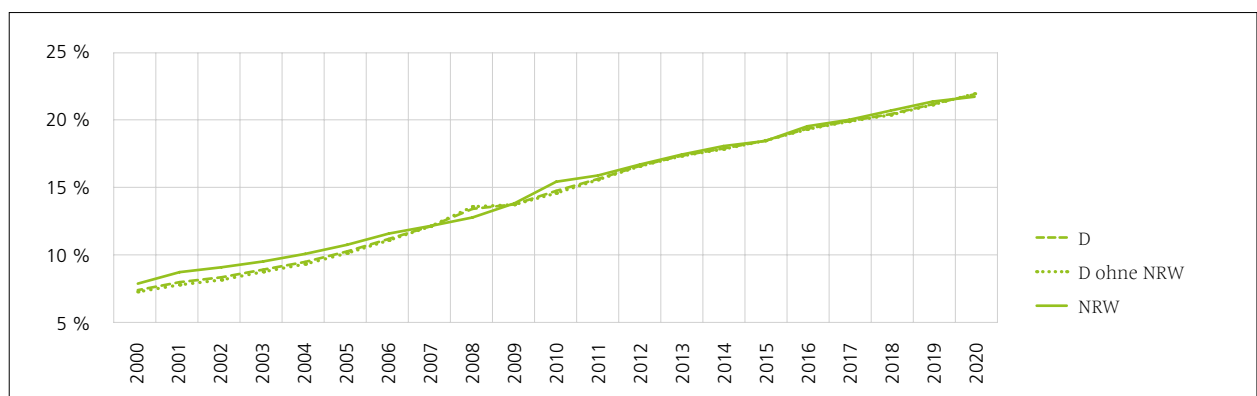


Abb. I 1.19 Frauenanteile an den C4-AW3-Professor_innen in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2020. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1., 2020, Tabelle 18; eigene Berechnungen)

doch ein starker Anstieg um 14,7 Prozentpunkte zu beobachten: 2020 liegen die Frauenanteile in dieser Gruppe sowohl in Nordrhein-Westfalen als auch im Bundesdurchschnitt bei 43,5 %.

In der Statusgruppe der Professor_innen haben sich die Frauenanteile während des Vergleichszeitraums ebenfalls erhöht (Abb. I 1.18). Im Jahr 2000 war sowohl in Nordrhein-Westfalen als auch im Bundesdurchschnitt

lediglich etwa jede zehnte Professur mit einer Frau besetzt. Im Jahr 2020 übersteigt der Frauenanteil an den Professuren in Nordrhein-Westfalen mit 27,5 % den Bundesdurchschnitt um 1,2 Prozentpunkte. Dies entspricht einem Zuwachs um 17,3 Prozentpunkte.

Deutlich niedriger fallen die Frauenanteile in der höchstdotierten Besoldungsgruppe der C4-/W3-Professuren aus (Abb. I 1.19). Im Jahr 2000 betrug der

Frauenanteil in Nordrhein-Westfalen lediglich 7,6 %, konnte aber seitdem auf 21,8 % erhöht werden. Allerdings ist trotz dieser Steigerung um 14,2 Prozentpunkte damit auch im Jahr 2020 noch nicht einmal jede vierte dieser Professuren mit einer Frau besetzt, sodass hier eine beträchtliche Repräsentationslücke fortbesteht. Bundesweit verläuft diese Entwicklung sehr ähnlich und die Frauenanteile weichen nur marginal voneinander ab.

1.4 Resümee

Die Analyse der quantitativen Entwicklungen der Geschlechterverhältnisse an Hochschulen machen Geschlechterungleichheiten sichtbar. Diese zeigen sich während des Studiums, im Verlauf der wissenschaftlichen Qualifikation sowie innerhalb des Hochschulpersonals. Im Zeitverlauf betrachtet, setzten sich bestehende Trends hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse fort:

Aktuell ist die absolute Zahl der Studierenden in NRW – bezogen auf die Hochschulen aller Trägerschaften – leicht rückläufig. Dabei übersteigt der Frauenanteil an den Studierenden bundesweit zum Wintersemester 2021/22 zum ersten Mal knapp die 50-%-Marke, in NRW wird diese weiterhin leicht verfehlt. Geschlechterbezogene Präferenzen bei der Studienfachwahl sind weiterhin gegeben: Während in NRW die Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften mit mehr als zwei Dritteln den höchsten Frauenanteil aufweisen, werden die Ingenieurwissenschaften weiterhin zu rund drei Vierteln von Männern studiert. Mittlerweile geht nicht nur in NRW, sondern auch bundesweit die Zahl der Studienanfänger_innen zurück, auf die Geschlechterverteilung wirkt sich dies jedoch nicht aus: Der Anteil der Studentinnen im ersten Hochschulseмester überwand im Wintersemester 2021/22 die 50-%-Marke, bundesweit etwas stärker als in NRW. Parallel ist die Studienanfänger_innenquote bundesweit und etwas zeitverzögert in NRW weiter angestiegen. Hierbei nehmen Frauen anteilig nicht nur besonders oft ein Studium auf, sie schließen ihr Studium im Vergleich zu Männern auch etwas häufiger erfolgreich ab. Die Differenz zwischen dem Frauenanteil unter den Studienanfänger_innen

und den Absolvent_innen ist in NRW im Bundesvergleich (ohne NRW) besonders stark ausgeprägt. In der Gruppe der internationalen Studierenden lassen sich gegenläufige Entwicklungen beobachten: Der Anteil der Bildungsausländer_innen in NRW ist gestiegen, der Anteil der Bildungsinländer_innen jedoch gesunken. Allerdings finden sich unter den Bildungsinländer_innen anteilmäßig mehr Frauen, als dies in der Gruppe der Bildungsausländer_innen der Fall ist.

Trotz des größeren Erfolgs von Frauen im Studium nimmt ihr Anteil auf den weiteren wissenschaftlichen Karrierestufen ab. Der Frauenanteil an den Promovierten ist seit dem Jahr 2000 von etwa einem Drittel auf mittlerweile 43,8 % im Dreijahresdurchschnitt 2018–2020 gestiegen; trotzdem ist die jüngste Entwicklung – ähnlich wie der bundesweite Trend – eher durch Stagnation gekennzeichnet.

Die Qualifikationswege in der Postdoc-Phase haben sich stark ausdifferenziert. Da sich vor allem Männer seltener habilitieren, ist der Frauenanteil an den Habilitierten gestiegen, obwohl sich die absolute Zahl der habilitierenden Frauen seit den 2000er-Jahren kaum verändert. Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt fällt der Frauenanteil bei den Habilitationen in NRW niedriger aus und liegt bei etwas unter einem Drittel. Ähnlich niedrig ist der Frauenanteil an den Nachwuchsgruppenleitungen; hier fällt ihr Anteil in NRW mit etwas weniger als einem Drittel geringer aus als bundesweit. Hingegen nähern sich die Frauenanteile bei den Juniorprofessuren in NRW und bundesweit der 50-%-Marke.

Die Personalstruktur an Hochschulen weist ungleiche Geschlechterverhältnisse auf. Beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal liegt der Frauenanteil NRW bei 41,7 % und damit etwas über dem Bundesdurchschnitt (ohne NRW). Demgegenüber stellen Frauen mehr als zwei Drittel der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung an den nordrhein-westfälischen Hochschulen, bundesweit (ohne NRW) übersteigt der Frauenanteil die 70-%-Marke. Innerhalb beider Gruppen sind die Frauenanteile in Abhängigkeit von der Personal- und Statusgruppe sehr unterschiedlich. So stellen Frauen in großer Mehrheit das Verwaltungs- und das Pflegepersonal, während der Frauenanteil im Technischen Personal in NRW knapp unterhalb der 40-%-Marke bleibt. Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal sind Frauen sowohl in NRW wie bundesweit (ohne NRW) lediglich in der kleinen Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben mit einer leichten Mehrheit vertreten, ihr Anteil an den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen liegt hingegen bei 43,5 %. In der Gruppe der Juniorprofessor_innen sind Frauen in NRW (48,8 %) im bundesweiten Vergleich leicht überdurchschnittlich vertreten. Auch der nordrhein-westfälische Professorinnenanteil (27,5 %) – bezogen auf Hochschulen aller Trägerschaften – fällt etwas höher aus, zugleich zeigt sich, dass er mit steigender Besoldungsgruppe sinkt.

Wird die Steigerung der Frauenanteile beim gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Personal seit dem Jahr 2000 betrachtet, werden in NRW und bundesweit ähnliche Trends sichtbar: Insgesamt erhöht sich die Beschäftigung von Frauen von etwas mehr als einem Viertel auf rund 40 %, in NRW fällt der Frauenanteil mit 41,7 % etwas höher aus als im Bundesdurchschnitt. Diese Entwicklung verläuft in der großen Gruppe der hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen nahezu identisch. Die Frauenanteile in der Statusgruppe der Professor_innen entwickeln sich hingegen auf einem deutlich niedrigeren Niveau. Im Jahr 2000 war lediglich jede zehnte Professur mit einer Frau besetzt, aktuell ist es etwas mehr als jede vierte. Dabei ist der Professorinnenanteil im bundesweiten Vergleich in NRW etwas stärker angestiegen. Von einem nochmals niedrigeren Ausgangswert (7,6 %) aus steigert sich auch der Frauenanteil bei den C4-/W3-Professuren und liegt nun bei rund 22 %. Dabei verlaufen die Entwicklungen bundes- und landesweit ähnlich.

2 TRÄGERSTRUKTUR UND HOCHSCHULARTEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN

Im Folgenden wird ein Überblick über die Entwicklung der Studierendenzahlen an allen Hochschulen in Nordrhein-Westfalen gegeben – differenziert nach Trägerschaft (Bund, Land, privat, kirchlich) und Hochschulart. Vor diesem Hintergrund ist es nicht nur möglich, einzuordnen, welchen Stellenwert die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW haben,

sondern auch, die Studentinnenanteile der einzelnen Hochschularten zu vergleichen. Zudem wird sichtbar, wie sich die Anteile der Bildungsinländer_innen und Bildungsausländer_innen nach den jeweiligen Trägerschaften gestalten, nicht zuletzt mit Blick auf die Studentinnenanteile.

2.1 STUDIERENDE AN DEN HOCHSCHULEN DER VERSCHIEDENEN TRÄGER IN NRW

Die nach den unterschiedlichen Trägern differenzierten Studierendenzahlen für das Wintersemester 2020/21 zeigen, dass das Land der größte Hochschulträger in NRW ist, mit deutlichem Abstand vor den privaten und kirchlichen Trägern und dem Bund (Tab. I 2.1). Mit 697.171 sind 89,5 % der Studierenden 2020/21 an einer Hochschule in Trägerschaft des Landes NRW eingeschrieben. Die Anteile der kirchlichen Hochschulen und derjenigen in Trägerschaft des Bundes fallen gering aus, aber fast jede_r zehnte Studierende in NRW absolviert aktuell ein Studium an einer privaten Hochschule. Während sich die Anteile bei Kirche und Bund damit im Vergleich zum Wintersemester 2010/11 kaum verändert haben, hat sich der Anteil der privaten Träger in diesem Zeitraum erhöht, und der nach wie vor hohe Anteil an Studierenden an einer Hochschule in Trägerschaft des Landes NRW stellt einen leichten Rückgang im Zehnjahresvergleich dar.

Der Blick auf das Wintersemester 2010/11 lässt aber nicht nur anteilige Veränderungen sichtbar werden, sondern vor allem eine starke Zunahme der Studierendenzahlen insgesamt und über alle Träger hinweg. Prozentual am stärksten fällt diese Zunahme bei den Hochschulen in Trägerschaft des Bundes aus. Hier be-

deutet der Anstieg von 1.138 auf 2.899 Studierende eine Erhöhung um 154,7 %. Auch die Studierendenzahlen an privaten Hochschulen haben sich innerhalb von zehn Jahren fast verdoppelt. Zwar fallen die Veränderungsraten beim Land und den kirchlichen Trägern geringer aus, doch studieren aktuell über 200.000 Studierende mehr an einer Hochschule in Trägerschaft des Landes NRW als noch im Wintersemester 2010/11.

In Nordrhein-Westfalen sind die meisten Studierenden an Universitäten oder Hochschulen für angewandte Wissenschaften eingeschrieben. Im Wintersemester 2021/22 waren es – bezogen auf Hochschulen aller Trägerschaften – 487.213 Studierende an den Universitäten und 246.674 an den HAWs und damit jeweils deutlich mehr als zum Ende der 1990er-Jahre. Die in diesem Zeitraum steigenden Studierendenzahlen gehen jedoch mit unterschiedlichen geschlechterbezogenen Entwicklungen einher (Abb. I 2.1), die dazu geführt haben, dass sich die Studentinnen- und Studentenanteile an den beiden Hochschularten gegensätzlich gestalten.

Für die Universitäten zeigen die Verlaufskurven, dass der Rückgang an Studenten und die gleichzeitige Er-

Tab. I 2.1 Studierende an den Hochschulen der verschiedenen Träger in NRW, WS 2010/11 und WS 2020/21

Träger	WS 2010/11		WS 2020/21		Veränderung Zahl der Studierenden (%)
	Studierende	Anteil des Trägers an Studierenden	Studierende	Anteil des Trägers an Studierenden	
Bund	1.138	0,2 %	2.899	0,4 %	154,7 %
Land	491.870	91,9 %	697.171	89,5 %	41,7 %
Privat	36.075	6,7 %	69.838	9,0 %	93,6 %
Kirchlich	6.107	1,1 %	9.291	1,2 %	52,1 %
Insgesamt	535.454	100 %	779.199	100 %	45,5 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, 2010 und 2020, zusammenfassende Übersicht 13; eigene Berechnungen.

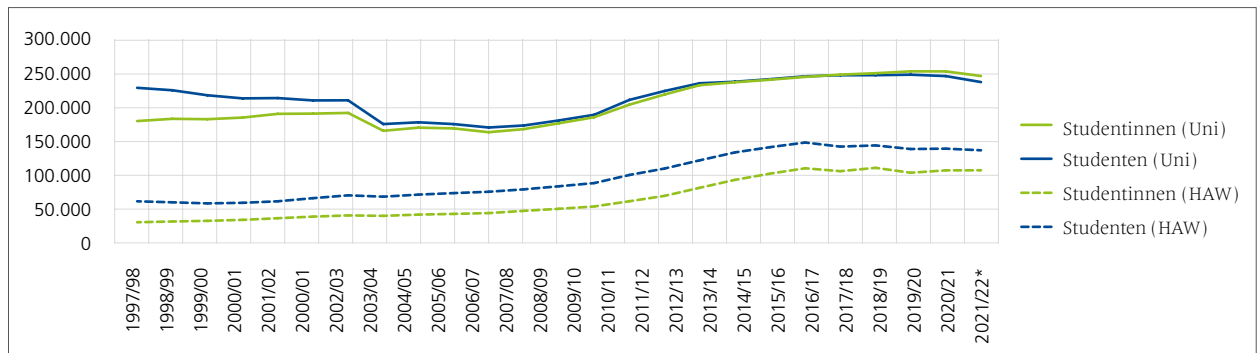


Abb. I 2.1 Studierende an Universitäten und HAW in NRW, WS 1997/98 bis WS 2021/22. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11 Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, zusammenfassende Übersicht 3 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und Studienanfänger_innen – vorläufige Ergebnisse 2021/22; eigene Berechnungen)

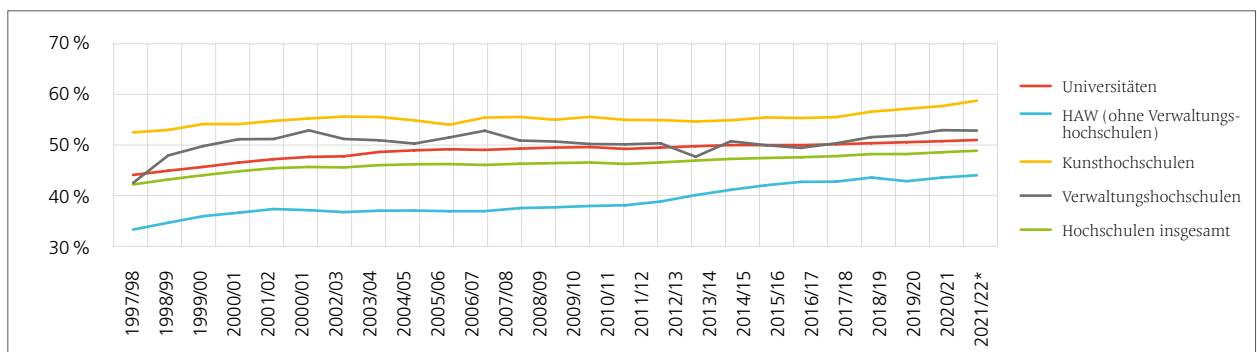


Abb. I 2.2 Frauenanteile an den Studierenden nach Hochschularten in NRW WS 1997/98 bis WS 2021/22. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11 Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, zusammenfassende Übersicht 3 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und Studienanfänger_innen – vorläufige Ergebnisse 2021/22; eigene Berechnungen; ohne theologische Hochschulen)

höhung der Studentinnenzahlen seit dem Wintersemester 1997/98 den Geschlechterunterschied in den folgenden Jahren sichtbar verringert haben. Seit dem Wintersemester 2004/05 liegen die Studierendenzahlen bei Frauen und Männern zunehmend auf einem ähnlichen Niveau und seit 2017/18 sind Frauen an den Universitäten in NRW sogar knapp mehrheitlich vertreten, was sich in den letzten vier Jahren noch verstärkt hat.

Eine solche Entwicklung lässt sich an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften nicht feststellen. Hier haben der Ausbau privater Hochschulen und die Neugründung von vier Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW mit Beginn des Wintersemesters 2009/10 zwar dazu geführt, dass die Studierendenzahlen seit Ende der 1990er-Jahre insgesamt kontinuierlich gestiegen sind. Auf die Geschlechterverteilung hatte diese Entwicklung jedoch keine Auswirkungen. Nach wie vor wird ein Studium an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften in NRW von mehr Männern als Frauen aufgenommen und der Abstand zwischen

den Studentinnen- und Studentenzahlen hat sich in den letzten Jahren nur minimal verringert.

Die Entwicklungen der Studentinnenanteile gestalten sich an den einzelnen Hochschularten in Nordrhein-Westfalen unterschiedlich (Abb. I 2.2). Zwar haben sich die Anteile seit Ende der 1990er-Jahre insgesamt erhöht, sodass mit 48,8 % die Geschlechterparität an den NRW-Hochschulen fast erreicht ist, trotzdem liegen sie an den jeweiligen Hochschularten nach wie vor auf verschiedenem Niveau. Während Studentinnen an den nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen schon im Wintersemester 1997/98 mehrheitlich vertreten waren und ihr Anteil aktuell fast die 60-%-Marke erreicht, war nur etwa jede dritte Studierende an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften 1997/98 eine Frau und auch 2021/22 sind Studentinnen mit einem Anteil von 44,0 % in der Minderheit. Die Frauenanteile unter den Studierenden an den Universitäten sind in den letzten über 20 Jahren nahezu kontinuierlich gestiegen und liegen aktuell leicht über 50 %.

An den Verwaltungshochschulen sind Studentinnen mit einem Anteil von 52,8 % aktuell in der Mehrheit, was einem Zuwachs von 10,4 Prozentpunkten im Vergleich zum Wintersemester 1997/98 entspricht.

Allein die Veränderungsrate bei den Hochschulen für angewandte Wissenschaften war in diesem Zeitraum noch ein wenig höher.

2.2 BILDUNGSINLÄNDER_INNEN UND BILDUNGS AUSLÄNDER_INNEN IN NRW NACH TRÄGERSTRUKTUR DER HOCHSCHULEN

Der Blick auf die nach einzelnen Trägern differenzierten Daten zu den internationalen Studierenden in NRW zeigt, dass sich die höchsten Anteile an Bildungsinländer_innen aktuell an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (3,7 %) und privaten Hochschulen (3,3 %) finden (Tab. I 2.2). Nach einem leichten Anstieg zwischen 2010/11 und 2015/16 verzeichnen beide Hochschularten jedoch einen Rückgang der Anteile. Allein die Anteile der Bildungsinländer_innen an kirchlichen Hochschulen haben sich im Zehnjahresvergleich leicht erhöht, auf 1,9 % im Wintersemester 2020/21. Nachdem an Hochschulen des Bundes bislang keine Bildungsinländer_innen eingeschrieben waren, hat sich dies 2020/21 zumindest minimal verändert (0,1 %).

Auch bei den Bildungskinder_innen weisen die Hochschulen in Trägerschaft des Landes den höchsten

Anteil auf (10,1 %). Im Vergleich zum Wintersemester 2010/11 ist das ein Anstieg um 2,0 Prozentpunkte. Ebenfalls bei den privaten Hochschulen hat sich der Anteil derjenigen Studierenden, die erst für ihr Studium nach Deutschland gekommen sind, auf 5,5 % erhöht – das ist innerhalb von zehn Jahren mehr als eine Verdopplung. Der Anteil von Bildungskinder_innen an kirchlichen Hochschulen weicht mit 3,4 % im Vergleich zu 2010/11 nur um 0,1 Prozentpunkte nach oben ab. Bei den Hochschulen in Trägerschaft des Bundes sind weiterhin keine Studierenden ohne deutsche Hochschulzugangsberechtigung eingeschrieben.

Die kirchlichen Hochschulen in Nordrhein-Westfalen sind durch hohe Frauenanteile geprägt; das gilt nicht nur in Bezug auf die Studierenden mit deutscher Staatsangehörigkeit, sondern auch für die Bildungskinder_innen.

Tab. I 2.2 Bildungsinländer_innen und Bildungskinder_innen an den Hochschulen in NRW nach Trägern WS 2010/11 bis WS 2020/21

Träger	Bildungsinländer_innen			Bildungskinder_innen		
	2010/11	2015/16	2020/21	2010/11	2015/16	2020/21
Bund	0,0 %	0,0 %	0,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Land	3,9 %	4,0 %	3,7 %	8,1 %	8,3 %	10,1 %
Privat	3,8 %	4,0 %	3,3 %	2,2 %	3,6 %	5,5 %
Kirchlich	1,6 %	1,9 %	1,9 %	3,3 %	2,2 %	3,4 %
Alle Hochschulen	3,9 %	3,9 %	3,7 %	7,6 %	7,7 %	9,5 %

Quelle: Sonderauswertungen IT.NRW, Hochschulstatistik, Studierendenstatistik WS 2010/11, WS 2015/16, WS 2020/21.

Tab. I 2.3 Frauenanteile an verschiedenen Studierendengruppen an den Hochschulen in NRW im WS 2010/11 bis WS 2020/21

Träger	Deutsche		Bildungsinländer_innen		Bildungskinder_innen	
	2010/11	2020/21	2010/11	2020/21	2010/11	2020/21
Bund	49,6 %	55,6 %	0,0 %	75,0 %	0,0 %	0,0 %
Land	46,3 %	48,6 %	46,6 %	50,5 %	49,1 %	41,9 %
Privat	41,8 %	50,3 %	38,4 %	50,2 %	51,0 %	39,5 %
Kirchlich	75,2 %	75,6 %	74,2 %	83,1 %	49,5 %	51,3 %
Alle Hochschulen	46,3 %	49,2 %	46,2 %	50,7 %	49,1 %	41,8 %

Quelle: Sonderauswertungen IT.NRW, Hochschulstatistik, Studierendenstatistik WS 2010/11, WS 2020/21.

und Bildungsausländer_innen, allerdings zeigen sich hier deutliche Unterschiede (Tab. I 2.3). Während drei von vier deutschen Studierenden an Hochschulen in kirchlicher Trägerschaft Frauen sind, beträgt der Anteil der Bildungsinländerinnen sogar 83,1 %. Bei den Bildungsausländer_innen sind Frauen mit 51,3 % dagegen jedoch nur leicht mehrheitlich vertreten. Auch mit Blick auf die privaten Hochschulen und

die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW bewegen sich die Frauenanteile an den deutschen Studierenden und den Bildungsinländer_innen jeweils um die 50-%-Marke und damit auf einem ähnlichen Niveau. Allein die Anteile der Bildungsausländerinnen weichen davon mit 39,5 % (privat) und 41,9 % (Land) deutlich ab.

2.3 Resümee

Sowohl die Anzahl der Studierenden als auch der Frauenanteil an den Studierenden haben sich an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen im jeweils betrachteten Zeitraum teilweise deutlich erhöht. Bei den Studierendenzahlen lassen sich jedoch Veränderungen zwischen den einzelnen Hochschulträgern erkennen. Während an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW zwar nach wie vor die mit Abstand meisten Studierenden eingeschrieben sind, gewinnen private Hochschulen zunehmend weiter an Bedeutung. Die Frauenanteile an Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften haben zwar beide seit Ende der 1990er-Jahre einen Zuwachs erfahren, doch im Gegensatz zu den Uni-

versitäten, an denen der Studentinnenanteil leicht über 50 % liegt, studieren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften weiterhin mehr Männer als Frauen, bezogen auf Hochschulen aller Trägerschaften. Sowohl die anteilig meisten Bildungsinländer_innen als auch die anteilig meisten Bildungsausländer_innen absolvieren ihr Studium in NRW an einer Hochschule in Trägerschaft des Landes oder an einer privaten Hochschule. Hier zeigen sich jedoch Unterschiede in Bezug auf die Frauenanteile. Denn während sich die Anteile der Bildungsausländerinnen jeweils um die 40-%-Marke bewegen, sind die Hälfte der eingeschriebenen Bildungsinländer_innen an Hochschulen in Landes- und privater Trägerschaft Frauen.

3 STUDIUM UND QUALIFIZIERUNG AN DEN HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW

In den folgenden Kapiteln werden nun die 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen detailliert und im Zehnjahresvergleich betrachtet. Dabei erfolgt die geschlechterbezogene Auswertung der Daten nach Hochschulart (14 Universitäten mit/ohne Klinikum, 16 Hochschulen für angewandte Wissenschaften und sieben Kunsthochschulen) sowie

auf der Ebene der einzelnen Hochschulen. In diesem Kapitel steht zunächst die Geschlechterverteilung im Studium – darunter auch die Studierenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit – und bei den Studienabschlüssen im Fokus. Im Anschluss werden die weiteren wissenschaftlichen Qualifizierungswege, die Promotion und Habilitation, in den Blick genommen.

3.1 STUDIUM

Die Studierendenzahlen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW haben im Zehnjahresvergleich einen deutlichen Zuwachs erfahren. Im Wintersemester 2020/21 sind 672.344 Studierende eingeschrieben, während es zehn Jahre zuvor rund 195.000 Studierende weniger waren (Tab. I 3.1). Insbesondere die deutlich höhere Veränderungsrate bei den Studentinnen (45,3 %) im Vergleich zu den Studenten (36,9 %) hat zu dieser Erhöhung beigetragen. Dennoch sind weiterhin knapp mehr als die Hälfte der Studierenden Männer, auch wenn der Studentinnenanteil um 1,5 Prozentpunkte auf 47,9 % gestiegen ist (Tab. I 3.2).

Die Universität Köln hat nicht nur die zweithöchste Studierendenzahl, sondern zugleich die höchste Anzahl an Studentinnen (32.197) zu verzeichnen. Zudem fallen hier die Zuwachsraten bei den Studentinnen im Vergleich zu den Studenten mehr als doppelt so hoch aus. Einen deutlich höheren Anstieg der Studentinnenzahlen im Vergleich mit den Studenten verzeichnen ebenfalls die Universitäten Münster, Bonn und die Deutsche Sporthochschule Köln. Höhere Veränderungsraten in der Gruppe der Studenten sind dagegen neben der Universität Düsseldorf an der TU Dortmund sowie der Universitäten Duisburg-Essen und Wuppertal zu finden.

3.1.1 Universitäten

An den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW sind im WS 2020/21 insgesamt 492.793 Studierende eingeschrieben, darunter 249.881 Studentinnen (Tab. I 3.1), die damit über die Hälfte der Studierenden (50,7 %) stellen (Tab. I 3.2). Im Zehnjahresvergleich ist die Anzahl der Studentinnen (36,4 %) etwas stärker gestiegen als die der Studenten (30,8 %).

Im Wintersemester 2020/21 haben sieben von 14 Universitäten einen Frauenanteil von über 50 % (Tab. I 3.2). Dabei reichen die Frauenanteile von 52,4 % an der Universität Siegen bis hin zu einer deutlichen Mehrheit (61,1 %) an der Universität Köln. Die mit Abstand geringsten Frauenanteile weisen die Deutsche Sporthochschule Köln (35,2 %) und die RWTH Aachen (32,6 %) auf. Dennoch konnten beide Hochschulen im Zehnjahresvergleich ihren Frauenanteil stärker erhöhen (um 2,1 und 1,4 Prozentpunkte) als der Durchschnitt der Universitäten (1,1 Prozentpunkte). Beide Hochschulen sind durch ein spezifisches Fächerspektrum geprägt.

Dabei entwickeln sich die Studierendenzahlen an den einzelnen Hochschulen unterschiedlich, obwohl sie sich im Betrachtungszeitraum an allen Hochschulen – in unterschiedlichem Ausmaß – erhöht haben. Während die Studierendenzahlen an der FernUniversität Hagen auf hohem Niveau lediglich um 10,4 % gestiegen sind, hat sich die Anzahl der Studierenden an der Universität Düsseldorf verdoppelt (110,5 %), wobei der Zuwachs mehr auf die Studenten (120,2 %) als auf die Studentinnen (103,8 %) zurückzuführen ist. Dennoch überwiegt hier die Anzahl der Studentinnen mit einem Anteil von 57,4 %.

Die Entwicklungen der Frauenanteile an den einzelnen Universitäten unterscheiden sich deutlich im Fünf- und Zehnjahresvergleich. Die Universitäten Köln, Bonn, Münster, Bochum, die Deutsche Sporthochschule Köln und die RWTH Aachen weisen im Betrachtungszeitraum eine kontinuierliche Erhöhung ihres Studentinnenanteils auf, während dieser an den Universitäten Bielefeld, Siegen, Paderborn,

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

Universität	Gründungs- jahr	Studierende WS 2010/11			Studierende WS 2020/21			Veränderungsrate WS 2010/11–WS 2020/21 (%)		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
FernU Hagen	1975	27.954	31.777	59.731	31.434	34.532	65.966	12,4 %	8,7 %	10,4 %
U Köln	1388	23.393	17.470	40.863	32.197	20.467	52.664	37,6 %	17,2 %	28,9 %
RWTH Aachen	1865	10.040	22.180	32.220	15.390	31.886	47.276	53,3 %	43,8 %	46,7 %
U Münster	1774	19.159	16.965	36.124	24.583	19.676	44.259	28,3 %	16,0 %	22,5 %
U Bochum	1965	16.079	17.544	33.623	20.841	21.395	42.236	29,6 %	22,0 %	25,6 %
U Duisburg-Essen	2003 (1972)	17.320	16.493	33.813	20.596	21.263	41.859	18,9 %	28,9 %	23,8 %
U Bonn	1818	13.979	11.981	25.960	21.375	16.612	37.987	52,9 %	38,7 %	46,3 %
U Düsseldorf	1965	10.117	6.942	17.059	20.621	15.285	35.906	103,8 %	120,2 %	110,5 %
TU Dortmund	1968	11.742	12.551	24.293	15.168	17.988	33.156	29,2 %	43,3 %	36,5 %
U Bielefeld	1965	10.096	7.536	17.632	14.446	10.537	24.983	43,1 %	39,8 %	41,7 %
U Wuppertal	1972	7.457	6.456	13.913	11.954	10.690	22.644	60,3 %	65,6 %	62,8 %
U Paderborn	1972	7.142	7.828	14.970	9.619	10.248	19.867	34,7 %	30,9 %	32,7 %
U Siegen	1972	7.151	6.901	14.052	9.785	8.886	18.671	36,8 %	28,8 %	32,9 %
DSHS Köln	1947	1.532	3.101	4.633	1.872	3.447	5.319	22,2 %	11,2 %	14,8 %
Alle Universitäten		183.161	185.725	368.886	249.881	242.912	492.793	36,4 %	30,8 %	33,6 %
Alle Hochschulen		221.895	255.689	477.584	322.318	350.026	672.344	45,3 %	36,9 %	40,8 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2010/11 und WS 2020/21; eigene Berechnungen; sortiert nach der Größe der Hochschule im WS 2020/21.

Tab. I 3.2 Frauenanteile an den Studierenden der Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW im WS 2010/11, WS 2015/16, WS 2020/21

Rang Studie- rende	Universität	WS 2010/11	WS 2015/16	WS 2020/21	Veränderung 2010/2020	Differenz NRW
		%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	U Köln	57,2 %	59,6 %	61,1 %	3,9	13,2
2	U Bielefeld	57,3 %	57,0 %	57,8 %	0,6	9,9
3	U Düsseldorf	59,3 %	58,7 %	57,4 %	-1,9	9,5
4	U Bonn	53,8 %	55,1 %	56,3 %	2,4	8,3
5	U Münster	53,0 %	53,7 %	55,5 %	2,5	7,6
6	U Wuppertal	53,6 %	51,7 %	52,8 %	-0,8	4,9
7	U Siegen	50,9 %	49,1 %	52,4 %	1,5	4,5
8	U Bochum	47,8 %	48,5 %	49,3 %	1,5	1,4
9	U Duisburg-Essen	51,2 %	48,6 %	49,2 %	-2,0	1,3
10	U Paderborn	47,7 %	47,3 %	48,4 %	0,7	0,5
11	FernU Hagen	46,8 %	48,1 %	47,7 %	0,9	-0,3
12	TU Dortmund	48,3 %	45,3 %	45,7 %	-2,6	-2,2
13	DSHS Köln	33,1 %	34,0 %	35,2 %	2,1	-12,7
14	RWTH Aachen	31,2 %	32,0 %	32,6 %	1,4	-15,4
	Alle Universitäten	49,7 %	49,9 %	50,7 %	1,1	2,8
	Alle Hochschulen	46,5 %	46,8 %	47,9 %	1,5	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2010/11, WS 2015/16, WS 2020/21; eigene Berechnungen; sortiert nach Frauenanteil im WS 2020/21.

Duisburg-Essen, Wuppertal und der TU Dortmund im Wintersemester 2015/16 zurückgegangen ist, um dann wieder zu steigen. Dies führt im Zehnjahresvergleich bei den drei letztgenannten Universitä-

ten zu einem insgesamt gesunkenen Frauenanteil. Durchweg sinkende Entwicklungen sind im Betrachtungszeitraum an der Universität Düsseldorf zu beobachten.

An den nordrhein-westfälischen Hochschulen in Landesträgerschaft haben 14,1 % der Studierenden eine ausländische Staatsangehörigkeit (Tab. I 3.3). An den Universitäten fällt dieser Anteil mit 13,3 % etwas niedriger aus. Differenziert nach Bildungsinländer_innen (3,3 %) und Bildungsausländer_innen (10,0 %) liegen auch hier die Anteile jeweils unterhalb des NRW-Durchschnitts. Wie auch an den Universitäten insgesamt bewegt sich der Frauenanteil an den internationalen Studierenden mit 46,5 % leicht oberhalb des landesweiten Mittelwerts. Die leichte Unterrepräsentanz von Frauen ist dabei vor allem auf den niedrigeren Frauenanteil an den Bildungsausländer_innen zurückzuführen, denn in der Gruppe der Bildungsinländer_innen sind Frauen mehrheitlich vertreten.

Mit Blick auf die einzelnen Hochschulen gestalten sich sowohl die Anteile der internationalen Studierenden als auch die Frauenanteile an dieser Gruppe unterschiedlich. Von allen Universitäten ist die RWTH Aachen die Hochschule mit dem höchsten Anteil an Studierenden ohne deutschen Pass (26,5 %), wobei dies vor allem auf die Bildungsausländer_innen zurückzuführen ist. Zugleich zählt die Hochschule – neben der Deutschen Sporthochschule Köln – zu denjenigen Universitäten mit den geringsten Frauenanteilen. Demgegenüber stehen die Universitäten Köln,

Düsseldorf und Bielefeld, an denen der Studentinnenanteil unter den Studierenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit einen Anteil von über 60 % ausmacht. Hinsichtlich der Anteile an Bildungsinländer_innen zeigen sich ebenfalls Unterschiede: Während die Universität Duisburg-Essen hier den höchsten Anteil (5,5 %) aufweist, beträgt der Anteil an der Deutschen Sporthochschule Köln 1,1 %.

3.1.2 Hochschulen für angewandte Wissenschaften

An den nordrhein-westfälischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Landesträgerschaft sind im Wintersemester 2020/21 rund 69.400 Frauen und 104.400 Männer für ein Studium eingeschrieben (Tab. I 3.4). Im Zehnjahresvergleich hat sich die Anzahl der Studierenden um 68,1 % erhöht, wobei insbesondere eine starke Zunahme bei der Anzahl der Studentinnen (93,6 %) festzustellen ist. Der Studentinnenanteil ist um 5,3 Prozentpunkte auf 39,9 % gestiegen, somit studieren an den HAWs weiterhin mehrheitlich Männer (Tab. I 3.5).

Die Darstellung auf Hochschulebene zeigt eine Wachstumstendenz bei allen 16 HAWs (Tab. I 3.4). Dabei verzeichnen die vier im Jahr 2009 gegründeten

Tab. I 3.3 Bildungsinländer_innen und Bildungsausländer_innen an Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW im WS 2020/21

Universität	Studierende (Bildungsinländer_innen)				Studierende (Bildungsausländer_innen)				Alle internationalen Studierenden	
	Anzahl	Anteil	Frauenanteil	Differenz zu NRW	Anzahl	Anteil	Frauenanteil	Differenz zu NRW	Anteil	Frauenanteil
		%	%	%-Punkte		%	%	%-Punkte	%	%
U Köln	1.728	3,3 %	64,6 %	14,1	4.145	7,9 %	62,4 %	20,5	11,2 %	63,0 %
U Düsseldorf	1.424	4,0 %	62,0 %	11,5	2.538	7,1 %	60,0 %	18,1	11,0 %	60,7 %
U Bielefeld	761	3,0 %	64,9 %	14,5	1.103	4,4 %	57,0 %	15,1	7,5 %	60,2 %
U Münster	654	1,5 %	60,2 %	9,8	2.325	5,3 %	56,3 %	14,4	6,7 %	57,2 %
U Bonn	813	2,1 %	62,0 %	11,5	4.513	11,9 %	54,2 %	12,3	14,0 %	55,4 %
FernU Hagen	1.298	2,0 %	52,1 %	1,6	5.038	7,6 %	54,2 %	12,3	9,6 %	53,8 %
U Bochum	1.754	4,2 %	55,5 %	5,0	4.607	10,9 %	45,1 %	3,2	15,1 %	48,0 %
U Wuppertal	984	4,3 %	54,4 %	3,9	1.479	6,5 %	39,6 %	-2,3	10,9 %	45,5 %
U Siegen	850	4,6 %	55,5 %	5,1	1.561	8,4 %	38,2 %	-3,7	12,9 %	44,3 %
U Duisburg-Essen	2.322	5,5 %	57,5 %	7,1	5.749	13,7 %	32,4 %	-9,5	19,3 %	39,6 %
TU Dortmund	1.210	3,6 %	48,6 %	-1,9	2.679	8,1 %	34,9 %	-7,0	11,7 %	39,2 %
U Paderborn	516	2,6 %	57,2 %	6,7	2.286	11,5 %	33,6 %	-8,3	14,1 %	38,0 %
RWTH Aachen	1.846	3,9 %	34,3 %	-16,2	10.669	22,6 %	30,8 %	-11,1	26,5 %	31,3 %
DSHS Köln	57	1,1 %	21,1 %	-29,4	408	7,7 %	30,9 %	-11,0	8,7 %	29,7 %
Alle Universitäten	16.217	3,3 %	54,9 %	4,5	49.100	10,0 %	43,7 %	1,8	13,3 %	46,5 %
Alle Hochschulen	25.720	3,8 %	50,5 %	(-)	69.280	10,3 %	41,9 %	(-)	14,1 %	44,2 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2020/21; eigene Berechnungen; sortiert nach Frauenanteil aller internationalen Studierenden.

Tab. I 3.4 Entwicklung der Studierendenzahlen an den HAW in Trägerschaft des Landes NRW nach Geschlecht

HAW	Gründungs-jahr	Studierende WS 2010/11			Studierende WS 2020/21			Veränderungsrate WS 2010/11–WS 2020/21 (%)		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
TH Köln	1971	5.954	10.926	16.880	10.122	16.517	26.639	70,0 %	51,2 %	57,8 %
FH Aachen	1971	2.263	6.978	9.241	4.415	10.508	14.923	95,1 %	50,6 %	61,5 %
FH Münster	1971	3.787	5.805	9.592	6.878	8.027	14.905	81,6 %	38,3 %	55,4 %
FH Dortmund	1971	2.775	5.566	8.341	5.671	9.223	14.894	104,4 %	65,7 %	78,6 %
HS Niederrhein	1971	5.202	5.589	10.791	7.341	6.886	14.227	41,1 %	23,2 %	31,8 %
FH Südwestfalen	2002	1.757	6.742	8.499	3.860	7.984	11.844	119,7 %	18,4 %	39,4 %
HS Düsseldorf	1971	3.399	4.471	7.870	5.632	5.690	11.322	65,7 %	27,3 %	43,9 %
FH Bielefeld	1971	3.014	4.577	7.591	4.639	6.267	10.906	53,9 %	36,9 %	43,7 %
HS Bonn-Rhein-Sieg	1995	1.904	3.757	5.661	3.739	5.654	9.393	96,4 %	50,5 %	65,9 %
HS Westfälische	1992	2.025	5.240	7.265	3.084	5.579	8.663	52,3 %	6,5 %	19,2 %
HS Bochum	1972	1.310	3.580	4.890	2.638	5.650	8.288	101,4 %	57,8 %	69,5 %
HS Rhein-Waal	2009	322	298	620	3.120	3.869	6.989	868,9 %	1.198,3 %	1.027,3 %
HS Ruhr West	2009	45	275	320	1.783	4.798	6.581	3.862,2 %	1.644,7 %	1.956,6 %
HS Ostwestfalen-Lippe	1971	1.817	3.419	5.236	2.662	3.900	6.562	46,5 %	14,1 %	25,3 %
HS Hamm-Lippstadt	2009	101	324	425	2.370	3.595	5.965	2.246,5 %	1.009,6 %	1.303,5 %
HS für Gesundheit	2009	173	21	194	1.436	277	1.713	730,1 %	1.219,0 %	783,0 %
Alle HAW		35.848	67.568	103.416	69.390	104.424	173.814	93,6 %	54,5 %	68,1 %
Alle Hochschulen		221.895	255.689	477.584	322.318	350.026	672.344	45,3 %	36,9 %	40,8 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2010/11 und WS 2020/21; eigene Berechnungen; sortiert nach der Größe der Hochschule im WS 2020/21.

HAWs, ausgehend von ihren geringen Studierendenzahlen im WS 2010/11, besonders hohe Steigerungsraten von 783,0 % (Hochschule für Gesundheit) bis zu 1.956,6 % (Hochschule Ruhr West). Auch an allen übrigen HAWs hat es eine Zunahme bei den Studierendenzahlen gegeben, wobei das Wachstum an der Westfälischen Hochschule (19,2 %) und der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe (25,3 %) im Hochschulvergleich am geringsten ausfällt. An fast allen Hochschulen finden sich höhere Veränderungs-raten bei den Studentinnen als bei den Studenten. Besonders ausgeprägt ist diese Entwicklung an der Fachhochschule Südwestfalen, die in den zurückliegenden zehn Jahren knapp doppelt so viele Studentinnen aufgenommen hat wie Studenten. Lediglich an den Hochschulen für Gesundheit Bochum und Rhein-Waal sind die Studentenzahlen stärker gestiegen. Dies spiegelt sich auch in einem Absinken bei den jeweiligen Frauenanteilen wider (Tab. I 3.5).

Die Hochschule für Gesundheit Bochum wird mit ihrem Fächerspektrum der nicht-ärztlichen Gesundheitsberufe nach wie vor mit großer Mehrheit von Frauen (83,8 %) besucht. Darüber hinaus ist nur an der Hochschule Niederrhein die Geschlechterparität

erreicht (51,6 %), die Hochschule Düsseldorf verfehlt diese knapp (49,7 %). An allen anderen HAWs sind mehrheitlich Studenten eingeschrieben. Dabei verbleibt der Studentinnenanteil an der Hochschule Ruhr West und der Fachhochschule Aachen unterhalb der 30-%-Marke, an der Hochschule Bochum und Fachhochschule Südwestfalen liegt er knapp darüber. Die geringen Frauenanteile sind zumindest teilweise durch den ingenieurwissenschaftlich-technischen Fächerschwerpunkt dieser Hochschulen zu erklären, für den sich immer noch mehrheitlich Männer entscheiden.

An den HAWs liegt der Anteil der Studierenden mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit mit 15,7 % etwas über dem landesweiten Durchschnitt aller Hochschulen (Tab. I 3.6). Dies ist auf den hohen Anteil an Bildungsinländer_innen zurückzuführen, denn in der Gruppe der Bildungsausländer_innen bewegen sich die Anteile auf dem Niveau der anderen Hochschularten. Auch der Frauenanteil an den internationalen Studierenden unterschreitet mit 37,6 % den NRW-Mittelwert.

Werden die Anteile der Bildungs- und Bildungsausländer_innen an den einzelnen HAWs detaillierter betrachtet, zeigen sich sehr große Differenzen. Den höchst-

Tab. I 3.5 Frauenanteile an den Studierenden der HAW in Trägerschaft des Landes NRW im WS 2010/11, WS 2015/16, WS 2020/21

HAW	WS 2010/11	WS 2015/16	WS 2020/21	Veränderung 2010/2020	Differenz NRW
	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
HS für Gesundheit	89,2 %	87,0 %	83,8 %	-5,3	35,9
HS Niederrhein	48,2 %	50,8 %	51,6 %	3,4	3,7
HS Düsseldorf	43,2 %	46,0 %	49,7 %	6,6	1,8
FH Münster	39,5 %	42,5 %	46,1 %	6,7	-1,8
HS Rhein-Waal	51,9 %	46,9 %	44,6 %	-7,3	-3,3
FH Bielefeld	39,7 %	39,8 %	42,5 %	2,8	-5,4
TH Ostwestfalen-Lippe	34,7 %	36,9 %	40,6 %	5,9	-7,4
HS Bonn-Rhein-Sieg	33,6 %	37,0 %	39,8 %	6,2	-8,1
HS Hamm-Lippstadt	23,8 %	36,0 %	39,7 %	16,0	-8,2
FH Dortmund	33,3 %	33,4 %	38,1 %	4,8	-9,9
TH Köln	35,3 %	35,8 %	38,0 %	2,7	-9,9
HS Westfälische	27,9 %	33,1 %	35,6 %	7,7	-12,3
FH Südwestfalen	20,7 %	28,6 %	32,6 %	11,9	-15,3
HS Bochum	26,8 %	28,6 %	31,8 %	5,0	-16,1
FH Aachen	24,5 %	26,9 %	29,6 %	5,1	-18,4
HS Ruhr West	14,1 %	24,7 %	27,1 %	13,0	-20,8
Alle HAW	34,7 %	37,1 %	39,9 %	5,3	-8,0
Alle Hochschulen	46,5 %	46,8 %	47,9 %	1,5	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2010/11, WS 2015/16, WS 2020/21; eigene Berechnungen; sortiert nach Frauenanteil im WS 2020/21.

Tab. I 3.6 Bildungsinländer_innen und Bildungsausländer_innen an HAW in Trägerschaft des Landes NRW im WS 2020/21

HAW	Studierende (Bildungsinländer_innen)				Studierende (Bildungsausländer_innen)				Alle internationalen Studierenden	
	Anzahl	Anteil	Frauen-anteil	Differenz zu NRW	Anzahl	Anteil	Frauen-anteil	Differenz zu NRW	Anteil	Frauen-anteil
		%	%	%-Punkte		%	%	%-Punkte	%	%
HS für Gesundheit	69	4,0 %	82,6 %	32,1	32	1,9 %	75,0 %	33,1	5,9 %	80,2 %
HS Niederrhein	728	5,1 %	51,8 %	1,3	797	5,6 %	46,7 %	4,8	10,7 %	49,1 %
FH Bielefeld	439	4,0 %	46,2 %	-4,2	338	3,1 %	52,4 %	10,5	7,1 %	48,9 %
HS Bonn-Rhein-Sieg	352	3,7 %	45,5 %	-5,0	1.170	12,5 %	46,0 %	4,1	16,2 %	45,9 %
FH Münster	270	1,8 %	45,2 %	-5,3	802	5,4 %	44,0 %	2,1	7,2 %	44,3 %
HS Düsseldorf	707	6,2 %	44,6 %	-5,9	582	5,1 %	43,6 %	1,7	11,4 %	44,1 %
TH Köln	1.758	6,6 %	39,9 %	-10,6	2.731	10,3 %	40,6 %	-1,3	16,9 %	40,3 %
HS Westfälische	631	7,3 %	44,7 %	-5,8	608	7,0 %	33,9 %	-8,0	14,3 %	39,4 %
FH Dortmund	948	6,4 %	39,5 %	-11,0	1.790	12,0 %	34,6 %	-7,3	18,4 %	36,3 %
FH Südwestfalen	573	4,8 %	41,0 %	-9,4	986	8,3 %	30,7 %	-11,2	13,2 %	34,5 %
HS Hamm-Lippstadt	277	4,6 %	43,3 %	-7,1	387	6,5 %	27,9 %	-14,0	11,1 %	34,3 %
TH Ostwestfalen-Lippe	224	3,4 %	43,8 %	-6,7	709	10,8 %	30,3 %	-11,6	14,2 %	33,5 %
HS Rhein-Waal	177	2,5 %	55,9 %	5,5	3.530	50,5 %	31,6 %	-10,3	53,0 %	32,7 %
FH Aachen	791	5,3 %	35,3 %	-15,2	2.449	16,4 %	29,4 %	-12,5	21,7 %	30,9 %
HS Ruhr West	544	8,3 %	33,6 %	-16,8	385	5,9 %	25,5 %	-16,4	14,1 %	30,2 %
HS Bochum	633	7,6 %	38,2 %	-12,2	898	10,8 %	23,8 %	-18,1	18,5 %	29,8 %
Alle HAW	9.121	5,2 %	42,2 %	-8,3	18.194	10,5 %	35,3 %	-6,6	15,7 %	37,6 %
Alle Hochschulen	25.720	3,8 %	50,5 %	(-)	69.280	10,3 %	41,9 %	(-)	14,1 %	44,2 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2020/21; eigene Berechnungen; sortiert nach Frauenanteil aller internationalen Studierenden.

ten Anteil an Bildungsinländer_innen verzeichnen die Ruhrgebietshochschulen Ruhr West (8,3 %), Bochum (7,6 %) und die Westfälische Hochschule (7,3 %), während die Fachhochschule Münster den niedrigsten Anteil (1,8 %) aufweist. Bildungsausländer_innen stellen an der international ausgerichteten Hochschule Rhein-Waal mehr als die Hälfte der Studierenden, an der in der Grenzregion liegenden Fachhochschule Aachen sind es noch 16,4 % und an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg 12,5 %. Auch die Frauenanteile an den internationalen Studierenden unterscheiden sich auf der Ebene der Hochschulen. An der Hochschule für Gesundheit fällt der Studentinnenanteil mit 80,2 % erwartbar hoch aus. An der Hochschule Niederrhein und der Fachhochschule Bielefeld sind Studentinnen ohne deutsche Staatsangehörigkeit fast zur Hälfte vertreten, an den weiteren HAWs bewegen sich die Frauenanteile

zwischen rund 30 %-45 %. Unterhalb der 30-%-Marke befindet sich die Hochschule Bochum.

3.1.3 Kunsthochschulen

An den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sind im Wintersemester 2020/21 insgesamt 5.737 Studierende eingeschrieben. Damit sind sie diejenige Hochschulart mit der geringsten Anzahl an Studierenden (Tab. I 3.7). Auch die Veränderung im Zeitraum von 2010/11 bis 2020/21 fällt vergleichsweise gering aus. Zwar wurden die Studierendenzahlen gesteigert, aber mit 8,6 % ist die Zunahme deutlich geringer als im Landesdurchschnitt. Zudem ist festzustellen, dass die Studentenzahlen stärker steigen als die Anzahl der Studentinnen. Insgesamt sind die Studierendenzahlen an den einzelnen Kunsthochschulen sehr niedrig,

Tab. I 3.7 Entwicklung der Studierendenzahlen an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nach Geschlecht

Kunsthochschule	Gründungs-jahr	Studierende WS 2010/11			Studierende WS 2020/21			Veränderungsrate WS 2010/11–WS 2020/21 (%)		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Folkwang U der Künste	1927	802	618	1.420	847	693	1.540	5,6 %	12,1 %	8,5 %
HS für Musik und Tanz Köln	1925	798	658	1.456	781	707	1.488	-2,1 %	7,4 %	2,2 %
Robert Schumann HS Düsseldorf	1935	284	323	607	330	423	753	16,2 %	31,0 %	24,1 %
HS für Musik Detmold	1946	359	270	629	342	324	666	-4,7 %	20,0 %	5,9 %
Kunstakademie Düsseldorf	1773	285	221	506	317	249	566	11,2 %	12,7 %	11,9 %
Kunst-HS für Medien Köln	1990	160	204	364	206	174	380	28,8 %	-14,7 %	4,4 %
Kunstakademie Münster	1971	198	102	300	224	120	344	13,1 %	17,6 %	14,7 %
Alle Kunsthochschulen		2.886	2.396	5.282	3.047	2.690	5.737	5,6 %	12,3 %	8,6 %
Alle Hochschulen		221.895	255.689	477.584	322.318	350.026	672.344	45,3 %	36,9 %	40,8 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2010/11 und WS 2020/21; eigene Berechnungen; sortiert nach der Größe der Hochschule im WS 2020/21.

Tab. I 3.8 Frauenanteile an den Studierenden der Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im WS 2010/11, WS 2015/16, WS 2020/21

Rang Studierende	Kunsthochschule	WS 2010/11	WS 2015/16	WS 2020/21	Veränderung 2010/2020	Differenz NRW
		%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	Kunstakademie Münster	66,0 %	66,4 %	65,1 %	-0,9	17,2
2	Kunstakademie Düsseldorf	56,3 %	53,5 %	56,0 %	-0,3	8,1
3	Folkwang U der Künste	56,5 %	53,6 %	55,0 %	-1,5	7,1
4	Kunst-HS für Medien Köln	44,0 %	42,0 %	54,2 %	10,3	6,3
5	HS für Musik und Tanz Köln	54,8 %	48,8 %	52,5 %	-2,3	4,5
6	HS für Musik Detmold	57,1 %	49,5 %	51,4 %	-5,7	3,4
7	Robert Schumann HS Düsseldorf	46,8 %	40,3 %	43,8 %	-3,0	-4,1
	Alle Kunsthochschulen	54,6 %	50,3 %	53,1 %	-1,5	5,2
	Alle Hochschulen	46,5 %	46,8 %	47,9 %	1,5	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2010/11, WS 2015/16, WS 2020/21; eigene Berechnungen; sortiert nach Frauenanteil im WS 2020/21.

Tab. I 3.9 Bildungsinländer_innen und Bildungsausländer_innen an Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im WS 2020/21

Kunsthochschule	Studierende (Bildungsinländer_innen)				Studierende (Bildungsausländer_innen)				Alle internationalen Studierenden	
	Anzahl	Anteil	Frauenanteil	Differenz zu NRW	Anzahl	Anteil	Frauenanteil	Differenz zu NRW	Anteil	Frauenanteil
		%	%	%-Punkte		%	%	%-Punkte	%	%
Kunstakademie Münster	14	4,1 %	78,6 %	28,1	53	15,4 %	71,7 %	29,8	19,5 %	73,1 %
Kunst-HS für Medien Köln	17	4,5 %	47,1 %	-3,4	134	35,3 %	62,7 %	20,8	39,7 %	60,9 %
Robert Schumann HS Düsseldorf	80	10,6 %	65,0 %	14,5	220	29,2 %	58,6 %	16,7	39,8 %	60,3 %
Folkwang U der Künste	58	3,8 %	50,0 %	-0,5	555	36,0 %	58,7 %	16,8	39,8 %	57,9 %
Kunstakademie Düsseldorf	26	4,6 %	46,2 %	-4,3	147	26,0 %	57,8 %	15,9	30,6 %	56,1 %
HS für Musik und Tanz Köln	162	10,9 %	58,0 %	7,6	535	36,0 %	54,2 %	12,3	46,8 %	55,1 %
HS für Musik Detmold	25	3,8 %	56,0 %	5,5	342	51,4 %	54,1 %	12,2	55,1 %	54,2 %
Alle Kunsthochschulen	382	6,7 %	57,6 %	7,1	1.986	34,6 %	57,3 %	15,4	41,3 %	57,3 %
Alle Hochschulen	25.720	3,8 %	50,5 %	(-)	69.280	10,3 %	41,9 %	(-)	14,1 %	44,2 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/ Studierendenstatistik WS 2020/21; eigene Berechnungen; sortiert nach Frauenanteil aller internationalen Studierenden.

haben sich aber seit dem Wintersemester 2010/11 an allen Hochschulen erhöht. Sie sind jedoch unterschiedlich stark ausgeprägt, die Spannweite der Veränderungsrate reicht von 2,2 % an der Hochschule für Musik und Tanz Köln bis 24,1 % an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf.

Der Frauenanteil an den Kunsthochschulen von 53,1 % übersteigt den Landesdurchschnitt um 5,2 Prozentpunkte (Tab. I 3.8). Damit sind an den Kunsthochschulen mehrheitlich Studentinnen eingeschrieben. Die Entwicklung des Frauenanteils ist durch gegenläufige Phasen geprägt: Während im Zeitraum von WS 2010/11 bis 2015/16 der Frauenanteil gesunken ist, ist er in den darauffolgenden fünf Jahren angestiegen. Insgesamt ist ein leichter Rückgang an den Kunsthochschulen um -1,5 Prozentpunkte für den gesamten Zeitraum zu konstatieren – im Gegensatz zu einem leichten Anstieg an allen Hochschulen. Mit Ausnahme der Robert Schumann Hochschule (43,8 %) liegt der Studentinnenanteil an allen Kunsthochschulen über der 50-%-Marke. Den mit Abstand höchsten Frauenanteil verzeichnet die Kunstakademie Münster (65,1 %). Im Zehnjahresvergleich ist an den meisten Kunsthochschulen ein leicht sinkender Frauenanteil zu beobachten, mit -5,7 Prozentpunkten ist der Rückgang an der Hochschule für Musik Detmold am stärksten ausgeprägt. Die einzige Kunsthochschule mit einem steigenden Frauenanteil ist die Kunsthochschule für Medien Köln; im WS 2020/21 beträgt er hier 54,2 % und hat sich in der betrachteten Dekade damit um 10,3 Prozentpunkte erhöht.

Internationale Studierende sind an Kunsthochschulen zu einem deutlich größeren Anteil vertreten als im Landesdurchschnitt (Tab. I 3.9). Sie stellen mit 41,3 % einen großen Teil der gesamten Studierendenschaft. Differenziert nach Bildungsin- und -ausländer_innen zeigt sich ein deutlicher Unterschied. Zwar liegt der Anteil der Bildungsinländer_innen mit 6,7 % auch oberhalb des NRW-Mittelwerts, er fällt aber viel niedriger aus als der Anteil der Bildungsausländer_innen von 34,6 %. Der Frauenanteil an den internationalen Studierenden beträgt 57,3 %, hierbei bestehen kaum Unterschiede zwischen Bildungsin- und -ausländer_innen. Im Landesvergleich übertrifft der Wert den durchschnittlichen Frauenanteil um etwa 13 Prozentpunkte. Zwischen den einzelnen Hochschulen lassen sich Unterschiede feststellen. An der Kunstakademie Münster ist der Anteil internationaler Studierender (19,5 %) vergleichsweise gering, wohingegen er an der Hochschule für Musik Detmold (55,1 %) und auch an der Hochschule für Musik und Tanz Köln (46,8 %) besonders hoch ausfällt. Die Frauenanteile für alle internationalen Studierenden liegen durchgängig oberhalb der 50-%-Marke, auffällig ist der hohe Wert von 73,1 % an der Kunstakademie Münster. Gleiches gilt für die Bildungsausländer_innen, auch hier sind an allen Kunsthochschulen Studentinnen in der Mehrheit und die Kunstakademie Münster stellt mit 71,7 % den höchsten Frauenanteil. An der Hochschule für Musik Detmold sind knapp über die Hälfte der Studierenden für ihr Studium nach Deutschland gekommen.

3.2 STUDIENABSCHLUSS

Die geschlechterbezogene Entwicklung bei den Absolvent_innen und den Studienabschlüssen⁶ ist Schwerpunkt dieses Unterkapitels. Für die Betrachtung werden vier Typen von Abschlüssen im Zehnjahresvergleich unterschieden: universitäre, Fachhochschul- und künstlerische Abschlüsse sowie Lehramtsabschlüsse.⁷ Dabei interessiert auch der Übergang zwischen einem Bachelorabschluss, als erstem berufsbefähigenden Studienabschluss, und einem Masterabschluss, der in der Regel die Voraussetzung für eine weitere wissenschaftliche Qualifizierung darstellt.

Tabelle I 3.10 zeigt, dass im Jahr 2020 rund 83.000 Studierende ein Studium an einer der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW abgeschlossen haben. Damit ist die Anzahl der Absolvent_innen seit 2010 um rund 31 % gestiegen. Frauen sind mit einem Anteil von 52,2 % bei den Abschlüssen leicht überproportional vertreten. Im Zehnjahreszeitraum hat es hinsichtlich der Geschlechterverteilung nur geringe Veränderungen gegeben, sodass insgesamt das Geschlechterverhältnis unter den Absolvent_innen als ausgeglichen gelten kann.

Zumeist beenden Studierende ihr Studium mit einem universitären Abschluss, im Jahr 2020 waren dies rund 45.000 Absolvent_innen. Die Anzahl universitärer Abschlüsse ist zwischen 2010 und 2015 deutlich angestiegen, jedoch bis 2020 wieder leicht gesunken. Mit der Erhöhung dieser Abschlüsse einhergehend ist in der betrachteten Dekade ein leichter Rückgang (2,9 Prozentpunkte) des Frauenanteils an den Absolvent_innen zu beobachten, auch wenn Absolventinnen mit einem Anteil von 49,6 % nahezu paritätisch vertreten sind. In Bezug auf die Anzahl der Absolvent_innen mit einem Fachhochschulabschluss lässt sich seit 2010 eine stete Zunahme feststellen, im Jahr 2020 haben 10.371 Frauen und 12.789 Männer einen solchen Abschluss erworben. Frauen (44,8 %) sind demnach leicht unterrepräsentiert, wenngleich ihr Anteil im Zehnjahreszeitraum um 3,9 Prozentpunkte gestiegen ist. Im Vergleich nach Abschlussarten fällt die im Vergleich niedrige Anzahl der Absolvent_innen mit einem künstlerischen Abschluss auf. Ist die

Zahl dieser Abschlüsse zwischen 2010 und 2015 noch gestiegen, liegt sie im Jahr 2020 mit 666 Abschlüssen auf einem Tiefstand. Frauen stellen mehr als die Hälfte der künstlerischen Absolvent_innen, gegenüber dem Abschlussjahrgang 2010 ist ihr Anteil um 1,9 Prozentpunkte gesunken. Unter den Lehramtsabsolvent_innen sind Frauen zu fast drei Vierteln vertreten. Der Anstieg der Zahl der Lehramtsabschlüsse von 8.743 auf 13.664 im gleichen Zeitraum hatte nur einen geringen Einfluss auf den Frauenanteil, dieser weist kaum Veränderungen auf.

Die Anfang der 2000er-Jahre erfolgte Umstellung der Studiengänge auf Bachelor und Master spiegelt sich in der Anzahl der Studienabschlüsse wider. Über 90 % der Abschlüsse werden im Jahr 2020 in einem Bachelor- oder Masterstudium erworben, wohingegen die Studienabschlüsse Diplom, Magister oder Staatsexamen stetig sinken. Über die Hälfte der Absolvent_innen schloss im Jahr 2020 ein Bachelorstudium ab. Frauen sind hier mit einem Anteil von 52,6 % vertreten, ein Anteil, der in den vergangenen zehn Jahren kaum Schwankungen unterlag. Bei den weiterführenden Masterabschlüssen sind Frauen zwar auch paritätisch vertreten, doch sank der Frauenanteil zwischen 2010 und 2020 um 5 Prozentpunkte und es zeigt sich ein Rückgang des Frauenanteils gegenüber den Bachelor-Absolvent_innen. Bei den universitären und Fachhochschulabschlüssen liegt die Differenz zwischen dem Frauenanteil an den Bachelor- und Masterabschlüssen bei rund sechs Prozentpunkten. Beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium verlassen Studentinnen somit häufiger als ihre Kommilitonen die Hochschule. Bei den künstlerischen Abschlüssen fällt das Absinken des Frauenanteils beim Bachelor-Master-Übergang mit einem Prozentpunkt deutlich moderater aus. Einzig bei den Lehramtsabschlüssen sind Frauen seit dem Jahr 2010 unter den Bachelor- und Masterabsolvent_innen gleichermaßen vertreten. Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass der Masterabschluss die Zugangsberechtigung für den Lehrer_innenberuf darstellt.

⁶ In den hier untersuchten Daten zu den Absolvent_innen und Studienabschlüssen sind keine Promotionen enthalten.

⁷ Die Kategorien sind nicht vollkommen deckungsgleich mit den Abschlüssen an einer bestimmten Hochschulart. So umfassen „künstlerische Abschlüsse“ sowohl Abschlüsse an Kunsthochschulen als auch künstlerische Abschlüsse an Universitäten und die Kategorie „universitäre Abschlüsse“ umfasst auch gleichgestellte Abschlüsse an HAWs und Kunsthochschulen. Zugleich sind Lehramtsabschlüsse aller Hochschularten zusammengefasst.

Tab. I 3.10 Absolvent_innen nach Abschlussarten an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2010–2020

Abschlussart	2010			2015			2020			Veränderung Frauenanteil 2010–2020
	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen	Männer	Frauen- anteil	
	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%	
	Universitäre Abschlüsse (ohne Lehramt)									
Diplom u. andere Abschlüsse	9.986	9.872	50,3 %	3.283	2.486	56,9 %	3.001	1.900	61,2 %	10,9
Bachelor Univ.	7.192	5.533	56,5 %	12.429	12.294	50,3 %	10.793	10.335	51,1 %	-5,4
Master Univ.	1.855	1.847	50,1 %	7.107	8.682	45,0 %	8.585	10.513	45,0 %	-5,2
Alle universitären Ab- schlüsse (ohne Lehramt)	19.033	17.252	52,5 %	22.819	23.462	49,3 %	22.379	22.748	49,6 %	-2,9
	Fachhochschulabschlüsse (ohne Lehramt)									
Diplom FH u. andere Abschlüsse	3.171	5.206	37,9 %	4	26	13,3 %	(-)	(-)	(-)	(-)
Bachelor FH	3.351	4.210	44,3 %	7.006	9.618	42,1 %	8.058	9.328	46,3 %	2,0
Master FH	504	732	40,8 %	1.583	2.374	40,0 %	2.313	3.461	40,1 %	-0,7
Alle Fachhochschulab- schlüsse (ohne Lehramt)	7.026	10.148	40,9 %	8.593	12.018	41,7 %	10.371	12.789	44,8 %	3,9
	Künstlerische Abschlüsse (ohne Lehramt)									
Andere künstl. Abschlüsse	391	290	57,4 %	136	125	52,1 %	132	96	57,9 %	0,5
Künstl. Abschluss Bachelor	7	4	63,6 %	194	209	48,1 %	111	93	54,4 %	-9,2
Künstl. Abschluss Master	25	23	52,1 %	232	139	62,5 %	125	109	53,4 %	1,3
Alle künstlerischen Ab- schlüsse (ohne Lehramt)	423	317	57,2 %	562	473	54,3 %	368	298	55,3 %	-1,9
	Lehramtsabschlüsse									
Staatsexamen	4.450	1.762	71,6 %	3.080	1.198	72,0 %	63	42	60,0 %	-11,6
Bachelor Lehramt	728	154	82,5 %	3.106	1.001	75,6 %	5.042	1.839	73,3 %	-9,3
Master of Education	1.272	377	77,1 %	2.001	753	72,7 %	4.906	1.772	73,5 %	-0,5
Lehramt insgesamt	6.450	2.293	73,8 %	8.187	2.952	73,5 %	10.011	3.653	73,3 %	-0,5
Abschlüsse insgesamt **	33.087	30.050	52,4 %	40.218	38.926	50,8 %	43.325	39.612	52,2 %	-0,2
... davon Bachelor ***	11.278	9.901	53,3 %	22.735	23.122	49,6 %	24.004	21.595	52,6 %	-0,6
... davon Master ***	3.656	2.979	55,1 %	10.923	11.948	47,8 %	15.929	15.855	50,1 %	-5,0

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Prüfungsstatistik 2010, 2015 und 2020; eigene Berechnungen. Abschlüsse insgesamt inklusive Sonstige Abschlüsse, ** ohne Promotionen, *** mit Lehramt.

3.3 WISSENSCHAFTLICHE QUALIFIZIERUNG AN DEN UNIVERSITÄTEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW

Dieses Unterkapitel widmet sich der weiteren Qualifizierung an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW⁸ mit Blick auf eine Lebenszeitprofessur. Daher werden die abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen betrachtet, insbesondere im Hinblick auf die Geschlechterverteilung auch auf Hochschulebene. Im Falle der Promotionen kann zudem

auf einen Zeitvergleich zurückgegriffen werden. Auffällig ist die Differenz der Frauenanteile zwischen Promovierten und Habilitierten, die mehr als 10 Prozentpunkte beträgt (Tab. I 3.11), dies entspricht einem sinkenden Frauenanteil mit steigendem Qualifikationsniveau.

⁸ Kunsthochschulen sind aufgrund der sehr geringen Fallzahlen der Promotionen nicht berücksichtigt. Hochschulen für angewandte Wissenschaften haben in NRW kein eigenständiges Promotionsrecht; Promotionen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften sind deshalb über die kooperierenden Universitäten erfasst.

Tab. I 3.11 Promovierte und Habilitierte an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2010–2020,

Universität	Promotionen Dreijahresdurchschnitt			Frauenanteil				Habilitierte 2018–2020			
	2009– 2011	2018– 2020	Verän- derungs- rate	2009– 2011	2018– 2020	Differenz 2010– 2020	Differenz Anteil zu NRW	Alle Fächer ohne Human- medizin	Frauen- anteil	Human- medizin	Frauen- anteil
	Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte	Anzahl	%	Anzahl	%
U Düsseldorf	405	465	14,7 %	51,8 %	54,0 %	2,2	10,3	27	48,1 %	54	25,9 %
U Köln	690	725	5,2 %	48,1 %	51,3 %	3,2	7,7	54	35,2 %	93	24,7 %
U Münster	779	727	-6,8 %	45,7 %	47,6 %	1,9	3,9	47	34,0 %	69	26,1 %
U Bonn	613	637	3,8 %	44,7 %	47,6 %	2,9	3,9	49	26,5 %	69	26,1 %
DSHS Köln	27	27	1,3 %	47,5 %	46,9 %	-0,6	3,2	5	20,0 %	(-)	(-)
U Duisburg-Essen	386	430	11,2 %	43,8 %	46,5 %	2,6	2,8	26	11,5 %	80	40,0 %
U Bielefeld	195	187	-4,3 %	43,2 %	43,0 %	-0,2	-0,6	22	40,9 %	(-)	(-)
U Bochum	482	527	9,4 %	38,7 %	40,1 %	1,4	-3,5	40	20,0 %	29	24,1 %
U Wuppertal	95	139	46,0 %	30,2 %	38,0 %	7,8	-5,7	9	22,2 %	(-)	(-)
U Paderborn	122	145	18,8 %	23,2 %	37,6 %	14,5	-6,1	13	46,2 %	(-)	(-)
U Siegen	85	104	22,7 %	28,6 %	36,7 %	8,1	-6,9	16	12,5 %	(-)	(-)
RWTH Aachen	730	936	28,1 %	33,4 %	33,5 %	0,2	-10,1	37	27,0 %	64	35,9 %
TU Dortmund	243	254	4,5 %	32,6 %	33,2 %	0,6	-10,5	22	40,9 %	(-)	(-)
FernU Hagen	59	41	-30,1 %	38,6 %	31,7 %	-6,9	-12,0	13	46,2 %	(-)	(-)
Alle Universitäten	4.912	5.343	8,8 %	41,8 %	43,7 %	1,9	(-)	380	30,8 %	458	29,5 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Prüfungsstatistik/Habilitationsstatistik/Personalstatistik; eigene Berechnungen. Zahl der Promotionen: Dreijahresdurchschnitt; Zahl der Habilitationen: Dreijahressumme. Geordnet nach der Höhe des Frauenanteils (Promotionen) im Zeitraum 2018–2020. Bei den Promovierten konnten die Kunsthochschulen aufgrund der geringen Fallzahlen nicht berücksichtigt werden.

Im Zeitraum von 2018 bis 2020 haben jährlich im Durchschnitt 5.343 Personen eine Promotion an den Universitäten in Trägerschaft des Landes abgeschlossen. Das sind deutlich mehr als noch im Vergleichszeitraum von 2009 bis 2011 und entspricht einer Steigerung der Anzahl abgeschlossener Promotionen um 8,8 %. Genauso hat sich auch der Frauenanteil an den Promovierten leicht erhöht. Er beträgt 2018–2020 insgesamt 43,7 % und fällt knapp 2 Prozentpunkte höher aus als im Vergleichszeitraum.

Bei der Betrachtung der einzelnen Hochschulen fällt auf, dass die Universitäten mit medizinischen Fakultäten deutlich höhere Fallzahlen aufweisen. Die meisten Promotionen wurden an der RWTH Aachen (936) abgeschlossen und auch an den übrigen Universitäten mit Universitätskliniken liegen die jährlichen durchschnittlichen Promotionszahlen im mittleren bis hohen dreistelligen Bereich, wohingegen sich die Anzahl der Promovierten an den übrigen Universitäten im zweistelligen oder niedrigen dreistelligen Bereich bewegt. Die Veränderungsrate schwankt stark zwischen den einzelnen Hochschulen. Auffällig ist die deutliche

Steigerung von 46,0 % an der Universität Wuppertal, aber auch an der RWTH Aachen (28,1 %) und der Universität Siegen (22,7 %) haben sich die Promotionszahlen sichtlich erhöht. An drei Universitäten ist ein Rückgang der abgeschlossenen Promotionen zu beobachten, am deutlichsten an der FernUniversität Hagen, auch wenn aufgrund der geringen Fallzahlen stärkere Schwankungen erwartbar sind.

Die Frauenanteile an den Promovierten zeigen im Zeitraum von 2018 bis 2020 eine Spannweite von mehr als 20 Prozentpunkten, zwischen der Universität Düsseldorf, an der mit 54,0 % sogar die Mehrheit der Promovierten Frauen sind, und der FernUniversität Hagen, an der mit 31,7 % der Frauenanteil unter ein Drittel gefallen ist. Darüber hinaus bilden auch an der Universität Köln Frauen die Mehrheit der Promovierten und an vier weiteren Universitäten liegt der Frauenanteil über 45 %. An den meisten Hochschulen ist eine positive Entwicklung im Zeitvergleich zu erkennen. Insbesondere an den Universitäten Paderborn (14,5 Prozentpunkte), Siegen (8,1 Prozentpunkte) und Wuppertal (7,8 Prozent-

punkte) konnte der Frauenanteil erheblich gesteigert werden. Im Gegensatz dazu ist der Frauenanteil an drei Hochschulen gesunken. Während die negative Veränderung an der Universität Bielefeld sowie der Deutschen Sporthochschule sehr gering ausfällt, ist die Differenz an der FernUniversität Hagen mit -6,9 Prozentpunkten stärker ausgeprägt.

Bei der Auswertung der Habilitierten im Zeitraum 2018–2020 werden Habilitierte in der Humanmedizin separat aufgeführt, da sie mehr als die Hälfte aller Habilitierten ausmachen. In den anderen Fächern haben 380 Personen eine Habilitation abgeschlossen. Der Frauenanteil liegt mit 30,8 % auf einem niedrigen Niveau und verbleibt unter einem Drittel. Auf

der Ebene der einzelnen Universitäten zeigt sich eine große Differenz zwischen den Frauenanteilen in den einzelnen Fächern (ohne Humanmedizin). Mit 48,1 % ist der Frauenanteil bei den Habilitationen an der Universität Düsseldorf am höchsten, doch auch an vier weiteren Universitäten sind hohe Frauenanteile von mehr als 40,0 % zu verzeichnen. Die niedrigsten Frauenanteile weisen die Universitäten Duisburg-Essen (11,5 %) und Siegen (12,5 %) auf. Im Gegenzug hat die Universität Duisburg-Essen mit 40,0 % den höchsten Frauenanteil im Bereich der Humanmedizin, gefolgt von der RWTH Aachen mit einem Anteil von 35,9 %. An den anderen fünf Universitäten verbleiben die Frauenanteile bei den Habilitierten in der Humanmedizin bei ungefähr einem Viertel.

3.4 Resümee

Die Längsschnittanalysen zur Geschlechterverteilung im Studium, bei den Studienabschlüssen und der weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung haben gezeigt, dass im Zehnjahreszeitraum nicht nur die Anzahl an Frauen, sondern ebenso ihr Anteil an den nordrhein-westfälischen Hochschulen in Landesträgerschaft gestiegen ist. Dabei sind Frauen je nach Hochschulart und einzelner Hochschule sowie der Stufe der akademischen Qualifizierung unterschiedlich stark vertreten. Insgesamt gilt auch mit Blick auf das Referenzjahr 2020, dass der Frauenanteil im akademischen Qualifikationsverlauf mit jeder Stufe abnimmt.

Die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW haben zwischen 2010 und 2020 einen deutlichen Zuwachs an Studierenden zu verzeichnen: Der höchste Anstieg findet sich an den HAWs und der niedrigste an den Kunsthochschulen. Das Wachstum bei den Studierenden ist, mit Ausnahme der Kunsthochschulen, vor allem durch eine höhere Steigerungsrate in der Gruppe der Studentinnen gekennzeichnet. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen ist der Studentinnenanteil im Zehnjahresvergleich ebenfalls gestiegen. Den höchsten Anteil an Studentinnen (53,1 %) weisen die Kunsthochschulen auf, auch wenn hier ein leichter Rückgang um 1,5 Prozentpunkte festgestellt werden kann. Auch an den Universitäten stellen Frauen die Hälfte der Studierenden, lediglich an den HAWs sind Frauen mit einem Anteil von

39,9 % unterrepräsentiert. Das kann zum Teil mit der technischen Ausrichtung vieler HAWs erklärt werden, weil Frauen in technikbezogenen Fächern immer noch unterrepräsentiert sind.

Im Wintersemester 2020/21 hatten insgesamt rund 14 % der Studierenden eine ausländische Staatsangehörigkeit, davon sind die Bildungsausländer_innen mit einem Anteil von 10,3 % stärker vertreten als die Bildungsinländer_innen (3,8 %). Differenziert nach Hochschulart zeigt sich, dass insbesondere die Kunsthochschulen international ausgerichtet sind, denn der Anteil der internationalen Studierenden übersteigt knapp die 40-%-Marke und internationale Studentinnen machen hier mehr als die Hälfte aus. An den HAWs liegt der Anteil der internationalen Studierenden dagegen bei 15,7 % und an den Universitäten bei 13,3 %. Frauen sind in diesen Gruppen etwas weniger vertreten, als ihre gesamten Anteile an den HAWs und Universitäten erwarten lassen.

Dem Zuwachs an Studierenden entsprechend, ist auch die Anzahl der Absolvent_innen im betrachteten Zehnjahreszeitraum gestiegen. Absolventinnen sind leicht mehrheitlich vertreten, ihr Anteil schwankt im Zeitverlauf nur gering. Allerdings zeigt sich mit Blick auf den Übergang vom Bachelor zum Master, dass Frauen häufiger als Männer die Hochschule mit einem Bachelorabschluss verlassen.

An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ist die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen im Zehnjahresvergleich um 8,8 % gestiegen. Der Frauenanteil hat sich um gut zwei Prozentpunkte auf 43,7 % erhöht. Im Vergleich zu den Absolventinnenanteilen zeigt sich bei den Promovierten ein Rückgang des Frauenanteils. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein großer Teil der Promotionen in der Humanmedizin abgeschlossen wird. Daher verzeichnen die Universitäten mit einer Medizinischen Fakultät bzw. ei-

nem Universitätsklinikum höhere Frauenanteile an Promotionen und eine insgesamt höhere Anzahl an Promotionen als Universitäten ohne Klinikum.

Ein weiterer Einschnitt im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf zeigt sich bei den Habilitationen: Hier sinkt der Frauenanteil noch einmal deutlich im Vergleich zu den Promotionen: Frauen sind sowohl in den nicht-medizinischen Fächern als auch in der Humanmedizin nicht einmal zu einem Drittel bei den Habilitierten vertreten.

4 PERSONAL AN DEN HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW

Das folgende Kapitel widmet sich der Geschlechterverteilung beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal sowie in der Gruppe der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung. Es wird dabei die Entwicklung im Zeitraum von 2010 bis 2020 an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nachgezeichnet. Zunächst erfolgt eine geschlechterbezogene Auswertung mit Blick auf das gesamte Personal im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich. Dies ermöglicht einen Überblick über die Struktur der verschiedenen Personalgruppen. Im Anschluss werden die einzelnen Personalgruppen differenziert

nach Hochschulart in den Blick genommen und auf der Ebene der einzelnen Hochschulen analysiert. Dabei handelt es sich um die Professor_innen, das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal ohne Professur sowie die Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung. Neben den drei Hochschularten (Universitäten, Hochschulen für angewandte Wissenschaften, Kunsthochschulen) werden die Universitätskliniken bzw. Medizinischen Fakultäten separat von den Universitäten analysiert, da hier eine spezifische Personalstruktur besteht.

4.1 PERSONALGRUPPEN DES WISSENSCHAFTLICHEN UND KÜNSTLERISCHEN PERSONALS

In diesem Unterkapitel wird zunächst das haupt- und nebenberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW überblicksartig untersucht.

Das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal macht mit 69,3 % mehr als zwei Drittel des gesamten Personalvolumens aus (Tab. I 4.1), darunter sind Frauen mit einem Anteil von 41,1 % vertreten. Die Gruppe der Professor_innen stellt lediglich 10,7 % des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals. Mit 26,9 % ist der Frauenanteil auf dieser höchsten wissenschaftlichen Karrierestufe weit

von einer paritätischen Besetzung entfernt. Als Teilgruppe der Professor_innen fällt der Frauenanteil von 48,1 % bei den Juniorprofessor_innen deutlich höher aus. Zugleich zeigt sich, dass der Anteil der Juniorprofessor_innen mit Tenure-Track unter einem Drittel liegt, wobei Frauen hier mit einem Anteil von 45,5 % etwas geringfügiger vertreten sind.

Das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal ohne Professur setzt sich aus drei Gruppen zusammen. Die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen machen mehr als die Hälfte des gesamten Personals im akademischen

Tab. I 4.1 Wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach Personalgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2020

Personalgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil am wiss. u. künstl. Personal (%)	Frauenanteil (%)
Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal gesamt	22.630	32.397	55.027	69,3 %	41,1 %
Professor_innen	2.289	6.220	8.509	10,7 %	26,9 %
... davon Juniorprofessor_innen	182	196	378	0,5 %	48,1 %
... darunter mit Tenure-Track	51	61	112	0,1 %	45,5 %
Hauptberufliches wiss. u. künstl. Personal ohne Professur	20.341	26.177	46.518	58,6 %	43,7 %
... davon wiss. u. künstl. Mitarbeiter_innen	19.036	24.998	44.034	55,4 %	43,2 %
... darunter Nachwuchsgruppenleitung	50	99	149	0,2 %	33,6 %
... davon Lehrkräfte für besondere Aufgaben	1.185	964	2.149	2,7 %	55,1 %
... davon Dozent_innen, Assistent_innen	120	215	335	0,4 %	35,8 %
Nebenberufliches Personal gesamt	11.033	13.357	24.390	30,7 %	45,2 %
Gastprofessor_innen, Emeriti	30	89	119	0,1 %	25,2 %
Lehrbeauftragte	4.537	6.716	11.253	14,2 %	40,3 %
Wissenschaftliche Hilfskräfte (ohne SHK)	6.466	6.552	13.018	16,4 %	49,7 %
Wiss. und künstl. Personal insgesamt	33.663	45.754	79.417	100 %	42,4 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2020.

Mittelbau aus. Auch hier ist die Geschlechterparität mit einem Frauenanteil von 43,2 % nicht erreicht. Deutlich niedriger (33,6 %) ist er bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen, die eine Nachwuchsgruppenleitung innehaben. Damit zeigt sich, dass innerhalb der Gruppe Geschlechterungleichheiten zuungunsten von Frauen bestehen. Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben übersteigt der Frauenanteil von 55,1 % den der gesamten Personalgruppe. Anders bei der kleinen Gruppe der Dozent_innen und Assistent_innen, hier beträgt der Frauenanteil 35,8 %.

Etwas mehr als 30 % des Personals im akademischen Bereich sind nebenberuflich beschäftigt. Der im Vergleich zu den hauptberuflichen Beschäftigten hohe Anteil von Frauen (45,2 %) geht überwiegend auf die wissenschaftlichen Hilfskräfte zurück. Die Geschlechterverteilung in dieser Gruppe ist paritätisch. Bei den Lehrbeauftragten ist der Frauenanteil geringer, liegt jedoch immer noch bei 40,3 %. Im Vergleich dazu fällt die kleine Gruppe der Gastprofessor_innen und Emeriti deutlich ab. Mit 25,2 % sind hier anteilig noch weniger Frauen beschäftigt als bei den hauptberuflichen Professor_innen.

4.2 PROFESSOR_INNEN

Das folgende Unterkapitel befasst sich mit den Professor_innen, insbesondere mit der Geschlechterverteilung innerhalb der Statusgruppe in Bezug auf Besoldungsgruppe, Beschäftigungsverhältnis sowie die Frauenanteile an den einzelnen Hochschulen. Dabei beziehen sich die Analysen ausschließlich auf die hauptberuflichen Professor_innen der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW.

Erste deutliche Unterschiede nach Geschlecht zeigen sich bei der Betrachtung der Besoldungsgruppen nach Geschlecht im Jahr 2020 (Abb. I 4.1). Es ist zu erkennen, dass mit aufsteigender Besoldung auch

der Männeranteil ansteigt, besonders eindeutig im Bereich der W-Besoldung. Liegt der Frauenanteil bei W1-Professor_innen bei 48,1 % und entspricht nahezu einer geschlechterparitätischen Verteilung, so sinkt er schon bei den W2-Professuren auf 31,3 % und damit auf unter ein Drittel. Noch niedriger ist der Frauenanteil mit 24,6 % bei W3-Professor_innen.

Ein weiteres mögliches Einfallstor für Geschlechterungleichheiten stellt der Status des Beschäftigungsverhältnisses von Professor_innen dar. Angestellte Professor_innen erhalten aufgrund von Sozialabgaben ein geringeres Nettogehalt als ihre verbeamteten

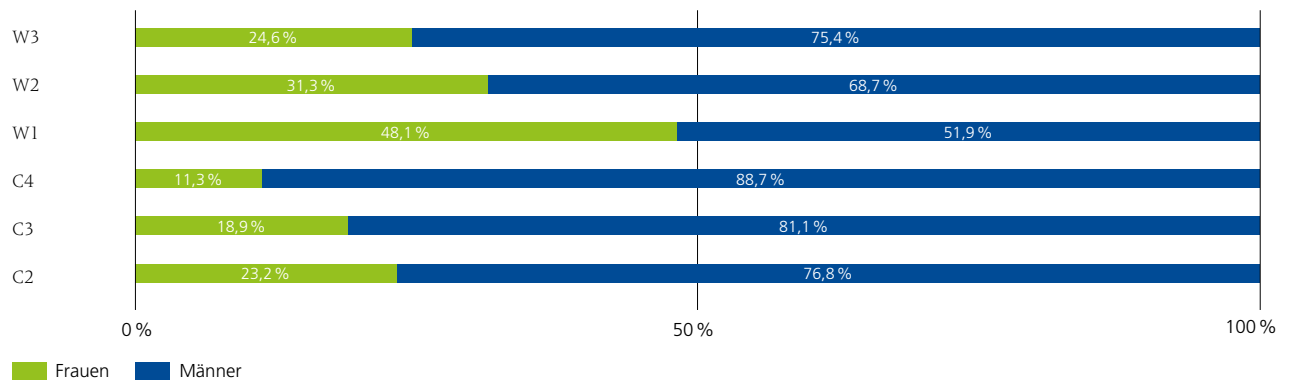


Abb. I 4.1 Professor_innen nach Besoldungsgruppe an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2020. (Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2020)

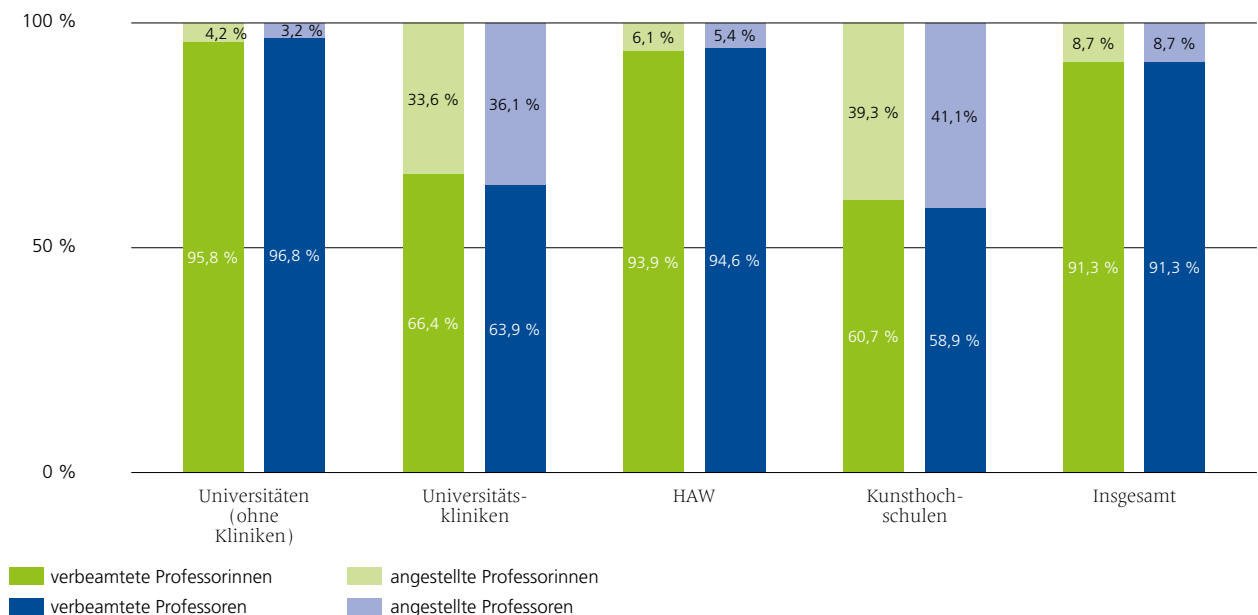


Abb. I 4.2 Anteil angestellter und verbeamteter Professorinnen und Professoren an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nach Hochschulform 2020. (Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2020)

Kolleg_innen. Abbildung I 4.2 zeigt, dass die Praxis, Professor_innen im Angestelltenverhältnis zu beschäftigen, insbesondere an Universitätskliniken und Kunsthochschulen verbreitet ist. In beiden Hochschultypen liegen sowohl die Frauen- als auch Männeranteile bei mehr als einem Drittel. An Universitäten und HAWs bilden angestellte Professor_innen dagegen nur einen kleinen Teil der Statusgruppe. Anders als noch im Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 44) zeigen sich mit Blick auf die Geschlechterverteilung aktuell kaum Differenzen, insgesamt sind sowohl Professorinnen als auch Professoren zu 91,3 % verbeamtet. Nach Hochschulart zeigen sich minimale Verschiebungen: An Universitäten und HAWs ist der

Anteil von angestellten Professorinnen etwas höher als der ihrer Kollegen; an Universitätskliniken sowie Kunsthochschulen dreht sich das Verhältnis um.

4.2.1 Universitäten

Universitäten sind die Hochschulart mit den meisten Professuren und haben die Zahl ihrer Professor_innen im betrachteten Zeitraum noch einmal um fast 500 erhöht (Tab. I 4.2). Anteilig liegt der Anstieg jedoch etwas unterhalb des Werts für alle Hochschulen in NRW. Die Frauenanteile der Professor_innen haben sich zwischen 2010 und 2020 von 20,5 % auf 28,2 % erhöht. Dank dieser Steigerung ist aktuell mehr als

jede vierte Universitätsprofessur mit einer Frau besetzt, auch wenn die Universitäten damit von einer paritätischen Besetzung nach wie vor weit entfernt sind. Im Vergleich zum landesweiten Durchschnitt weisen die Universitäten einen leicht überdurchschnittlichen Professorinnenanteil auf.

Bei den Frauenanteilen der einzelnen Universitäten zeigen sich partiell große Unterschiede. Während die Universitäten Paderborn (34,9 %) und Bielefeld (34,5 %) Professorinnenanteile von über einem Drittel vorweisen können, bewegt sich der Frauenanteil an der Deutschen Sporthochschule Köln (19,4 %) unterhalb der 20-%-Marke und an drei weiteren Universitäten liegt er bei unter einem Viertel.

Die Entwicklung im Zehnjahresvergleich ist auch an den 14 Universitäten sehr unterschiedlich verlaufen. Auffällig ist, dass sich an der Universität Siegen der Frauenanteil im Gegensatz zum allgemeinen Trend nahezu gar nicht erhöht hat. Darüber hinaus ist der Anstieg an der Universität Wuppertal mit 4,4 Prozentpunkten verhältnismäßig gering. Die stärkste Erhöhung ist mit 11,7 Prozentpunkten an der Deutschen Sporthochschule Köln festzustellen, die so die Lücke zu den übrigen Universitäten verringern

konnte. Allerdings sind hier aufgrund der geringen Anzahl an Professuren insgesamt größere Schwankungen möglich. An der FernUniversität Hagen sowie den Universitäten Bielefeld und Münster ist der Professorinnenanteil mit ungefähr 10 Prozentpunkten ebenfalls deutlich angestiegen.

4.2.2 Universitätskliniken

An den Medizinischen Fakultäten der Universitäten sowie den dazugehörigen Universitätskliniken ist bei der Anzahl der Professuren ein enormer Anstieg zu verzeichnen, der mit 36,8 % doppelt so hoch ist wie im Landesdurchschnitt (Tab. I 4.3). Die Frauenanteile konnten in diesem Zeitraum zwar ebenfalls erhöht werden, liegen mit 20,8 % aber deutlich unter dem durchschnittlichen Professorinnenanteil aller Hochschulen.

Bei der Betrachtung der einzelnen Universitätsmedizinstandorte sticht Bochum mit einem hohen Frauenanteil von 42,9 % heraus, der damit den Landesdurchschnitt zugleich deutlich übersteigt. Hierbei sind die Besonderheiten des „Bochumer Modells“ zu berücksichtigen: Aufgrund der Kooperation mit Kliniken aus dem Umland werden die klinischen Professuren, bei

Tab. I 4.2 Professor_innen an den Universitäten (ohne Kliniken) in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2010 und 2020

Rang Professuren	Universität	Professor_innen			Frauenanteile			
		2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	U Paderborn	200	255	27,5 %	29,0 %	34,9 %	5,9	8,0
2	U Bielefeld	263	322	22,4 %	24,3 %	34,5 %	10,1	7,6
3	U Köln	434	526	21,2 %	22,8 %	31,4 %	8,6	4,5
4	FernU Hagen	77	93	20,8 %	20,8 %	31,2 %	10,4	4,3
5	U Münster	423	493	16,5 %	20,3 %	30,2 %	9,9	3,3
6	U Bochum	416	461	10,8 %	21,6 %	29,1 %	7,4	2,2
7	U Duisburg-Essen	353	381	7,9 %	21,5 %	28,3 %	6,8	1,4
8	TU Dortmund	293	312	6,5 %	20,5 %	28,2 %	7,7	1,3
9	U Wuppertal	245	264	7,8 %	23,7 %	28,0 %	4,4	1,1
10	U Düsseldorf	189	214	13,2 %	20,1 %	26,6 %	6,5	-0,3
11	U Siegen	241	249	3,3 %	23,2 %	23,3 %	0,1	-3,6
12	U Bonn	408	428	4,9 %	13,0 %	21,7 %	8,7	-5,2
13	RWTH Aachen	355	375	5,6 %	13,2 %	21,3 %	8,1	-5,6
14	DSHS Köln	26	31	19,2 %	7,7 %	19,4 %	11,7	-7,5
Alle Universitäten (ohne Kliniken)		3.923	4.404	12,3 %	20,5 %	28,2 %	7,7	1,3
Alle Hochschulen		7.282	8.509	16,8 %	19,4 %	26,9 %	7,5	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Tab. I 4.3 Professor_innen an den Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2010 und 2020

Rang Professu- ren	Klinikum	Professor_innen			Frauenanteile			
		2010	2020	Verände- rungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	U Bochum (Med. Fak.)	27	28	3,7 %	33,3 %	42,9 %	9,5	16,0
2	UK Essen	77	118	53,2 %	19,5 %	26,3 %	6,8	-0,6
3	UK Bonn	94	135	43,6 %	6,4 %	20,7 %	14,4	-6,2
4	UK Düsseldorf	81	104	28,4 %	6,2 %	20,2 %	14,0	-6,7
5	UK Münster	107	117	9,3 %	15,0 %	19,7 %	4,7	-7,2
6	UK Köln	61	116	90,2 %	11,5 %	16,4 %	4,9	-10,5
7	UK Aachen	89	113	27,0 %	13,5 %	15,9 %	2,4	-11,0
Alle Universitätskliniken		536	731	36,4 %	13,1 %	20,8 %	7,7	-6,1
Alle Hochschulen		7.282	8.509	16,8 %	19,4 %	26,9 %	7,5	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Tab. I 4.4 Professor_innen an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2010 und 2020

Rang Professu- ren	HAW	Professor_innen			Frauenanteile			
		2010	2020	Verände- rungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	HS für Gesundheit	13	48	269,2 %	69,2 %	58,3 %	-10,9	31,4
2	HS Düsseldorf	167	176	5,4 %	18,0 %	32,4 %	14,4	5,5
3	FH Bielefeld	180	227	26,1 %	30,0 %	31,7 %	1,7	4,8
4	HS Hamm-Lippstadt	19	111	484,2 %	10,5 %	30,6 %	20,1	3,7
5	HS Ruhr West	21	100	376,2 %	14,3 %	29,0 %	14,7	2,1
6	FH Dortmund	190	231	21,6 %	22,6 %	28,6 %	5,9	1,7
7	HS Niederrhein	216	244	13,0 %	22,2 %	27,9 %	5,6	1,0
8	TH Köln	392	391	-0,3 %	18,6 %	27,4 %	8,7	0,5
9	HS Bonn-Rhein-Sieg	126	147	16,7 %	23,8 %	27,2 %	3,4	0,3
10	FH Münster	241	273	13,3 %	19,1 %	24,9 %	5,8	-2,0
11	HS Rhein-Waal	26	114	338,5 %	15,4 %	23,7 %	8,3	-3,2
12	TH Ostwestfalen-Lippe	161	176	9,3 %	17,4 %	23,3 %	5,9	-3,6
13	FH Südwestfalen	160	172	7,5 %	11,3 %	22,7 %	11,4	-4,2
14	HS Bochum	118	148	25,4 %	16,1 %	18,9 %	2,8	-8,0
15	HS Westfälische	178	189	6,2 %	10,7 %	17,5 %	6,8	-9,4
16	FH Aachen	201	230	14,4 %	13,4 %	16,1 %	2,7	-10,8
Alle HAW		2.409	2.977	23,6 %	18,8 %	26,0 %	7,2	-0,9
Alle Hochschulen		7.282	8.509	16,8 %	19,4 %	26,9 %	7,5	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

denen der Frauenanteil besonders gering ist, nicht einbezogen. Doch auch an den übrigen Hochschulen zeigen sich große Unterschiede. Die Universitätsklinik Essen bewegt sich mit einem Frauenanteil von 26,3 % nahe am Landesmittelwert, während die Professorinnenanteile an den Standorten Münster (15,9 %) und

Köln (16,4 %) besonders niedrig sind. Ausgehend von geringen Professorinnenanteilen an den Universitätskliniken Bonn und Düsseldorf im Jahr 2010 ist es hier gelungen, den Frauenanteil an den Professuren um jeweils etwa 14 Prozentpunkte zu erhöhen.

4.2.3 Hochschulen für angewandte Wissenschaften

Ein Anstieg bei der Anzahl der Professuren lässt sich auch an den HAWs beobachten. Innerhalb der betrachteten zehn Jahre ist die Zahl um etwa 550 angewachsen und übertrifft anteilig den Anstieg von Professuren auf Landesebene für alle Hochschulen (Tab. I 4.4). Der Frauenanteil liegt mit 26,0 % etwas unterhalb des NRW-weiten Mittelwerts, hat sich aber an den HAWs ähnlich stark erhöht wie im Durchschnitt aller Hochschularten.

Auf der Ebene der einzelnen Hochschulen zeigen sich große Differenzen zwischen den Frauenanteilen. Dabei nimmt die Hochschule für Gesundheit Bochum eine Sonderstellung ein. Aufgrund ihres auf Gesundheitswissenschaften ausgerichteten Fächerprofils ist der Professorinnenanteil mit 58,3 % im Jahr 2020 deutlich höher als an allen anderen Hochschulen, zugleich ist er aber im Zehnjahresvergleich um 10,9 Prozentpunkte gesunken. An allen anderen HAWs ist der Frauenanteil im betrachteten Zeitraum angestiegen. Den stärksten Zuwachs kann die Hochschule Hamm-Lippstadt verzeichnen, er geht einher mit einer enormen Erhöhung der Anzahl an Professuren. Auch an den Hochschulen Düsseldorf und Ruhr West sowie der Fachhochschule Südwestfalen liegen die Steigerungen der Frauenanteile im zweistelligen Bereich. Neben der Hochschule für Gesundheit Bochum bewegen sich die Professorinnenanteile an drei HAWs – den Hochschulen Düsseldorf (32,4 %)

und Hamm-Lippstadt (30,6 %) sowie der Fachhochschule Bielefeld (31,7 %) – oberhalb der 30-%-Marke. Im Gegensatz dazu erreichen die Hochschule Bochum (18,9 %), die Westfälische Hochschule (17,5 %) sowie die Fachhochschule Aachen (16,1 %) nicht einmal die 20-%-Marke und liegen somit deutlich unterhalb des Landesdurchschnitts.

4.2.4 Kunsthochschulen

Die Situation der Professor_innen an den Kunsthochschulen unterscheidet sich aus mehreren Gründen von derjenigen der anderen Hochschularten. Zum einen ist im Zeitraum von 2010 bis 2020 ein Rückgang bei der Anzahl der Professuren zu beobachten (Tab. I 4.5). Zum anderen ist der Frauenanteil mit 30,7 % am höchsten und verzeichnet im betrachteten Zeitraum mit 9 Prozentpunkten die deutlichste Steigerung.

Große Differenzen lassen sich bei den Professorinnenanteilen der einzelnen Kunsthochschulen erkennen. Dabei ist jedoch aufgrund der teilweise geringen Fallzahlen von einer hohen Anfälligkeit für Schwankungen auszugehen. Besonders hohe Frauenanteile sind an der Kunsthochschule für Medien Köln (48,3 %) sowie der Kunstakademie Düsseldorf (45,9 %) zu beobachten, sie übersteigen den Landesdurchschnitt um etwa 20 Prozentpunkte und nähern sich einer paritätischen Geschlechterverteilung an. Auch im Zehnjahresvergleich ist an diesen beiden Hochschulen die Entwicklung besonders positiv hervorzuheben. An

Tab. I 4.5 Professor_innen an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2010 und 2020

Rang Professuren	Kunsthochschule	Professor_innen			Frauenanteile			
		2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	Kunst-HS für Medien Köln	35	29	-17,1 %	20,0 %	48,3 %	28,3	21,4
2	Kunstakademie Düsseldorf	36	37	2,8 %	16,7 %	45,9 %	29,3	19,0
3	Kunstakademie Münster	19	20	5,3 %	26,3 %	35,0 %	8,7	8,1
4	Folkwang U der Künste	103	92	-10,7 %	20,4 %	31,5 %	11,1	4,6
5	HS für Musik und Tanz Köln	120	119	-0,8 %	24,2 %	29,4 %	5,2	2,5
6	HS für Musik Detmold	54	55	1,9 %	24,1 %	25,5 %	1,4	-1,4
7	Robert Schumann HS Düsseldorf	47	45	-4,3 %	19,1 %	13,3 %	-5,8	-13,6
Alle Kunsthochschulen		414	397	-4,1 %	21,7 %	30,7 %	9,0	3,8
Alle Hochschulen		7.282	8.509	16,8 %	19,4 %	26,9 %	7,5	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

den übrigen Kunsthochschulen zeigen sich ebenfalls überwiegend positive Entwicklungen des Frauenanteils. So liegt der Frauenanteil an der Kunstakademie Münster bei über einem Drittel und die Folkwang Universität der Künste kann im Zehnjahresvergleich eine Steigerung des Frauenanteils um 11,1 Prozentpunkte vorweisen. Lediglich an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf sinkt der Professorinnenanteil, zudem liegt er mit 13,3 % deutlich unterhalb des Landesdurchschnitts.

4.2.5 Professor_innen nach Fächergruppen

Die Frauenanteile auf der professoralen Ebene unterscheiden sich nicht nur nach Hochschulart, sondern auch auf der Ebene der Fächergruppen. Die Unterschiede bei den Fächergruppen fallen häufig noch deutlicher aus und setzen sich bei den Lehr- und Forschungsbereichen (LuF) fort. Die Darstellung und Beschreibung erfolgt geordnet nach Professor_innenzahl der Fächergruppe und bezieht sich auf die Professor_innen aller Hochschularten in Trägerschaft des Landes NRW. Dabei werden auch immer wieder Querverweise zu den Ergebnissen des Gender-Reports 2019 (Kortendiek et al. 2019: 50f.) vorgenommen, um die Entwicklung der vergangenen Jahre abzubilden.

Insgesamt bewegen sich die Professorinnenanteile der einzelnen Fächergruppen im Jahr 2020 zwischen 42,8 % in den Geisteswissenschaften und 16,0 % bei den Ingenieurwissenschaften (Tab. I 4.6). Im Vergleich zu 2017 konnte der Frauenanteil in allen Fächergruppen erhöht werden, meist jedoch mit Steigerungen von maximal zwei Prozentpunkten. Die deutlichste Entwicklung ist in der Fächergruppe Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften zu erkennen, hier hat sich der Frauenanteil um 3,7 Prozentpunkte erhöht (Kortendiek et al. 2019: 50f.).

Die Ingenieurwissenschaften bilden die Fächergruppe mit den meisten Professuren und zugleich dem geringsten Frauenanteil von 16,0 %. Auf der Ebene der LuFs sind deutliche Unterschiede feststellbar, die sich auch anhand der fünf zahlenstärksten LuFs illustrieren lassen. Die Architektur stellt mit fast einem Drittel den höchsten Frauenanteil, der auch oberhalb des Landesdurchschnitts liegt. Das Bauingenieurwesen und die Informatik fallen hierzu schon deutlich ab, letztere bildet mit 16,0 % den Durchschnitt der Fächergruppe ab. Noch einmal geringer ist der Professorin-

nenanteil in den stark technisch orientierten Fächern Maschinenbau/Verfahrenstechnik und insbesondere Elektrotechnik und Informationstechnik mit 9,8 %. Jedoch gilt für diese fünf LuFs, dass sie alle eine Steigerung des Frauenanteils seit 2017 zu verzeichnen haben, und zwar in einem Rahmen zwischen 4,2 und 1,6 Prozentpunkten.

In der Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist ein Drittel der Professuren mit Frauen besetzt und diese sind damit im Vergleich überdurchschnittlich vertreten. Der mit Abstand höchste Frauenanteil ist in den Erziehungswissenschaften vorzufinden, mit 60,0 % ist es über alle Fächergruppen hinweg einer der LuFs mit den anteilig meisten Professorinnen. Auch im Sozialwesen sind etwas mehr als die Hälfte der Professor_innen Frauen. Sowohl Sozialwissenschaften/Soziologie als auch Psychologie liegen knapp über der 40-%-Marke, wobei der Frauenanteil in der Psychologie im Vergleich zu 2017 um fast zwei Prozentpunkte gesunken ist. Deutlich seltener sind Professorinnen jedoch in den zahlenmäßig stärksten LuFs vertreten. Während der Professorinnenanteil in den Wirtschaftswissenschaften zumindest leicht auf 24,2 % gesteigert werden konnte, ist er in den Rechtswissenschaften um mehr als 2 Prozentpunkte auf 21,8 % gesunken.

Der Professorinnenanteil in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften liegt mit 20,5 % erstmals bei über einem Fünftel. Weiterhin sind Frauen aber deutlich unterdurchschnittlich repräsentiert. Die Lehr- und Forschungsbereiche sind in dieser Fächergruppe ähnlich aufgestellt und bewegen sich überwiegend zwischen Frauenanteilen von 29,2 % bis 18,3 %. Lediglich der Bereich Physik, Astronomie weist eine größere Differenz auf und hat mit 11,4 % den geringsten Professorinnenanteil. Die anteilig meisten Frauen sind in der Geographie vertreten und insbesondere in der Biologie ist eine deutliche Steigerung seit 2017 um 3,3 Prozentpunkte zu beobachten.

Die Geisteswissenschaften sind die Fächergruppe, die den mit Abstand höchsten Professorinnenanteil hat. Das zeigt sich auch auf der nächstkleineren Ebene, denn in sechs der 16 zum Teil sehr kleinen LuFs sind die Mehrheit der Professuren mit Frauen besetzt. Darunter befinden sich mit der Anglistik, Amerikanistik (59,4 %) sowie der Germanistik (51,2 %) auch zwei der Fächer mit den zahlenmäßig meisten Professuren. Darüber hinaus lassen sich zwei weitere Gruppen

Tab. I 4.6 Professor_innen nach Fächergruppen sowie Lehr- und Forschungsbereichen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2020

Fächergruppe	Lehr- und Forschungsbereich	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Ingenieurwissenschaften		351	1.838	2.189	16,0 %
	Architektur	65	138	203	32,0 %
	Raumplanung	5	12	17	29,4 %
	Ingenieurwissenschaften allgemein	15	46	61	24,6 %
	Bergbau, Hüttenwesen	4	16	20	20,0 %
	Bauingenieurwesen	39	175	214	18,2 %
	Materialwissenschaft und Werkstofftechnik	5	26	31	16,1 %
	Informatik	67	352	419	16,0 %
	Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieurwiss. Schwerpunkt	2	12	14	14,3 %
	Maschinenbau/Verfahrenstechnik	105	630	735	14,3 %
	Vermessungswesen	2	15	17	11,8 %
	Elektrotechnik und Informationstechnik	42	386	428	9,8 %
	Verkehrstechnik, Nautik	0	30	30	0,0 %
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften		685	1.390	2.075	33,0 %
	Erziehungswissenschaften	147	98	245	60,0 %
	Sozialwesen	89	86	175	50,9 %
	Sozialwissenschaften/Soziologie	58	82	140	41,4 %
	Psychologie	64	95	159	40,3 %
	Kommunikationswissenschaft/Publizistik	6	11	17	35,3 %
	Wirtschaftsingenieurwesen mit wirtschaftswiss. Schwerpunkt	4	9	13	30,8 %
	Politikwissenschaft	17	40	57	29,8 %
	Wirtschaftswissenschaften	246	771	1.017	24,2 %
	Rechtswissenschaften	54	194	248	21,8 %
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften allgemein	0	3	3	0,0 %
	Verwaltungswissenschaften	0	1	1	0,0 %
	Regionalwissenschaften	0	0	0	(-)
Mathematik, Naturwissenschaften		295	1.144	1.439	20,5 %
	Geographie	19	46	65	29,2 %
	Biologie	71	184	255	27,8 %
	Mathematik, Naturwissenschaften allgemein	9	29	38	23,7 %
	Chemie	66	237	303	21,8 %
	Pharmazie	7	26	33	21,2 %
	Mathematik	74	285	359	20,6 %
	Geowissenschaften (ohne Geographie)	13	58	71	18,3 %
	Physik, Astronomie	36	279	315	11,4 %
Geisteswissenschaften		422	563	985	42,8 %
	Slawistik, Baltistik, Finno-Ugristik	5	3	8	62,5 %
	Kulturwissenschaften i.e.S.	6	4	10	60,0 %
	Anglistik, Amerikanistik	57	39	96	59,4 %
	Allg. und vergl. Literatur- und Sprachwissenschaft	43	31	74	58,1 %
	Sonstige Sprach- und Kulturwissenschaften	35	33	68	51,5 %
	Germanistik (Deutsch, german. Sprachen ohne Anglistik)	85	81	166	51,2 %
	Informations- und Bibliothekswissenschaften	13	16	29	44,8 %
	Medienwissenschaft	16	20	36	44,4 %
	Islamische Studien/Islamische Theologie	4	5	9	44,4 %
	Romanistik	25	32	57	43,9 %

Fächergruppe	Lehr- und Forschungsbereich	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
	Geisteswissenschaften allgemein	3	4	7	42,9 %
	Geschichte	62	104	166	37,3 %
	Altphilologie (klassische Philologie)	7	16	23	30,4 %
	Evangelische Theologie	20	46	66	30,3 %
	Philosophie	24	65	89	27,0 %
	Katholische Theologie	17	64	81	21,0 %
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften		204	624	828	24,6 %
	Gesundheitswissenschaften	51	40	91	56,0 %
	Humanmedizin allgemein	2	4	6	33,3 %
	Vorklinische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)	27	73	100	27,0 %
	Klinisch-Theoretische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)	56	192	248	22,6 %
	Klinisch-Praktische Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)	65	298	363	17,9 %
	Zahnmedizin (klinisch-praktisch)	3	17	20	15,0 %
Kunst, Kunstwissenschaft		243	430	673	36,1 %
	Kunst, Kunstwissenschaft allgemein	44	29	73	60,3 %
	Darst. Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft	20	23	43	46,5 %
	Bildende Kunst	42	50	92	45,7 %
	Gestaltung	65	97	162	40,1 %
	Musik, Musikwissenschaft	72	231	303	23,8 %
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin		37	82	119	31,1 %
	Ernährungs- und Haushaltswissenschaften	23	36	59	39,0 %
	Agrarwissenschaften, Lebensmittel- und Getränketechnologie	13	32	45	28,9 %
	Landespflege, Umweltgestaltung	1	10	11	9,1 %
	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften allgemein	0	3	3	0,0 %
	Klinisch-Theoretische Veterinärmedizin	0	1	1	0,0 %
	Veterinärmedizin allgemein	0	0	0	(-)
Sport		18	50	68	26,5 %
	Sport	18	50	68	26,5 %
Außerhalb der Studienbereichsgliederung		34	99	133	25,6 %
Alle Fächergruppen		2.289	6.220	8.509	26,9 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2020; eigene Berechnungen. Sortiert nach der Größe der Fächergruppe und innerhalb dieser Fächergruppe nach dem Frauenanteil. Im Berichtsjahr nicht besetzte Lehr- und Forschungsbereiche werden nicht dargestellt.

an LuFs identifizieren: zum einen Fächer wie Medienwissenschaft oder Romanistik, die Frauenanteile von mehr als 40 % aufweisen, und zum anderen Fächer wie Philosophie oder Evangelische und Katholische Theologie, in denen weniger als ein Drittel der Professor_innen Frauen sind. Eine Zwischenposition zwischen beiden Gruppen nimmt die Geschichte ein, mit einem Professorinnenanteil von 37,3 %. Die Entwicklung seit 2017 gestaltet sich nach Lehr- und Forschungsbereich sehr unterschiedlich. Während u. a. die Anglistik, Amerikanistik (5,6 Prozentpunkte) sowie die Geschichte (3,4 Prozentpunkte) ihre Pro-

fessorinnenanteile deutlich steigern konnten, haben andere Fächer wie bspw. die Philosophie (-6,7 Prozentpunkte) starke Verluste hinzunehmen.

Die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften hat zwar mit 24,6 % weiterhin einen Professorinnenanteil von unter einem Viertel, kann aber die von allen Fächergruppen größte Steigerung seit 2017 um 3,7 Prozentpunkte verzeichnen. Bis auf den kleinen Bereich der Zahnmedizin ist auch in allen LuFs ein Anstieg der Frauenanteile zu beobachten. Jedoch sind insbesondere zwei LuFs hervorzuheben,

die hauptsächlich für die positive Entwicklung verantwortlich sind: zum einen der Bereich der Gesundheitswissenschaften, der mit 56,0 % den mit Abstand höchsten Professorinnenanteil in dieser Fächergruppe hat und sich zudem seit 2017 um 6 Prozentpunkte erhöht hat. Zum anderen hat auch in der Vor-klinischen Humanmedizin der Anteil von Frauen auf Professuren zugenommen und liegt nun mit 27,0 % bei über einem Viertel. Hingegen befinden sich die Frauenanteile in der Klinisch-Theoretischen Humanmedizin (22,6 %) sowie der Klinisch-Praktischen Humanmedizin (17,9 %) weiterhin auf einem sehr niedrigen Niveau.

In der Kunst, Kunstwissenschaft ist der Professorinnenanteil mit 36,1 % vergleichsweise hoch und hat sich auch seit 2017 um etwa 3,1 Prozentpunkte erhöht. Auf der Ebene der LuFs zeigen sich jedoch große Unterschiede. In der allgemeinen Kunst, Kunstwissenschaft ist sogar die Mehrheit der Professuren mit Frauen besetzt. Auch in der Darstellenden (46,5 %) und Bildenden Kunst (45,7 %) sind die Frauenanteile deutlich über dem Landesdurchschnitt und nähern sich einer paritätischen Vertei-

lung an. Eine deutliche Differenz besteht zum Lehr- und Forschungsbereich Musik, Musikwissenschaft, hier fällt der Professorinnenanteil deutlich unterdurchschnittlich aus. Positiv ist jedoch hervorzuheben, dass sich seit 2017 in allen Bereichen dieser Fächergruppe der Frauenanteil erhöht hat. Auch in der Musik, Musikwissenschaft sind 15 Professorinnen mehr beschäftigt als noch 2017.

Die Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin bilden eine sehr kleine Fächergruppe mit einem überdurchschnittlichen Frauenanteil von 31,1 %. Sie setzt sich in NRW hauptsächlich aus zwei LuFs zusammen. Während die Ernährungs- und Haushaltswissenschaften mit 39,0 % besonders viele Professorinnen beschäftigen, sind in den Agrarwissenschaften, Lebensmittel- und Getränketechnologie mit 28,9 % deutlich weniger vertreten.

Die kleinste Fächergruppe Sport besteht nur aus einem Lehr- und Forschungsbereich. Mit 25,6 % sind hier Professorinnen im Landesvergleich leicht unterdurchschnittlich vertreten, auch wenn seit 2017 eine leichte Steigerung zu beobachten ist.

4.3 WISSENSCHAFTLICHES UND KÜNSTLERISCHES PERSONAL OHNE PROFESSUR

Im Folgenden steht die Geschlechterverteilung im hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ohne Professur im Mittelpunkt. Dazu zählen die Personalgruppen der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen, der Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie der Dozent_innen und Assistent_innen. Die Analyse erfolgt differenziert nach Hochschulart sowie auf der Ebene der einzelnen Hochschulen. Dabei stehen sowohl der NRW-Vergleich als auch die Betrachtung der Entwicklung im Zeitraum von 2010 bis 2020 im Fokus.

Die Situation des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ohne Professur ist geprägt durch eine gewisse Dynamik, was sich u. a. in der deutlichen Steigerung der Beschäftigtenzahlen äußert (Tab. I 4.7). So hat sich die Anzahl in dieser Gruppe seit 2010 um 36,8 % auf 46.518 erhöht und damit deutlich stärker als in den anderen Beschäftigtengruppen. Der Frauenanteil im Jahr 2020 beträgt 43,7 %, was einer Steigerung um 5,1 Prozentpunkte seit 2010 entspricht.

4.3.1 Universitäten

An den Universitäten ohne Universitätskliniken liegt der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal knapp unterhalb der 40 %-Marke und damit um 4,2 Prozentpunkte unterhalb des Landesdurchschnitts (Tab. I 4.7). Damit stellen die Universitäten die Hochschulart mit dem geringsten Frauenanteil im akademischen Mittelbau. Im Zehnjahresvergleich ist zwar auch an den Universitäten eine Steigerung zu erkennen, diese fällt aber ebenfalls geringer aus als im Durchschnitt aller Hochschulen.

Der Anteil von Frauen am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal der einzelnen Universitäten weist eine Spannweite von etwa 25 Prozentpunkten auf. An der Universität Köln ist die Hälfte der hauptberuflichen Stellen im Mittelbau mit Frauen besetzt, damit übertrifft sie den Landesdurchschnitt deutlich (6,4 Prozentpunkte). Darüber hinaus liegen vier weitere Universitäten über dem NRW-weiten Vergleichswert, die übrigen neun Hochschulen unterschreiten den Landesdurchschnitt. Davon erreichen vier Uni-

Tab. I 4.7 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal (ohne Professor_innen) an den Universitäten (ohne Kliniken) in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2010 und 2020

Rang hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal	Universität	Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal			Frauenanteile			
		2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	U Köln	2.036	2.797	37,4 %	42,1 %	50,1 %	8,0	6,4
2	FernU Hagen	347	529	52,4 %	33,7 %	46,5 %	12,8	2,8
3	U Bielefeld	1.312	1.737	32,4 %	41,6 %	46,5 %	4,8	2,7
4	DSHS Köln	270	298	10,4 %	41,5 %	46,3 %	4,8	2,6
5	U Düsseldorf	1.109	1.485	33,9 %	41,7 %	45,5 %	3,8	1,8
6	U Münster	2.645	3.004	13,6 %	38,0 %	42,7 %	4,7	-1,1
7	U Paderborn	962	1.487	54,6 %	31,5 %	41,8 %	10,3	-2,0
8	U Duisburg-Essen	1.961	2.418	23,3 %	37,9 %	41,4 %	3,5	-2,4
9	U Bonn	2.357	2.511	6,5 %	37,1 %	41,1 %	4,1	-2,6
10	U Wuppertal	797	1.290	61,9 %	33,4 %	40,2 %	6,9	-3,5
11	U Bochum	2.366	2.873	21,4 %	35,3 %	38,0 %	2,6	-5,8
12	U Siegen	793	1.097	38,3 %	31,4 %	37,6 %	6,2	-6,1
13	TU Dortmund	1.835	2.193	19,5 %	36,0 %	36,8 %	0,8	-6,9
14	RWTH Aachen	3.636	4.860	33,7 %	25,1 %	26,2 %	1,1	-17,5
Universitäten (ohne Kliniken) zusammen		22.426	28.579	27,4 %	35,4 %	39,6 %	4,1	-4,2
Alle Hochschulen		33.998	46.518	36,8 %	38,7 %	43,7 %	5,1	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

versitäten nicht die 40-%-Marke, insbesondere die RWTH Aachen fällt mit einem Frauenanteil von 26,2 % deutlich ab. Die Entwicklung des Frauenanteils in der betrachteten Dekade hat an allen Universitäten eine aufsteigende Tendenz, jedoch mit unterschiedlich starken Ausprägungen. Während sich an der FernUniversität Hagen sowie der Universität Paderborn die Frauenanteile im akademischen Mittelbau um mehr als zehn Prozentpunkte erhöht haben, sind die Zuwächse an den technisch orientierten Universitäten, der TU Dortmund und der RWTH Aachen, sehr gering.

4.3.2 Universitätskliniken

Das hauptberufliche wissenschaftliche Personal an Medizinischen Fakultäten und Universitätskliniken besteht aus 12.368 Beschäftigten (Tab. I 4.8). Das bedeutet im Vergleich zu anderen Hochschularten eine überdurchschnittliche Steigerung seit 2010 von 41,8 %. Etwas mehr als die Hälfte des akademischen Mittelbaus an Universitätskliniken sind Frauen. Damit wird – anders als in der Gruppe der Professor_innen – der Landesdurchschnitt deutlich übertroffen.

An den einzelnen Hochschulen zeigt sich in Bezug auf den Frauenanteil im akademischen Mittelbau ein relativ einheitliches Bild. Im hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal aller sieben Universitätskliniken stellen Frauen die Mehrheit. Der Frauenanteil bewegt sich zwischen 52,0 % am Standort Münster und 56,6 % in Düsseldorf, sodass er an allen Universitätskliniken den Landesdurchschnitt überschreitet. Im Zehnjahresvergleich weisen alle sieben Hochschulen eine Steigerung des Frauenanteils auf, jedoch in unterschiedlichem Ausmaß. Während am Universitätsklinikum Düsseldorf eine Steigerung um zehn Prozentpunkte zu beobachten ist, beträgt die Differenz in Aachen nur 2,6 Prozentpunkte.

4.3.3 Hochschulen für angewandte Wissenschaften

Die Personalstruktur im wissenschaftlichen Bereich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften hat sich im betrachteten Zeitraum stark verändert. Das zeigt sich insbesondere im Ausbau des akademischen Mittelbaus. Von 2010 bis 2020 wurde die Anzahl des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals auf 5.372 verdoppelt (Tab. I 4.9). Der Frauenanteil bewegt

sich mit 41,6 % unterhalb des Landesdurchschnitts, ist aber im Zehnjahresvergleich stärker angestiegen als der landesweite Frauenanteil.

Auf der Ebene der einzelnen HAWs zeigen sich erhebliche Differenzen in Bezug auf die Frauenanteile.

Eine Ausnahmestellung nimmt die Hochschule für Gesundheit Bochum ein, die aufgrund ihrer Ausrichtung auf die Gesundheitsberufe mit einem Frauenanteil von 82,2 % auffällt. Einen hohen Frauenanteil von 57,3 % kann auch die Hochschule Niederrhein aufweisen und die Hochschulen Rhein-Waal (49,2 %)

Tab. I 4.8 Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professor_innen) an Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2010 und 2020

Rang hauptberuflich. wiss. Personal	Klinikum	Hauptberuflich. wiss. Personal			Frauenanteile			
		2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	UK Düsseldorf	1.377	2.113	53,4 %	46,7 %	56,6 %	10,0	12,9
2	UK Essen	1.097	1.529	39,4 %	47,9 %	55,5 %	7,6	11,7
3	UK Köln	1.575	2.353	49,4 %	49,8 %	55,0 %	5,2	11,3
4	U Bochum (Med. Fak.)	225	208	-7,6 %	48,9 %	53,8 %	5,0	10,1
5	UK Aachen	1.511	1.971	30,4 %	51,1 %	53,7 %	2,6	10,0
6	UK Bonn	1.383	2.069	49,6 %	47,4 %	52,7 %	5,2	9,0
7	UK Münster	1.557	2.125	36,5 %	46,1 %	52,0 %	5,9	8,3
Alle Universitätskliniken		8.725	12.368	41,8 %	48,2 %	54,2 %	6,0	10,5
Alle Hochschulen		33.998	46.518	36,8 %	38,7 %	43,7 %	5,1	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Tab. I 4.9 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal (ohne Professor_innen) an den HAW in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2010 und 2020

Rang hauptberuflich. u. künstl. Personal	HAW	Hauptberuflich. wiss. u. künstl. Personal			Frauenanteile			
		2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	HS für Gesundheit	12	118	883,3 %	83,3 %	82,2 %	-1,1	38,5
2	HS Niederrhein	217	382	76,0 %	54,4 %	57,3 %	3,0	13,6
3	HS Rhein-Waal	19	191	905,3 %	42,1 %	49,2 %	7,1	5,5
4	HS Bonn-Rhein-Sieg	152	345	127,0 %	37,5 %	49,0 %	11,5	5,3
5	FH Münster	314	492	56,7 %	38,5 %	46,1 %	7,6	2,4
6	FH Bielefeld	181	341	88,4 %	46,4 %	44,0 %	-2,4	0,3
7	HS Hamm-Lippstadt	3	126	4.100,0 %	33,3 %	42,9 %	9,5	-0,9
8	FH Südwestfalen	34	451	1.226,5 %	29,4 %	41,7 %	12,3	-2,0
9	HS Bochum	142	196	38,0 %	24,6 %	39,8 %	15,1	-3,9
10	TH Köln	557	805	44,5 %	38,4 %	39,4 %	1,0	-4,3
11	HS Düsseldorf	145	286	97,2 %	24,1 %	34,6 %	10,5	-9,1
12	HS Ruhr West	18	179	894,4 %	38,9 %	34,1 %	-4,8	-9,6
13	FH Dortmund	151	333	120,5 %	21,2 %	33,9 %	12,7	-9,8
14	HS Westfälische	236	353	49,6 %	25,8 %	33,1 %	7,3	-10,6
15	TH Ostwestfalen-Lippe	231	292	26,4 %	23,4 %	32,9 %	9,5	-10,9
16	FH Aachen	272	482	77,2 %	29,0 %	32,8 %	3,7	-10,9
Alle HAW		2.684	5.372	100,1 %	34,5 %	41,6 %	7,1	-2,1
Alle Hochschulen		33.998	46.518	36,8 %	38,7 %	43,7 %	5,1	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

sowie Bonn-Rhein-Sieg (49,0%) bewegen sich ebenfalls nah an der Geschlechterparität. Ansonsten liegen die Frauenanteile nur an zwei weiteren HAWs oberhalb des Landesdurchschnitts. Von den zehn HAWs mit einem im Landesvergleich unterproportionalen Frauenanteil lässt sich eine Gruppe von sechs Hochschulen identifizieren, die mit einer Differenz von mehr als neun Prozentpunkten besonders stark vom Landesmittel abweicht. Die Entwicklung des Frauenanteils im Zehnjahresvergleich zeigt überwiegend positive Tendenzen, lediglich an der Hochschule für Gesundheit Bochum, der Fachhochschule Bielefeld sowie der Hochschule Ruhr West sind die Frauenanteile im akademischen Mittelbau gesunken.

4.3.4 Kunsthochschulen

Im Vergleich zu den anderen Hochschularten besteht das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal an Kunsthochschulen aus einer kleinen Gruppe von 199 Personen, die auch im Zeitraum von 2010 bis 2020 im Vergleich zu den landesweiten Entwicklungen weniger stark ange-

wachsen ist (Tab. I 4.10). Der Frauenanteil für alle Kunsthochschulen liegt mit 44,7 % etwas oberhalb des Landesdurchschnitts ist aber im betrachteten Zeitraum nicht so deutlich angestiegen wie in den anderen Hochschularten.

Mit Blick auf die Frauenanteile der einzelnen Hochschulen lassen sich drei Gruppen identifizieren. An der Kunsthochschule für Medien Köln (61,5 %) sowie der Hochschule für Musik und Tanz Köln (58,3 %) besteht die Mehrheit des akademischen Mittelbaus aus Frauen, was einer deutlichen Abweichung nach oben vom Landesdurchschnitt entspricht. Drei Kunsthochschulen weisen Frauenanteile auf, die etwas unter- oder oberhalb des NRW-Mittelwerts liegen. Und schließlich fallen die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf (26,7 %) sowie die Kunstakademie Münster (25,0 %) mit einem unterdurchschnittlichen Frauenanteil von etwa einem Viertel auf. Im Falle der Robert Schumann Hochschule ist ein starker Rückgang beim Frauenanteil (23,3 Prozentpunkte) seit 2010 zu verzeichnen. Aufgrund der geringen Fallzahlen sind hier jedoch starke Schwankungen zu erwarten.

4.4 MITARBEITER_INNEN IN TECHNIK UND VERWALTUNG

Die Statusgruppe der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV) stellt an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW beim hauptberuflichen Personal die größte Beschäftigtengruppe dar. Diese

Statusgruppe umfasst eine Vielzahl unterschiedlicher Personalgruppen: das Verwaltungspersonal, das technische Personal, Bibliothekspersonal sowie das Pflegepersonal an Universitätskliniken. Darüber hinaus

Tab. I 4.10 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal (ohne Professor_innen) an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2010 und 2020

Rang hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal	Kunsthochschule	Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal			Frauenanteile			
		2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	Kunst-HS für Medien Köln	26	26	0,0 %	65,4 %	61,5 %	-3,8	17,8
2	HS für Musik und Tanz Köln	22	24	9,1 %	54,5 %	58,3 %	3,8	14,6
3	Folkwang U der Künste	48	54	12,5 %	31,3 %	44,4 %	13,2	0,7
3	Kunstakademie Düsseldorf	22	27	22,7 %	40,9 %	44,4 %	3,5	0,7
5	HS für Musik Detmold	29	41	41,4 %	37,9 %	39,0 %	1,1	-4,7
6	Robert Schumann HS Düsseldorf	4	15	275,0 %	50,0 %	26,7 %	-23,3	-17,1
7	Kunstakademie Münster	12	12	0,0 %	25,0 %	25,0 %	0,0	-18,7
Alle Kunsthochschulen		163	199	22,1 %	42,3 %	44,7 %	2,4	1,0
Alle Hochschulen		33.998	46.518	36,8 %	38,7 %	43,7 %	5,1	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Tab. I 4.11 MTV an den Universitäten (ohne Kliniken) in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2010 und 2020

Rang MTV	Universität	MTV			Frauenanteile			
		2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	FernU Hagen	610	754	23,6 %	69,5 %	69,4 %	-0,1	0,9
2	U Bielefeld	1.152	1.253	8,8 %	63,2 %	65,6 %	2,4	-2,8
3	U Köln	1.851	2.059	11,2 %	51,5 %	65,6 %	14,0	-2,9
4	U Düsseldorf	978	1.061	8,5 %	60,9 %	64,3 %	3,3	-4,1
5	U Duisburg-Essen	1.502	1.565	4,2 %	58,5 %	62,2 %	3,8	-6,2
6	U Wuppertal	708	793	12,0 %	58,2 %	61,9 %	3,7	-6,5
7	U Siegen	683	830	21,5 %	57,7 %	61,1 %	3,4	-7,3
8	U Münster	1.920	2.066	7,6 %	60,5 %	60,6 %	0,1	-7,9
9	U Bonn	1.950	1.945	-0,3 %	59,6 %	59,7 %	0,1	-8,7
10	U Paderborn	652	785	20,4 %	51,7 %	57,8 %	6,1	-10,6
11	TU Dortmund	1.213	1.430	17,9 %	55,1 %	55,5 %	0,5	-12,9
12	U Bochum	2.059	2.322	12,8 %	51,1 %	54,6 %	3,5	-13,9
13	DSHS Köln	260	356	36,9 %	49,6 %	53,4 %	3,8	-15,1
14	RWTH Aachen	3.358	3.796	13,0 %	39,8 %	46,0 %	6,2	-22,4
Alle Universitäten (ohne Kliniken)		18.896	21.015	11,2 %	54,1 %	58,1 %	4,0	-10,3
Alle Hochschulen		50.180	63.945	27,4 %	66,2 %	68,4 %	2,2	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

zählen das Sonstige Personal, Auszubildende, Praktikant_innen und Sonstige Hilfskräfte zu den Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung.

Insgesamt sind 63.945 Personen im MTV-Bereich beschäftigt, was einer Steigerung von 27,4 % seit 2010 entspricht (Tab. I 4.11). Dieser Personalzuwachs um etwas mehr als ein Viertel ist jedoch weniger stark ausgeprägt als im akademischen Mittelbau oder bei den Studierenden. Im MTV-Bereich sind traditionell viele Frauen beschäftigt. Das zeigt auch der Frauenanteil, der im Jahr 2010 bei gut zwei Dritteln lag und aktuell 68,4 % beträgt. Es lässt sich auch in dieser Gruppe eine horizontale Segregation beobachten. Während in den Bereichen der Verwaltung und Pflege Frauen häufig einen hohen Anteil der Beschäftigten ausmachen, sind Männer mehrheitlich im Bereich der Technik vertreten.

4.4.1 Universitäten

An den Universitäten hat sich die Anzahl der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung auf 21.015 erhöht (Tab. I 4.11). Die Steigerung um 11,2 % ist deutlich geringer als im Landesmittel. Der Frauenanteil von 58,1 % liegt ebenfalls deutlich unterhalb

des Durchschnitts für alle Hochschularten. Trotzdem sind im MTV-Bereich an Universitäten auch im Zehnjahresvergleich mehrheitlich Frauen beschäftigt und ihr Anteil hat sich etwas stärker erhöht als im Landesdurchschnitt.

Die Frauenanteile der einzelnen Universitäten befinden sich – mit Ausnahme der FernUniversität Hagen (69,4 %) – alle unterhalb des NRW-weiten Durchschnittswerts. Dabei weist jedoch der Großteil der Universitäten Frauenanteile von mehr als 50 % auf. An den Universitäten in Bielefeld (65,5 %), Köln (65,5 %) und Düsseldorf (64,3 %) sind fast zwei Drittel der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung Frauen. Auffällig niedrig ist der Frauenanteil an der RWTH Aachen, mit 46,0 % unterschreitet er das Landesmittel um -22,4 Prozentpunkte. Die Entwicklung im Zehnjahresvergleich zeigt einen Anstieg des Frauenanteils im MTV-Bereich an den meisten Universitäten. Besonders groß ist die Erhöhung an der Universität Köln mit 14 Prozentpunkten. An den übrigen Universitäten fällt der Zuwachs moderat oder sehr gering aus. An vier Universitäten beträgt die Differenz im Zehnjahresvergleich weniger als einen Prozentpunkt, sodass von einer Stabilität des Frauenanteils gesprochen werden kann.

4.4.2 Universitätskliniken

An den Universitätskliniken und Medizinischen Fakultäten ist mit einer Steigerungsrate von 35,4 % ein stärkerer Personalzuwachs im MTV-Bereich zu erkennen als an den Universitäten (Tab. I 4.12). Somit sind hier im Jahr 2020 insgesamt 37.348 Beschäftigte tätig, wo-

bei die Größe des MTV-Bereichs auf die Gruppe des Pflegepersonals zurückgeht. Da im Pflegebereich überdurchschnittlich viele Frauen arbeiten, erklärt sich auch der insgesamt hohe Frauenanteil von 75,3 %. Dieser Wert setzt sich deutlich nach oben vom landesweiten Mittelwert ab und hat sich in der betrachteten Dekade nur geringfügig verändert.

Tab. I 4.12 MTV an den Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2010 und 2020

Rang MTV	Klinikum	MTV			Frauenanteile			
		2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	U Bochum (Med. Fak.)	294	219	-25,5 %	80,3 %	84,0 %	3,7	15,6
2	UK Münster	5.476	7.877	43,8 %	76,8 %	76,8 %	0,0	8,3
3	UK Essen	4.589	6.480	41,2 %	77,9 %	75,9 %	-2,0	7,5
4	UK Düsseldorf	4.273	5.049	18,2 %	75,1 %	75,8 %	0,7	7,3
5	UK Köln	5.004	6.994	39,8 %	75,4 %	74,6 %	-0,8	6,2
6	UK Aachen	4.726	5.567	17,8 %	75,9 %	74,3 %	-1,6	5,9
7	UK Bonn	3.212	5.162	60,7 %	72,5 %	73,6 %	1,1	5,2
Alle Universitätskliniken		27.574	37.348	35,4 %	75,8 %	75,3 %	-0,5	7,4
Alle Hochschulen		50.180	63.945	27,4 %	66,2 %	68,4 %	2,2	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Tab. I 4.13 MTV an den HAW in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2010 und 2020

Rang MTV	HAW	MTV			Frauenanteile			
		2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	HS für Gesundheit	30	102	240,0 %	66,7 %	73,5 %	6,9	5,1
2	HS Bonn-Rhein-Sieg	154	257	66,9 %	73,4 %	73,2 %	-0,2	4,7
3	FH Bielefeld	173	281	62,4 %	64,2 %	67,6 %	3,5	-0,8
4	FH Dortmund	214	335	56,5 %	61,7 %	65,4 %	3,7	-3,1
5	FH Südwestfalen	442	345	-21,9 %	43,2 %	64,1 %	20,8	-4,4
6	HS Niederrhein	281	419	49,1 %	64,8 %	62,1 %	-2,7	-6,4
7	TH Ostwestfalen-Lippe	215	259	20,5 %	48,8 %	61,8 %	12,9	-6,6
8	HS Westfälische	185	229	23,8 %	59,5 %	61,6 %	2,1	-6,9
9	HS Hamm-Lippstadt	29	148	410,3 %	48,3 %	61,5 %	13,2	-6,9
10	FH Aachen	329	480	45,9 %	53,8 %	61,0 %	7,2	-7,4
11	FH Münster	352	426	21,0 %	56,0 %	59,2 %	3,2	-9,3
12	HS Rhein-Waal	49	279	469,4 %	53,1 %	59,1 %	6,1	-9,3
13	TH Köln	465	675	45,2 %	53,5 %	57,9 %	4,4	-10,5
14	HS Ruhr West	48	258	437,5 %	64,6 %	56,6 %	-8,0	-11,8
15	HS Düsseldorf	164	344	109,8 %	56,1 %	54,1 %	-2,0	-14,4
16	HS Bochum	154	225	46,1 %	51,9 %	53,8 %	1,8	-14,6
Alle HAW		3.284	5.062	54,1 %	55,7 %	61,2 %	5,5	-7,2
Alle Hochschulen		50.180	63.945	27,4 %	66,2 %	68,4 %	2,2	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Tab. I 4.14 MTV an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2010 und 2020

Rang MTV	Kunsthochschule	MTV			Frauenanteile			
		2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	Kunstakademie Düsseldorf	43	45	4,7 %	67,4 %	71,1 %	3,7	2,7
2	HS für Musik Detmold	60	73	21,7 %	61,7 %	68,5 %	6,8	0,1
3	HS für Musik und Tanz Köln	86	109	26,7 %	66,3 %	64,2 %	-2,1	-4,2
4	Robert Schumann HS Düsseldorf	39	46	17,9 %	56,4 %	60,9 %	4,5	-7,6
5	Kunst-HS für Medien Köln	65	78	20,0 %	55,4 %	59,0 %	3,6	-9,5
6	Kunstakademie Münster	21	32	52,4 %	66,7 %	53,1 %	-13,5	-15,3
7	Folkwang U der Künste	112	137	22,3 %	56,3 %	52,6 %	-3,7	-15,9
Alle Kunsthochschulen		426	520	22,1 %	60,6 %	60,6 %	0,0	-7,8
Alle Hochschulen		50.180	63.945	27,4 %	66,2 %	68,4 %	2,2	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Auf der Ebene der einzelnen Hochschulen zeigt sich – mit Ausnahme der Medizinischen Fakultät an der Universität Bochum – ein relativ einheitliches Bild. An den einzelnen Universitätskliniken stellen Frauen etwa drei Viertel der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung. Die Frauenanteile bewegen sich zwischen 76,8 % (Universitätsklinik Münster) und 73,6 % (Universitätsklinik Bonn) und liegen damit alle deutlich oberhalb des NRW-Mittelwerts. Auch bleiben die Frauenanteile im Zehnjahresvergleich, trotz einer zum Teil erheblichen Zunahme der Beschäftigtenzahlen, relativ stabil.

4.4.3 Hochschulen für angewandte Wissenschaften

Im Jahr 2020 sind an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften mit 5.062 Mitarbeiter_innen noch einmal deutlich mehr Personen im MTV-Bereich beschäftigt als zehn Jahre zuvor (Tab. I 4.13). Die Personalaufstockung von 54,1 % fällt deutlich stärker aus als im Durchschnitt aller Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Der Frauenanteil liegt mit 61,2 % zwar unter dem landesweiten Mittelwert, Frauen stellen gleichwohl die Mehrheit der Beschäftigten. Im Zehnjahresvergleich ist der Frauenanteil um 5,5 Prozentpunkte gestiegen und damit etwas stärker als über alle Hochschularten hinweg.

Die Frauenanteile an den MTV-Beschäftigten der einzelnen Hochschulen weisen eine Spannweite von etwa 20 Prozentpunkten auf. An der Hochschule für

Gesundheit und der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg sind mit knapp drei Vierteln anteilig die meisten Frauen beschäftigt, zudem übersteigen diese Anteile auch den Landesdurchschnitt. Doch auch an den Fachhochschulen Bielefeld, Dortmund und Südwestfalen sind die Frauenanteile unter den Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung sehr hoch und liegen bei ungefähr zwei Dritteln. Am deutlichsten unterhalb des Landesdurchschnitts befinden sich die Frauenanteile der Hochschulen Düsseldorf (54,1 %) und Bochum (53,8 %). Allerdings sind auch an diesen Hochschulen mehrheitlich Frauen im MTV-Bereich beschäftigt. Die Entwicklung von 2010 bis 2020 gestaltet sich an den einzelnen HAWs sehr unterschiedlich. Während insbesondere die Fachhochschule Südwestfalen (20,8 Prozentpunkte), aber auch die TH Ostwestfalen-Lippe (12,9 Prozentpunkte) und die Hochschule Hamm-Lippstadt (13,2 Prozentpunkte) einen starken Anstieg zu verzeichnen haben, sind an vier HAWs die Frauenanteile gesunken. Am deutlichsten ist dies an der Hochschule Ruhr West mit acht Prozentpunkten der Fall.

4.4.4 Kunsthochschulen

An den Kunsthochschulen hat sich die Anzahl der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung im Zeitraum von 2010 bis 2020 erhöht, mit einer Zunahme von 22,1 % fällt der Anstieg jedoch etwas weniger stark als im Durchschnitt aller Hochschulen aus (Tab. I 4.14). Der Frauenanteil liegt mit 60,6 % deutlich unterhalb des Landesdurchschnitts und hat sich

im Zehnjahresvergleich nicht verändert. Dennoch sind somit auch an den Kunsthochschulen mehrheitlich Frauen im MTV-Bereich beschäftigt.

Die Frauenanteile an den einzelnen Kunsthochschulen unterscheiden sich zum Teil deutlich, unterschreiten aber an keiner Kunsthochschule die 50-%-Marke. Mit der Kunstakademie Düsseldorf (71,1 %) und der Hochschule für Musik Detmold (68,5 %) bewegen sich zwei Hochschulen oberhalb des Landesdurchschnitts. Gleichzeitig liegen die Frauenanteile an der Kunstakademie Münster und der Folkwang Universität der Künste um mehr als 15 Prozentpunkte unter dem Mittelwert für NRW. Große Differenzen von mehr als 20 Prozentpunkten zeigen sich auch bei einem Blick auf die Entwicklung in der betrachteten Dekade. Auffällig ist der starke Abfall des Frauenanteils an der Kunstakademie Münster um 13,5 Prozentpunkte. Allerdings ist dabei zu bedenken, dass aufgrund der geringen Fallzahlen größere Schwankungen möglich sind.

4.4.5 Entgeltungleichheiten

Wie die bisherigen Analysen zeigen, bilden Frauen im MTV-Bereich durchweg eine deutliche Mehrheit der Beschäftigten – anders als beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal. Jedoch zeigt eine genauere Analyse nicht nur eine starke Geschlechtersegregation nach Tätigkeitsfeldern, sondern auch deutliche Entgeltungleichheiten zwischen Frauen und Männern. Das wurde für die Hochschulen in NRW erstmals im Gender-Report 2016 herausgearbeitet (vgl. Kortendiek et al. 2016: 83f.) und im Gender-Report 2019 ausführlich analysiert (vgl. Kortendiek et al. 2019: 368f.). Diese Analysen werden nun fortgeschrieben. Dazu werden – jeweils für Tarifbeschäftigte und Beamt_innen – die Entgeltgruppen bzw. Besoldungsgruppen nach ihrer Geschlechterverteilung aufgeschlüsselt. Anschließend erfolgt diese Auswertung noch einmal nach ausgewählten Personalgruppen.

Tarifbeschäftigte

Für Tarifbeschäftigte an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW steht das gesamte Spektrum

der Entgeltgruppen des TV-L⁹ von E1 bis E15 zur Verfügung. Die Entgeltgruppen sind nach erforderlichen Basisqualifikationen in vier Cluster unterteilt.¹⁰ Neben der formalen Qualifikation zählt auch die Beschreibung der Tätigkeit für die Arbeitsbewertung. Im tarifbeschäftigten MTV-Bereich (Tab. I 4.15) dominiert klar der ‚mittlere Dienst‘ (E5 bis E8) mit rund 25.600 Beschäftigten, gefolgt vom ‚gehobenen Dienst‘ (E9 bis E12) mit rund 21.500 Beschäftigten. Der ‚einfache Dienst‘ (E1 bis E4) stellt ebenso wie der ‚höhere Dienst‘ (ab E13) deutlich weniger Beschäftigte.

Ein Blick auf die Geschlechterverteilung (Abb. I 4.3) zeigt: Der höchste Frauenanteil findet sich mit drei Vierteln im ‚mittleren Dienst‘. Innerhalb von drei der vier Cluster sinkt der Frauenanteil mit steigender Entgeltgruppe: Im ‚einfachen Dienst‘ finden sich Frauen mehrheitlich in den Entgeltgruppen bis E3 und stellen in E4 nur noch knapp über ein Drittel. Im ‚gehobenen Dienst‘ sind Frauen in der Einstiegsgruppe E9 zu mehr als 70 % vertreten, der Frauenanteil sinkt mit jeder Entgeltgruppe deutlich und beträgt in E12 nur noch knapp über 40 %. Ein ähnliches Muster zeigt sich im ‚höheren Dienst‘: In E13 sind zwei Drittel der Beschäftigten Frauen, während es in E15 nur noch etwas weniger als die Hälfte sind.

Einzig im ‚mittleren Dienst‘ zeigt sich ein anderes Muster: Hier finden sich die insgesamt höchsten Frauenanteile mit rund 80 % in E8 und knapp darüber in E6. In den Entgeltgruppen E5 und E7 sind Frauen hingegen mit jeweils rund zwei Dritteln vertreten. Diese auffälligen Unterschiede in der Geschlechterverteilung verweisen darauf, dass es im MTV-Bereich unterschiedliche Tätigkeitsfelder gibt, in denen unterschiedliche Eingruppierungspraxen herrschen. So wird E7 vor allem für das Technische Personal vergeben, das einen überdurchschnittlichen Männeranteil aufweist, während das frauendominierte Verwaltungspersonal am häufigsten in E8 oder E6 eingruppiert wird (Tab. I 4.15).

Verglichen mit dem Jahr 2014¹¹ sind vor allem der ‚gehobene und höhere Dienst‘ personell gewachsen. Merklich gestiegen sind dabei die Frauenanteile in

⁹ Der TV-L ist der an den Hochschulen in NRW gültige Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder. Die Entgeltgruppen beinhalten zum Teil Untergruppen wie E9a und E9b sowie Übergangstarife, die hier nicht aufgeschlüsselt werden und den entsprechenden Gruppen zugerechnet werden.

¹⁰ Die Gruppen bis E4 erfordern keinen Berufsabschluss, E5 bis E8 eine berufliche Ausbildung, E9 bis E12 einen Bachelor-Abschluss oder ein FH-Diplom und ab E13 ist ein wissenschaftlicher Hochschulabschluss (einschl. Master/FH) erforderlich. Analog zu den Laufbahngruppen der Beamt_innen ist es üblich, vom ‚einfachen‘, ‚mittleren‘, ‚gehobenen‘ und ‚höheren‘ Dienst zu sprechen (aufsteigend ab E1 bis E4).

¹¹ Dieses Berichtsjahr lag dem Gender-Report 2016 zugrunde, in dem die Geschlechterverteilung innerhalb der Entgeltgruppen erstmalig analysiert wurde (vgl. Kortendiek et al. 2016: 84).

Tab. I 4.15 Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte) nach Entgeltgruppen, Personalgruppen und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2020

Personalgruppe	Alle Tarifbeschäftigten		darunter			
			Verwaltungspersonal		Technisches Personal	
Entgeltgruppe	Gesamt	Frauenanteil	Gesamt	Frauenanteil	Gesamt	Frauenanteil
E15	217	47,5 %	176	46,0 %	10	*
E14	692	54,0 %	501	54,7 %	62	32,3 %
E13	2.579	67,7 %	2.106	70,0 %	169	24,9 %
E13–E15	3.488	63,8 %	2.783	65,7 %	241	27,0 %
E12	1.223	41,0 %	688	49,7 %	395	19,5 %
E11	3.457	49,9 %	2.009	58,6 %	856	23,2 %
E10	2.881	55,8 %	1.401	67,2 %	830	28,4 %
E9	13.960	72,7 %	4.309	78,2 %	3.652	54,6 %
E9–E12	21.521	65,0 %	8.407	69,4 %	5.733	43,7 %
E8	10.938	79,6 %	3.042	88,5 %	967	48,6 %
E7	5.507	64,4 %	301	35,9 %	1.089	14,1 %
E6	6.359	82,9 %	3.154	88,5 %	741	53,4 %
E5	2.758	66,6 %	681	64,8 %	500	33,8 %
E5–E8	25.562	75,7 %	7.178	84,0 %	3.297	36,1 %
E4	881	36,8 %	180	28,9 %	91	25,3 %
E3	3.035	59,2 %	303	52,8 %	220	42,7 %
E1–E2	436	70,6 %	218	79,8 %	13	38,5 %
E1–E4	4.352	55,8 %	701	55,1 %	324	37,7 %
Sonstige Einstufung	833	64,3 %	193	29,0 %	34	11,8 %
Insgesamt	55.756	69,1 %	19.262	73,4 %	9.629	40,4 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2020; eigene Berechnungen. *Der Frauenanteil wird aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.

allen Entgeltgruppen innerhalb dieser beiden Laufbahngruppen. Das deutet auf eine vermehrte Beteiligung von Frauen am wachsenden Tätigkeitsfeld ‚Wissenschaftsmanagement‘ hin. Im ‚mittleren Dienst‘ ist die höchste Entgeltgruppe E8 personell fast verdoppelt worden und im Zuge dessen ist der Frauenanteil von rund 75 % auf rund 80 % gestiegen. Dennoch bleibt E6 in diesem Eingruppierungscluster die Entgeltgruppe mit dem höchsten Frauenanteil (82,9 %), auch wenn der Abstand zu E8 etwas kleiner geworden ist. Obwohl sich parallel auch der Frauenanteil in der nächsthöheren Entgeltgruppe E9 leicht erhöht hat, bleibt der Abstand zwischen E8 und E9 mit Blick auf die Eingruppierung von Frauen bestehen bzw. hat sich sogar leicht vergrößert. Verringert hat sich hingegen der Abstand zwischen E9

und den höheren Entgeltgruppen des ‚gehobenen Dienstes‘, was vor allem darauf zurückzuführen ist, dass die Anteile an höher eingruppierten Frauen deutlich gestiegen sind. An dem grundsätzlichen Muster im gehobenen und höheren Dienst – sinkender Frauenanteil bei höherer Entgeltgruppe – hat sich jedoch nichts verändert.

Insgesamt zeigt der Vergleich von zwei stark besetzten Personalgruppen (Tab. I 4.15),¹² dass die entgeltbezogene Geschlechterverteilung innerhalb des Verwaltungspersonals – mit Ausnahme der bereits erwähnten Entgeltgruppe E7 – weitgehend der vorgestellten Durchschnittsverteilung aller Tarifbeschäftigten entspricht, auch wenn die Frauenanteile insgesamt überdurchschnittlich ausfallen. Leicht abweichend von

¹² Weitere Personalgruppen im MTV-Bereich bilden das Bibliothekspersonal, das Pflegepersonal der Universitätskliniken und das Sonstige Personal. Auszubildende und Praktikant_innen werden in der hier vorliegenden entgeltbezogenen Auswertung nicht berücksichtigt, wohl aber in der vorangegangenen Analyse der MTV-Beschäftigten nach Hochschulart.

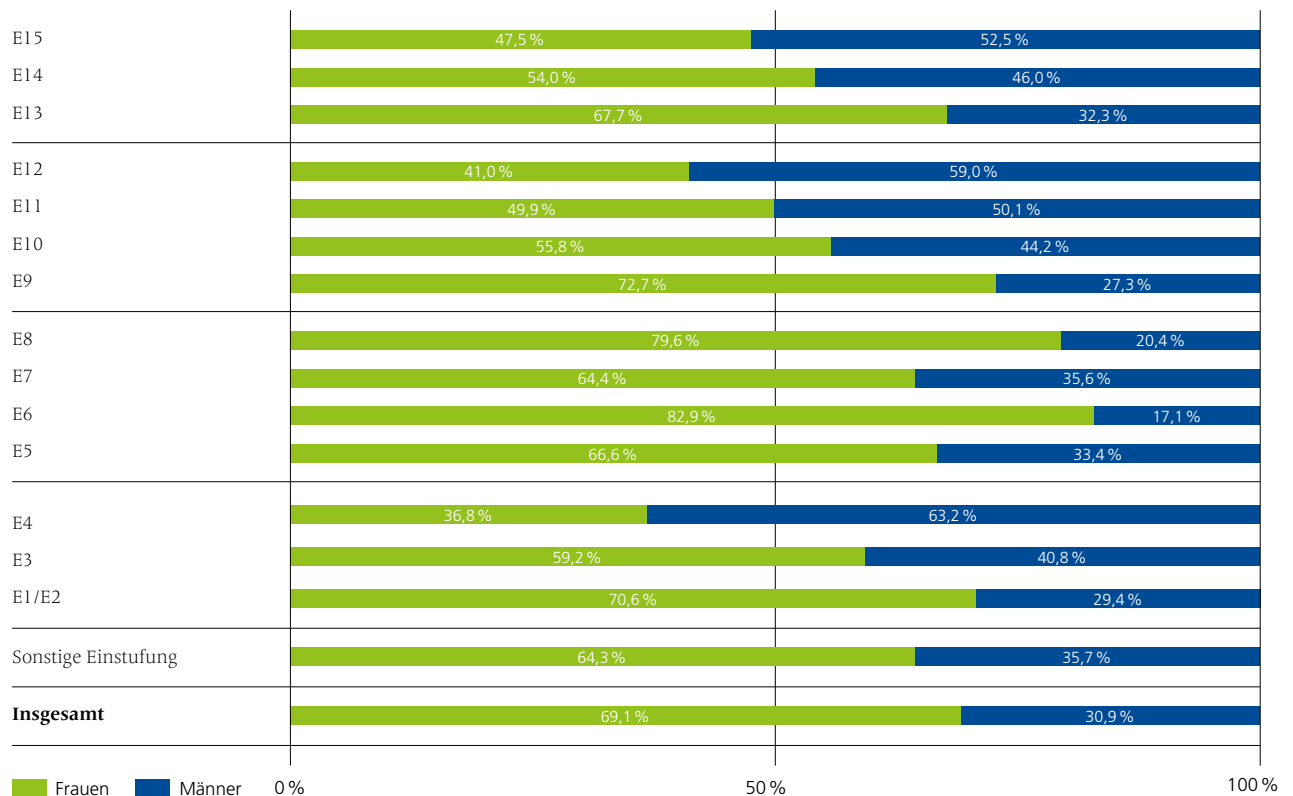


Abb. I 4.3 Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte) nach Entgeltgruppen und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2020. (Quelle: IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik; eigene Berechnungen)

der Durchschnittsverteilung zeigt sich hier, dass im ‚mittleren Dienst‘ die beiden Entgeltgruppen E6 und E8 nicht nur etwa gleich stark besetzt sind, sondern auch mit ihren Frauenanteilen gleichauf liegen. Damit hat sich zumindest die frühere Eingruppierungspraxis mit Schwerpunkt auf E6 relativiert, allerdings kommt E6 als hauptsächlich Frauen vorbehaltene Entgeltgruppe innerhalb des Verwaltungspersonals immer noch häufig vor.

Das Technische Personal als einzige mehrheitlich mit Männern besetzte Personalgruppe ist deutlich häufiger im ‚gehobenen Dienst‘ (E9 bis E12) eingruppiert als das Verwaltungspersonal, jedoch gibt es vergleichsweise wenig Personal im ‚höheren Dienst‘. Die Beteiligung von Frauen hat sich gegenüber dem Berichtsjahr 2014 im ‚gehobenen Dienst‘ merklich erhöht, allerdings betrifft das vor allem die unterste und mit Abstand häufigste Entgeltgruppe E9, in der Frauen mittlerweile eine knappe Mehrheit bilden. In der nächsthöheren Entgeltgruppe E10 ist demgegen-

über der Frauenanteil fast halbiert und in den höheren Gruppen E11 und E12 noch geringer. Im ‚mittleren Dienst‘ ist der Frauenanteil gegenüber 2014 hingegen gesunken. Hier finden sich Frauen jedoch nach wie vor anteilig häufiger in der niedrigeren Entgeltgruppe E6 als in E8.

Beamt_innen

Die verbeamteten Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Tab. I 4.16) stellen – verglichen mit den Tarifbeschäftigten – eine deutlich geringere Zahl an Beschäftigten (rund 1.700) und der Frauenanteil fällt etwas niedriger aus (61,7 % vs. 69,1 %). Das Spektrum der an den nordrhein-westfälischen Hochschulen vorkommenden Besoldungsgruppen setzt höher an (ab A5) und reicht bis A16. Damit stehen drei Eingruppierungskorridore zur Verfügung, die – ähnlich wie bei den Tarifbeschäftigten – nach Basisqualifikation unterschieden werden.¹³ Der größte Teil der Beschäftigten (fast 1.000) ist im gehobenen Dienst (A9 bis A12) eingruppiert.

¹³ Der mittlere Dienst (A5–A8) setzt eine Berufsausbildung oder mittlere Reife voraus, der gehobene Dienst (A9–A12) mindestens die Fachhochschulreife und der höhere Dienst ab A13 mindestens ein Studium mit Master oder vergleichbarem Abschluss.

Tab. I 4.16 Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Beamt_innen) nach Besoldungsgruppen, Personalgruppen und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2020

Personalgruppe	Alle Beam_t_innen		darunter			
	Gesamt	Frauenanteil	Verwaltungspersonal		Bibliothekspersonal	
Besoldungsgruppe			Gesamt	Frauenanteil	Gesamt	Frauenanteil
A15/A16	133	42,1 %	115	40,9 %	15	46,7 %
A14	113	48,7 %	95	47,4 %	17	58,8 %
A13	258	51,2 %	222	50,0 %	32	65,6 %
A13–A16	504	48,2 %	432	47,0 %	64	59,4 %
A12	212	61,8 %	150	52,0 %	57	91,2 %
A11	320	72,2 %	203	67,5 %	111	84,7 %
A10	222	85,1 %	107	82,2 %	109	92,7 %
A9	223	68,2 %	115	71,3 %	82	85,4 %
A9–A12	977	72,0 %	575	67,0 %	359	88,3 %
A8	110	46,4 %	16	81,3 %	44	81,8 %
A7	84	60,7 %	5	*	60	76,7 %
A5–A6	13	76,9 %	3	*	10	80,0 %
A5–A8	207	54,1 %	24	79,2 %	114	78,9 %
Sonstige Einstufung	54	31,5 %	54	31,5 %	0	(–)
Insgesamt	1.742	61,7 %	1.085	57,5 %	537	82,9 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2020; eigene Berechnungen. *Der Frauenanteil wird aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.

Der Frauenanteil (Abb. I 4.4) im gehobenen Dienst fällt mit insgesamt knapp über 70 % überdurchschnittlich aus, sinkt jedoch ab der Besoldungsgruppe A10, in der Frauen 85,1 % der Beschäftigten stellen, kontinuierlich. Dieses Muster setzt sich im höheren Dienst fort. Hier finden sich Frauen noch mit knapper Mehrheit im Einstiegsamt A13. In den höchsten Ämtern A15/A16, die in der Regel an Führungspositionen gekoppelt sind, beträgt der Frauenanteil nur noch 42,1 %. Dennoch ist die Spreizung im Frauenanteil innerhalb des höheren Dienstes geringer als innerhalb des gehobenen Dienstes. Im mittleren Dienst (A5 bis A8) ist ein noch deutlicherer Abfall des Frauenanteils bei höherer Besoldungsgruppe zu beobachten. Gegenüber dem Berichtsjahr 2016¹⁴ (vgl. Kortendiek et al. 2019: 393) ist die Anzahl der Hochschulbeamt_innen leicht gesunken, vor allem im gehobenen Dienst. Dabei ist der Frauenanteil im gehobenen und insbesondere vor allem im höheren Dienst gestiegen.

Das verbeamtete Verwaltungspersonal (Tab. I 4.16) besteht zwar mehrheitlich aus Frauen (57,5 %), dennoch ist die Frauenmehrheit beim tarifbeschäftigten Personal mit fast drei Vierteln deutlicher ausgeprägt. Verglichen mit den Tarifbeschäftigten hat der mittlere Verwaltungsdienst kaum eine Bedeutung, hingegen ist der höhere Dienst anteilig deutlich stärker besetzt. Die Geschlechterverteilung ähnelt größtenteils derjenigen in der vorgestellten Gesamtverteilung, die Spreizung ist allerdings stärker ausgeprägt: Von Besoldungsgruppe A10 mit knapp über 80 % Frauen bis hin zu den höchsten Ämtern A15/16 halbiert sich der Frauenanteil auf rund 40 %. Die größten Verluste im Frauenanteil sind dabei innerhalb des gehobenen Dienstes zu finden: Zwischen A10 und dem höchsten Amt A12 sinkt der Frauenanteil um 30 Prozentpunkte.

Unter den Hochschulbeamt_innen bildet – neben dem Verwaltungspersonal – zudem das Bibliothekspersonal eine größere Gruppe. In diesem Tätigkeitsfeld, in dem mit großer Mehrheit Frauen arbeiten (82,9 %), macht

¹⁴ Da für das Berichtsjahr 2014, das dem Gender-Report 2016 zugrunde lag, nur Daten zum tarifbeschäftigten MTV-Bereich vorlagen, wird für die Beamt_innen die letzte Studie im Rahmen des Gender-Reports 2019 als Vergleichsbasis herangezogen. Die dort aufgeführten genaueren Entgelt-/Besoldungsgruppen sind jedoch aufgrund ihrer Zusammenfassung nicht vergleichbar.

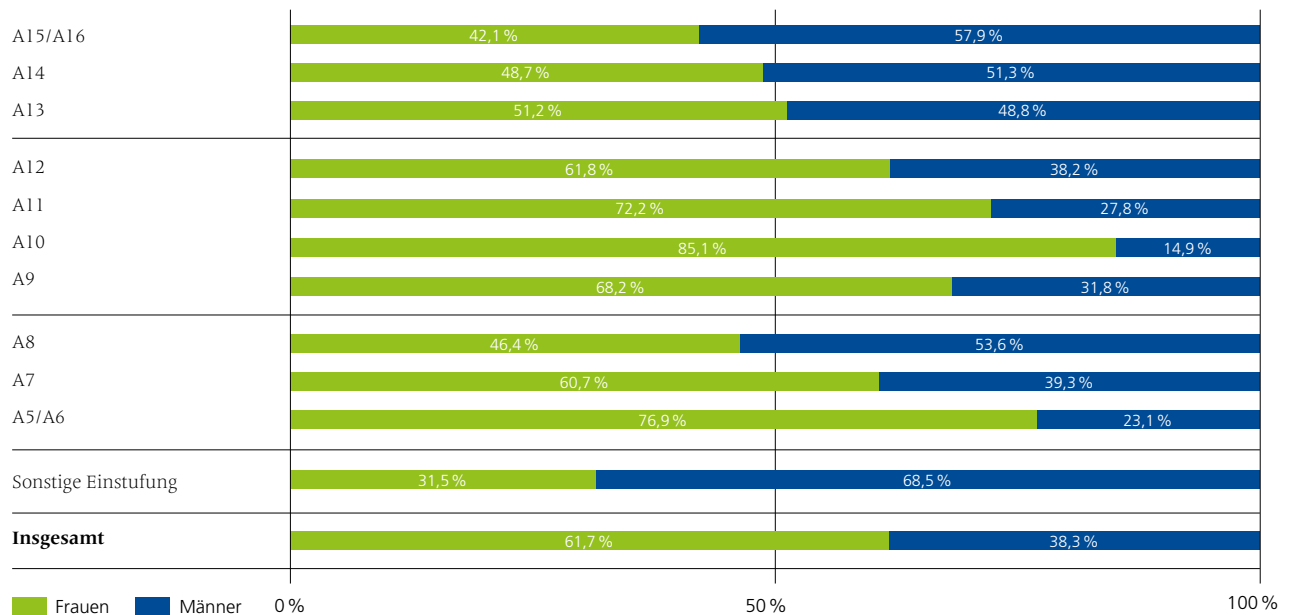


Abb. I 4.4 Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Beamten) nach Besoldungsgruppen und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2020. (Quelle: IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik; eigene Berechnungen)

der gehobene Dienst den Schwerpunkt aus. Darin sind die Besoldungsgruppen A10 und A11 am stärksten besetzt. Der Frauenanteil fällt zur höheren Besoldungsgruppe hin merklich ab. Eine der – deutlich seltener vergebenen – Planstellen in A12 erreichen hingegen

anteilig wieder mehr Frauen. Innerhalb des höheren Bibliotheksdienstes verringert sich der Frauenanteil zwischen A13 und A15/A16 deutlich; mit fast 20 Prozentpunkten fällt die Spreizung doppelt so groß aus wie im höheren Verwaltungsdienst.

4.5 Resümee

Insgesamt sind an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW rund 79.400 Personen im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich beschäftigt – haupt- und nebenberuflich. Frauen sind mit 42,4 % zwar weiterhin unterrepräsentiert, nähern sich jedoch langsam einer paritätischen Verteilung an. Mit Blick auf die einzelnen hauptberuflichen Personalgruppen zeigen sich große Unterschiede bei den Frauenanteilen. Insbesondere der geringe Anteil von Professorinnen (26,9 %) fällt auf und zeigt, dass auf der höchsten Hierarchieebene weiterhin wenig Frauen vertreten sind. Zudem fällt der Frauenanteil an den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen mit Nachwuchsgruppenleitung (33,6 %) gegenüber der Gesamtgruppe (43,2 %) deutlich ab.

Ein dezidierter Blick auf die Geschlechterverteilung bei den Professor_innen offenbart, dass es

deutliche Unterschiede bei der Verteilung auf die Besoldungsgruppen gibt. Der Frauenanteil an den W1-Professorinnen (48,1 %) fällt fast doppelt so hoch wie auf der höchsten Besoldungsstufe W3 (24,6 %) aus. Hingegen lassen sich – anders als im letzten Referenzjahr 2017 (vgl. Kortendiek et al. 2019: 45) – keine wesentlichen geschlechterbezogenen Differenzen in Bezug auf die Art des Beschäftigungsverhältnisses feststellen: Sowohl Professorinnen als auch Professoren sind zu 8,7 % als angestellte Professor_innen tätig. Differenziert nach Hochschulart sind Professorinnen anteilig am häufigsten an Kunsthochschulen (30,7 %) vertreten und auch an Universitäten (28,2 %) überschreitet der Frauenanteil den Landesdurchschnitt. Knapp unterhalb des NRW-Mittelwerts liegt der Frauenanteil an den HAWs (26,0 %), deutlich unter dem Durchschnitt liegen die Universitätskliniken (20,8 %). Im Zehnjahresvergleich zeigt sich, dass an allen vier Hochschularten der Frauenanteil in

einem ähnlichen Maß (zwischen 7,2 und 9 Prozentpunkten) erhöht werden konnte. Zwischen den Fächergruppen, aber auch innerhalb dieser, auf der Ebene der Lehr- und Forschungsbereiche, zeigt sich eine starke Heterogenität in der Geschlechterverteilung bei den Professuren.

Der hauptberufliche akademische Mittelbau hat an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im betrachteten Zeitraum von 2010 bis 2020 eine deutliche Personalaufstockung um 36,8 % auf insgesamt 46.518 Beschäftigte erfahren. In der gleichen Zeit konnte auch der Frauenanteil auf 43,7 % erhöht werden. Damit sind in dieser Statusgruppe weiterhin mehrheitlich Männer beschäftigt, jedoch nähert sich die Geschlechterverteilung der Parität an. Auf der Ebene der Hochschularten lassen sich Unterschiede feststellen. In Bezug auf die Erhöhung der Beschäftigtenzahlen ist der mit Abstand deutlichste Zuwachs an den HAWs zu erkennen. Hier hat sich die Zahl des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals verdoppelt. Auch an den Universitätskliniken sind 2020 deutlich mehr Beschäftigte im akademischen Mittelbau tätig (41,8 %) als noch 2010, an den Universitäten und den Kunsthochschulen fallen die Personalaufstockungen etwas geringer aus. Die Entwicklung der Frauenanteile verläuft ähnlich, auch hier zeigt sich der stärkste Anstieg bei den HAWs, und auch an den Universitätskliniken ist er überdurchschnittlich, wohingegen die Steigerung an Universitäten und Kunsthochschulen unterdurchschnittlich ausfällt. Allerdings bewegen sich die Differenzen zwischen 7,1 und 2,4 Prozentpunkten auf einem ähnlichen Niveau. Der höchste Frauenanteil ist an den Universitätskliniken (54,2 %) zu verzeichnen, wohingegen an den Universitäten anteilig die wenigsten Frauen im akademischen Mittelbau beschäftigt sind (39,6 %).

Im Jahr 2020 sind insgesamt rund 63.900 Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW beschäftigt. Das geht zurück auf eine Erhöhung des Personals innerhalb der betrachteten Dekade um etwas mehr als ein Viertel, die dennoch geringer ausfällt als beim akademischen Mittelbau. Am stärksten ausgeprägt ist die Aufstockung des Personals an den HAWs um mehr als die Hälfte. Mehr als die Hälfte des MTV-Personals aller Hochschulen

(rund 37.300) ist jedoch an den Universitätskliniken beschäftigt, was vor allem auf das Pflegepersonal zurückzuführen ist. Die Frauenanteile im MTV-Bereich sind traditionell hoch, so auch im Jahr 2020 mit 68,4 %, und damit mehr als zwei Drittel. Seit 2010 hat sich der Frauenanteil leicht erhöht. Differenziert nach Hochschulart ist der Frauenanteil an den Universitätskliniken am höchsten, bedingt durch die frauen-dominierten Tätigkeitsfelder der Pflege- und Laborberufe sind drei Viertel der Beschäftigten Frauen. An den Universitäten, HAWs sowie den Kunsthochschulen liegt der Frauenanteil mit jeweils rund 60 % deutlich niedriger. Doch stellen auch in diesen Hochschularten Frauen die Mehrheit des Personals im MTV-Bereich.

Der in den letzten Jahren stattgefundene personelle Ausbau des ‚höheren und gehobenen Dienstes‘ im tarifbeschäftigten MTV-Bereich geht mit einem verstärkten Zugang von Frauen zu höher bewerteten Stellen vor allem in der Hochschulverwaltung einher. Auch in der etwas kleiner gewordenen Gruppe der Hochschulbeamt_innen kann insgesamt von einem Trend zur Besetzung höher besoldeter Stellen mit Frauen gesprochen werden. Bei den Tarifbeschäftigten finden sich auch im ‚mittleren Dienst‘ Anzeichen für eine veränderte Eingruppierungspraxis: So ist die höchste Entgeltgruppe E8 gegenüber E6 nicht nur personell gestärkt worden, sondern auch bezogen auf die Beteiligung von Frauen. Dennoch sind nach wie vor anteilig mehr Frauen in der niedrigeren Entgeltgruppe E6 eingruppiert. Trotz der gestiegenen Beteiligung von Frauen an den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen hat sich das Muster der Geschlechterverteilung insgesamt nur wenig verändert: Frauen sind tendenziell auf den jeweils höheren Entgeltgruppen innerhalb eines Eingruppierungskorridors seltener zu finden. Dieses Muster zeigt sich besonders ausgeprägt im gehobenen Verwaltungsdienst sowohl bei den Tarifbeschäftigten als auch bei den Beamt_innen.

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

Ein Ergebnis der beiden vorangegangenen Kapitel ist, dass an den nordrhein-westfälischen Hochschulen in Landesträgerschaft das Phänomen der sinkenden Frauenanteile mit jeder Karrierestufe zu beobachten ist. Ausgehend von einer nahezu geschlechterparitätischen Verteilung unter den Studierenden, nimmt der Frauenanteil mit jeder steigenden wissenschaftlichen Qualifizierungsstufe ab. So liegt der durchschnittliche Frauenanteil an den Studierenden an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes bei 47,9 % (Tab. I 5.1), in der Gruppe der Promovierten sowie im wissenschaftlichen und künstlerischen Mittelbau sind Frauen dann etwas weniger, aber immer noch mit einem Anteil von 43,7 % vertreten. Demgegenüber zeigt der Professorinnenanteil von lediglich 26,9 % eine starke Unterrepräsentanz von Frauen an. Im Vergleich zum letzten Gender-Report (Kortendiek et al. 2019: 64) hat es in Bezug auf die Beteiligung von Frauen kaum Veränderungen gegeben. In den Statusgruppen unterhalb der Professuren verbleibt der Anstieg unter einem Prozentpunkt. Einen etwas stärkeren Anstieg gibt es mit 1,7 Prozentpunkten beim Professorinnenanteil.

Im vorliegenden Kapitel werden die Auswertungen zur Repräsentanz von Frauen am Studium und an der wissenschaftlichen Qualifizierung sowie am Personal für jede einzelne Hochschule aufgeführt und hochschulvergleichend betrachtet. Dabei bilden die Frauenanteile an den Studierenden, an den Promovierten, am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ohne Professur sowie an den Professuren die Grundlage. Diese werden für die einzelnen Statusgruppen mit dem zugehörigen Landesdurchschnitt aller Hochschulen verglichen. Die aus dem Vergleich resultierenden Abweichungen werden in den folgenden Tabellen nach Hochschulart getrennt dargestellt. Zudem wird für jede einzelne Hochschule ein Gesamtwert berechnet, der die durchschnittlichen Abweichungen zusammenfasst. Die Sortierung der Hochschulen in der Tabelle erfolgt auf der Grundlage des errechneten Gesamtwerts. Somit wird für jede Hochschule sichtbar, ob sie in Bezug auf die Repräsentanz von Frauen über oder unter dem Landesdurchschnitt liegt.

5.1 UNIVERSITÄTEN

Im Vergleich mit allen Hochschulen in Trägerschaft des Landes weisen die Universitäten einen etwas höheren Frauenanteil bei den Studierenden (2,8 Prozentpunkte) und Professorinnen (1,3 Prozentpunkte) auf, während der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ohne Professur um -4,2 Prozentpunkte vom Landesdurchschnitt abweicht (Tab. I 5.1). Bei den Promovierten wird die Differenz zum Landesdurchschnitt aller Hochschulen nicht abgebildet, da der Durchschnitt im Wesentlichen durch die Universitäten gebildet wird.¹⁵

Mit Blick auf die einzelnen Statusgruppen zeigt der landesweite Vergleich auf der Ebene der Universitäten, dass die Universität Köln bei den Studierenden (13,2 Prozentpunkte) und beim hauptberuflichen akademischen Mittelbau (6,4 Prozentpunkte) jeweils

den ersten Rangplatz belegt. Hinsichtlich des Frauenanteils an den Promovierten liegt die Universität Düsseldorf vorne, hier übersteigt der Frauenanteil um 10,3 Prozentpunkte den NRW-Mittelwert. Die Universität Paderborn ist dagegen mit ihrem um 8 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt liegenden Professorinnenanteil Spitzenreiterin in dieser Statusgruppe.

Bezogen auf die Gesamtwertung nimmt die Universität Köln die Spitzenposition ein. Als einzige Universität weist sie in allen dargestellten Statusgruppen überdurchschnittliche Frauenanteile auf. Ähnlich verhält es sich an der Universität Düsseldorf, jedoch bewegt sich ihr Professorinnenanteil ungefähr auf dem Niveau des Landes. Somit findet sie sich auf dem zweiten Platz, dicht gefolgt von der Universität Bielefeld. Hier studieren im NRW-Vergleich über-

¹⁵ Da in der Regel an den Universitäten promoviert wird, wird nur für diese der Frauenanteil an den Promovierten ausgewertet. In seltenen Fällen wird an Kunsthochschulen promoviert, sodass die Fallzahl für eine vergleichende Darstellung zu gering ist. Die inzwischen mögliche Promotion an einer HAW findet in der Regel in Kooperation mit einer Universität statt, sodass die Promovierten der Universität zugerechnet werden.

Tab. I 5.1: Abweichungen der Frauenanteile vom NRW-Durchschnitt nach Qualifizierungsstufen und Personalgruppen an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2020

Universität	Abweichung des Frauenanteils bei				Ø-Abweichung
	Studierenden	Promovierten	Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal	Professor_innen	
	%-Punkte	%-Punkte	%-Punkte	%-Punkte	
U Köln	13,2	7,7	6,4	4,5	7,9
U Düsseldorf	9,5	10,3	1,8	-0,3	5,3
U Bielefeld	9,9	-0,6	2,7	7,6	4,9
U Münster	7,6	3,9	-1,1	3,3	3,5
U Bonn	8,3	3,9	-2,6	-5,2	1,1
U Duisburg-Essen	1,3	2,8	-2,4	1,4	0,8
U Paderborn	0,5	-6,1	-2,0	8,0	0,1
U Wuppertal	4,9	-5,7	-3,5	1,1	-0,8
FernU Hagen	-0,3	-12,0	2,8	4,3	-1,3
U Bochum	1,4	-3,5	-5,8	2,2	-1,4
U Siegen	4,5	-6,9	-6,1	-3,6	-3,0
DSHS Köln	-12,7	3,2	2,6	-7,5	-3,6
TU Dortmund	-2,2	-10,5	-6,9	1,3	-4,6
RWTH Aachen	-15,4	-10,1	-17,5	-5,6	-12,2
Alle Universitäten (ohne Kliniken)	2,8	0,0	-4,2	1,3	0,0
Zum Vergleich: alle Hochschulen (Frauenanteile)	47,9 %	43,7 %	43,7 %	26,9 %	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2020 sowie Studierendenstatistik WS 2020/21; eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2018–2020) der abgeschlossenen Promotionen. Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal: ohne Professor_innen und ohne wiss. Personal in Kliniken. Professor_innen: ohne Klinikprofessor_innen.

durchschnittlich viele Frauen (9,9 Prozentpunkte) und auch der Professorinnenanteil (7,6 Prozentpunkte) fällt vergleichsweise hoch aus. Lediglich in der Gruppe der Promovierten befindet sie sich leicht unterhalb des Landesdurchschnitts. Dies ist auch darin begründet, dass sich die Medizinische Fakultät Ostwestfalen-Lippe (OWL) an der Universität Bielefeld noch im Aufbau befindet. Denn die Universitäten mit Klinikum profitieren davon, dass in den medizinischen Fächern überdurchschnittlich viele Frauen studieren und promovieren. Sie sind somit – mit Ausnahme der RWTH Aachen, die aufgrund des Fächerangebots einen Sonderfall darstellt – auf den oberen und mittleren Rangplätzen zu finden, trotz zum Teil unterdurchschnittlicher Frauenanteile bei den Professor_innen und im akademischen Mittelbau.

Bei einigen Universitäten im Mittelfeld finden sich im NRW-Vergleich unterdurchschnittliche Frauenanteile in der Gruppe der Promovierten und beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal, jedoch überdurchschnittliche bei den Professor_innen. Am stärksten ausgeprägt ist dieses Muster an der Universität Paderborn: Sie hat

unter den Universitäten den höchsten Professorinnenanteil, bei den Promovierten unterschreitet sie hingegen um 6,1 Prozentpunkte den Landesdurchschnitt. Ähnlich verhält es sich an den Universitäten Bochum und Wuppertal sowie an der FernUniversität Hagen, die sich bei den Professorinnenanteilen oberhalb des NRW-Mittelwerts bewegen, aber deren Wert bei den Promovierten unterdurchschnittliche sind. Die Universität Siegen weist, mit Ausnahme der Studierenden, in allen anderen drei Statusgruppen unterdurchschnittliche Frauenanteile auf und findet sich daher in der Gesamtwertung auf einem hinteren Rang. Den drittletzten Platz belegt die Deutsche Sporthochschule Köln. Aufgrund ihrer fachlichen Schwerpunktsetzung sind Frauen in den Statusgruppen der Studierenden (-12,7 Prozentpunkte) und Professor_innen (-7,5 Prozentpunkte) nur unterdurchschnittlich vertreten, während im akademischen Mittelbau und bei den Promovierten die Frauenanteile die Durchschnittswerte leicht überschreiten.

Auf den beiden letzten Plätzen finden sich die TU Dortmund (-4,6 Prozentpunkte) und – mit weitem Abstand – die RWTH Aachen, die mit ihrem durchschnittlichen Frauenanteil insgesamt um -12,2 Pro-

Tab. I 5.2 Abweichungen der Frauenanteile vom NRW-Durchschnitt nach Qualifizierungsstufen und Personalgruppen an den Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW 2020

Klinikum	Abweichung des Frauenanteils bei		Ø-Abweichung
	Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal	Professor_innen	
	%-Punkte	%-Punkte	
U Bochum (Med. Fak.)	10,1	16,0	13,0
UK Essen	11,7	-0,6	5,6
UK Düsseldorf	12,9	-6,7	3,1
UK Bonn	9,0	-6,2	1,4
UK Münster	8,3	-7,2	0,5
UK Köln	11,3	-10,5	0,4
UK Aachen	10,0	-11,0	-0,5
Alle Universitätskliniken	10,5	-6,1	2,2
Zum Vergleich: alle Hochschulen (Frauenanteile)	43,7 %	26,9 %	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2020; eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen. Hauptberufl. wiss. Personal: ohne Professor_innen.

zentpunkte vom Landesdurchschnitt abweicht. Während Frauen an der RWTH Aachen in allen hier dargestellten Statusgruppen unterrepräsentiert sind,

bewegt sich an der TU Dortmund zumindest der Professorinnenanteil mit 1,3 Prozentpunkten leicht oberhalb des landesweiten Mittelwerts.

5.2 UNIVERSITÄTSKLINIKEN

In die vergleichende Betrachtung der Universitätskliniken¹⁶ fließt ausschließlich das wissenschaftliche Personal ein, da die Studierenden und Promovierten den jeweiligen Universitäten zugerechnet werden. Tabelle I 5.2 macht das hohe Gefälle bei den Frauenanteilen am wissenschaftlichen Mittelbau und an den Professuren sichtbar. Unter den hauptberuflichen Wissenschaftler_innen ohne Professur sind Frauen mehrheitlich vertreten, während lediglich jede fünfte Professur mit einer Frau besetzt ist.

Mit Ausnahme der Medizinischen Fakultät der Universität Bochum weist jedes Universitätsklinikum diese hohe Differenz auf. An allen Universitätskliniken bewegen sich die Frauenanteile beim wissenschaftlichen Mittelbau deutlich oberhalb des Landesdurchschnitts. In der Gruppe der Professor_innen zeigen sich größere Unterschiede, die maßgeblich die

Gesamtwertung und somit die Platzierung der Universitätskliniken beeinflussen. Die Medizinische Fakultät der Universität Bochum belegt hierbei aufgrund ihres im Landesvergleich hohen Professorinnenanteils den ersten Platz.

Im Vergleich der Medizinischen Fakultäten mit eigenen Universitätskliniken liegt das Universitätsklinikum Essen vorne, hier bewegt sich der Professorinnenanteil auf dem Niveau des NRW-Durchschnitts. An allen weiteren fünf Standorten sind Professorinnen im Landesvergleich unterdurchschnittlich vertreten. Aufgrund der hohen Frauenanteile im Mittelbau befinden sich die Universitätskliniken Düsseldorf und Bonn in der Gesamtwertung dennoch im überdurchschnittlichen Bereich und die Universitätskliniken Münster, Köln und Aachen bewegen sich im Landesdurchschnitt.

¹⁶ Die im Aufbau befindliche Medizinische Fakultät OWL an der Universität Bielefeld hat für das Bezugsjahr 2020 personell noch keine Bedeutung und entfällt daher in diesem Vergleich.

5.3 HOCHSCHULEN FÜR ANGEWANDTE WISSENSCHAFTEN

Im Vergleich aller Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ist die Repräsentanz von Frauen in allen Statusgruppen mit einer Abweichung von -3,7 Prozentpunkten unterdurchschnittlich (Tab. I 5.3). Vor allem beim Studentinnenanteil fällt der Abstand zum Landesdurchschnitt mit -8 Prozentpunkten hoch aus. Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ohne Professur ist die Abweichung vom Mittelwert (-2,1 Prozentpunkte) geringer. Frauen stellen etwas mehr als 40 % der Beschäftigten im Mittelbau, während sie bei den Professuren zu gut einem Viertel vertreten sind. Der Professorinnenanteil liegt damit um 0,9 Prozentpunkte unterhalb des NRW-Durchschnitts.

Im Vergleich der 16 Hochschulen für angewandte Wissenschaften nimmt die Hochschule für Gesundheit Bochum aufgrund ihres fachlichen Schwerpunkts eine Sonderstellung ein und setzt sich in allen untersuchten Statusgruppen nach oben von den landesweiten Mittelwerten ab. Damit belegt sie auch in der Gesamtbetrachtung mit einer Abweichung von

35,3 Prozentpunkten den Spitzenplatz. Neben der Hochschule für Gesundheit Bochum finden sich nur noch an der Hochschule Niederrhein in allen Statusgruppen überdurchschnittliche Frauenanteile, diese platziert sich somit auf Rang zwei. Fünf weitere HAWs bewegen sich mit ihren ermittelten Gesamtwerten in etwa auf dem Landesniveau. Hierunter befinden sich die Hochschule Düsseldorf und die Fachhochschule Bielefeld: Beide weisen im Vergleich der HAWs den zweit- bzw. dritthöchsten Professorinnenanteil auf und übersteigen jeweils den NRW-Mittelwert. Die Hochschulen Rhein-Waal, Münster und Bonn-Rhein-Sieg zeichnen sich durch im landesweiten Vergleich überdurchschnittliche Frauenanteile im Mittelbau aus, obwohl sie mit ihren Studentinnenanteilen unter dem Landesdurchschnitt liegen.

An allen neun weiteren HAWs sind Studentinnen, auch aufgrund des technischen Schwerpunkts, unterdurchschnittlich vertreten und die Professorinnenanteile bewegen sich häufig unterhalb des Landesdurchschnitts. Allerdings gibt es drei HAWs mit

Tab. I 5.3 Abweichungen der Frauenanteile vom NRW-Durchschnitt nach Qualifizierungsstufen und Personalgruppen an den HAW in Trägerschaft des Landes NRW 2020

HAW	Abweichung des Frauenanteils bei			Ø-Abweichung
	Studierenden	Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal	Professor_innen	
	%-Punkte	%-Punkte	%-Punkte	%-Punkte
HS für Gesundheit	35,9	38,5	31,4	35,3
HS Niederrhein	3,7	13,6	1,0	6,1
FH Bielefeld	-5,4	0,3	4,8	-0,1
HS Rhein-Waal	-3,3	5,5	-3,2	-0,3
FH Münster	-1,8	2,4	-2,0	-0,5
HS Düsseldorf	1,8	-9,1	5,5	-0,6
HS Bonn-Rhein-Sieg	-8,1	5,3	0,3	-0,9
HS Hamm-Lippstadt	-8,2	-0,9	3,7	-1,8
TH Köln	-9,9	-4,3	0,5	-4,6
FH Dortmund	-9,9	-9,8	1,7	-6,0
FH Südwestfalen	-15,3	-2,0	-4,2	-7,2
TH Ostwestfalen-Lippe	-7,4	-10,9	-3,6	-7,3
HS Bochum	-16,1	-3,9	-8,0	-9,3
HS Ruhr West	-20,8	-9,6	2,1	-9,5
HS Westfälische	-12,3	-10,6	-9,4	-10,8
FH Aachen	-18,4	-10,9	-10,8	-13,4
Alle HAW	-8,0	-2,1	-0,9	-3,7
Zum Vergleich: alle Hochschulen (Frauenanteile)	47,9 %	43,7 %	26,9 %	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2020 sowie Studierendenstatistik WS 2020/21; eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen. Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal: ohne Professor_innen.

überdurchschnittlichen Frauenanteilen an den Professuren: An der Hochschule Hamm-Lippstadt weicht der Wert um 3,7 Prozentpunkte, an der Hochschule Ruhr West um 2,1 Prozentpunkte und an der Fachhochschule Dortmund um 1,7 Prozentpunkte ab. Die TH Köln liegt ungefähr im Landesdurchschnitt. Die im hinteren Mittelfeld platzierten Hochschulen –

die Fachhochschule Südwestfalen, die TH Ostwestfalen-Lippe und die Hochschule Bochum – verzeichnen in allen Statusgruppen unterdurchschnittliche Frauenanteile, dies gilt ebenso für die Westfälische Hochschule und die letztplatzierte Fachhochschule Aachen.

5.4 KUNSTHOCHSCHULEN

An den nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes studieren und arbeiten im landesweiten Vergleich der Hochschulen überdurchschnittlich viele Frauen (Tab. I 5.4). Der Studentinnenanteil übertrifft um 5,2 Prozentpunkte den Landesdurchschnitt, im künstlerischen und wissenschaftlichen Mittelbau beträgt die Abweichung einen Prozentpunkt und bei den Professor_innen 3,8 Prozentpunkte.

Vier Kunsthochschulen liegen in allen dargestellten Statusgruppen über dem landesweiten Mittelwert und belegen in der Gesamtbewertung auch die ersten vier Plätze. Die beiden Erstplatzierten, die Kunsthochschule für Medien Köln und die Kunstakademie Düsseldorf, zeichnen sich dadurch aus, dass Professorinnen hier fast zur Hälfte vertreten sind. An der Hochschule für Musik und Tanz Köln liegt der Professorinnenanteil nur um 2,5 Prozentpunkte über dem landesweiten Mittelwert, im wissenschaftlichen und

künstlerischen Mittelbau sind Frauen jedoch mehrheitlich vertreten, sodass sie insgesamt den dritten Platz einnimmt. Die Folkwang Universität der Künste ordnet sich dahinter ein.

Die Kunstakademie Münster weist unter den Kunsthochschulen den höchsten Anteil an Studentinnen auf, dieser übertrifft den Landesdurchschnitt um 17,2 Prozentpunkte. Allerdings sind Frauen anteilig sehr viel weniger im Mittelbau vertreten (-18,7 Prozentpunkte).

Die ausschließlich auf Musik und Musikwissenschaften spezialisierten Hochschulen nehmen im Vergleich der Kunsthochschulen die beiden letzten Plätze ein, wobei die Hochschule für Musik Detmold in der Gesamtbetrachtung noch nah am Landesdurchschnitt liegt. Den höchsten Abstand (-11,6 Prozentpunkte) zum NRW-Mittelwert verzeichnet die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf.

Tab. I 5.4 Abweichungen der Frauenanteile vom NRW-Durchschnitt nach Qualifizierungsstufen und Personalgruppen an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2020

Kunsthochschule	Abweichung des Frauenanteils bei			Ø-Abweichung
	Studierenden	Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal	Professor_innen	
	%-Punkte	%-Punkte	%-Punkte	
Kunst-HS für Medien Köln	6,3	17,8	21,4	15,2
Kunstakademie Düsseldorf	8,1	0,7	19,0	9,3
HS für Musik und Tanz Köln	4,5	14,6	2,5	7,2
Folkwang U der Künste	7,1	0,7	4,6	4,1
Kunstakademie Münster	17,2	-18,7	8,1	2,2
HS für Musik Detmold	3,4	-4,7	-1,4	-0,9
Robert Schumann HS Düsseldorf	-4,1	-17,1	-13,6	-11,6
Alle Kunsthochschulen	5,2	1,0	3,8	3,3
Zum Vergleich: alle Hochschulen (Frauenanteile)	47,9 %	43,7 %	26,9 %	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2020 sowie Studierendenstatistik WS 2020/21; eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen. Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal: ohne Professor_innen.

5.5 Resümee

Der vergleichende Blick auf die Frauenanteile an der akademischen Qualifizierung und am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal zeigt, dass an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ein großes Gefälle zwischen den Frauenanteilen an den Studierenden (47,9 %) und an den Professor_innen (26,9 %) besteht. Diese Differenz hat sich in den letzten Jahren kaum verändert und verdeutlicht, dass an den Hochschulen eine ausgeglichene Beteiligung von Frauen auf allen Stufen und Ebenen weiterhin aussteht.

Die Auswertung lässt Unterschiede hinsichtlich der Repräsentanz von Frauen nach Hochschulart sichtbar werden. Die Kunsthochschulen verzeichnen überdurchschnittliche Frauenanteile in allen dargestellten Statusgruppen. Zudem übertrifft der durchschnittliche Professorinnenanteil die 30-%-Marke und fällt somit am höchsten aus. Demgegenüber sind Frauen an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften im NRW-Vergleich in allen Statusgruppen unterdurchschnittlich vertreten, wobei vor allem der Studentinnenanteil, der gerade die 40-%-Marke erreicht, einen hohen Abstand zum NRW-Wert aufweist. An den Universitäten liegen die Studentinnen- und Professorinnenanteile leicht über dem Landesdurchschnitt. In der Gruppe des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ohne Professur unterschreitet der Frauenanteil hingegen den NRW-

Mittelwert. Einzig an den Universitätskliniken sind Frauen in dieser Personalgruppe mehrheitlich vertreten, jedoch sind hier Professuren deutlich seltener mit Frauen besetzt (20,8 %) als im Vergleich aller Hochschulen (26,9 %).

Der Vergleich auf der Hochschulebene und das damit verbundene Ranking lassen erkennen, dass die einzelnen Hochschulen unterschiedlich weit auf ihrem Weg zu einer paritätischen Beteiligung von Frauen in allen hier untersuchten Statusgruppen sind. Dabei wird ebenfalls deutlich, dass fachliche Schwerpunktsetzungen Einfluss auf den Frauenanteil nehmen. Während ein gesundheitswissenschaftliches Profil, wie an der Hochschule für Gesundheit, mit erhöhten Frauenanteilen in allen Statusgruppen einhergeht, sind technische, musik- oder sportwissenschaftliche Schwerpunktsetzungen mit geringeren Anteilen von Frauen verbunden. Bei den Universitäten liegen zudem diejenigen in der Regel vorne, die über ein Klinikum bzw. eine Medizinische Fakultät verfügen. Denn an diesen studieren und promovieren überdurchschnittlich viele Frauen. Frauen sind in der Hochschulmedizin zudem auch mehrheitlich im akademischen Mittelbau anzutreffen, jedoch unterdurchschnittlich bei den Professuren. Doch auch hier gehen die Hochschulen mit den fachlichen Schwerpunktsetzungen unterschiedlich um, wie das Ranking gezeigt hat.

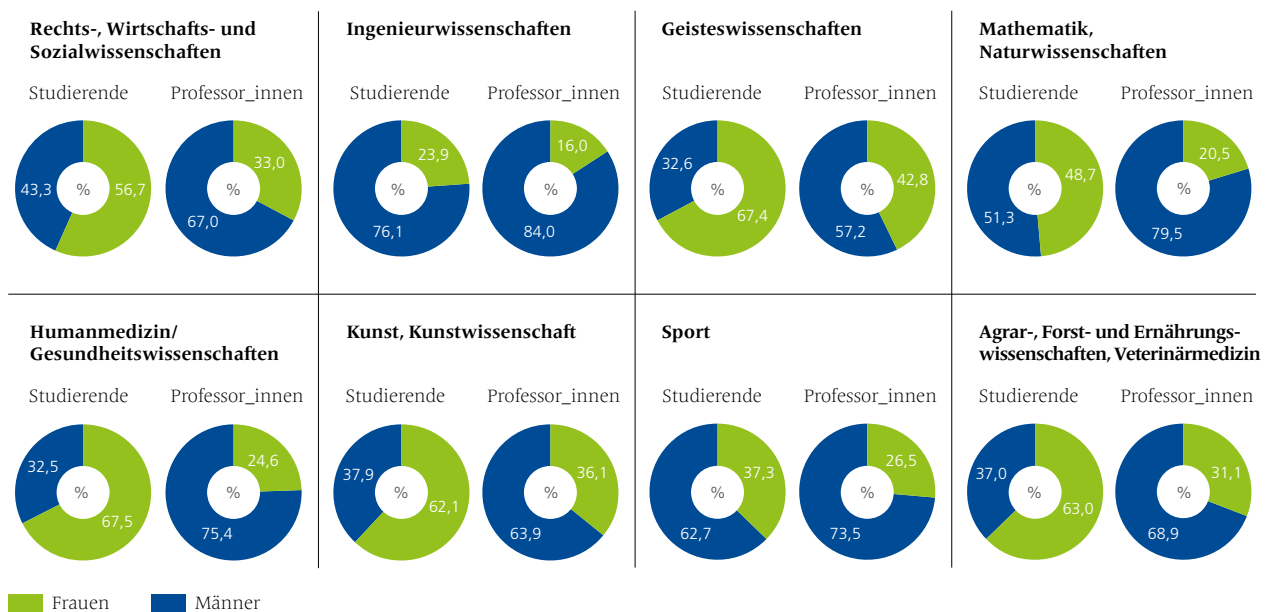


Abb. I 6.1 Studierende und Professor_innen nach Fächergruppen – Frauen und Männeranteile an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2020. (Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2020 sowie Studierendenstatistik WS 2020/21; eigene Berechnungen)

6 GESCHLECHTER(UN)GLEICHGEWICHTE IN DEN FÄCHERGRUPPEN

Die Geschlechterverteilung an den Hochschulen unterscheidet sich nicht nur nach Statusgruppe, sondern auch nach Fächergruppe. In diesem Kapitel werden die acht Fächergruppen, die an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW vorkommen, mit Blick auf die Geschlechterverteilung vom Studium bis zur Professur näher beleuchtet. Ein erster Überblick (Abb. I 6.1) zeigt, dass die Beteiligung von Frauen und Männern sich sowohl je nach Fächergruppe als auch innerhalb der Fächergruppen zwischen Studierenden und Professor_innen erheblich unterscheidet. Im Studium bilden Frauen inzwischen in fünf von acht Fächergruppen die Mehrheit, am stärksten ausgeprägt in der Humanmedizin und den Geisteswissenschaften mit jeweils zwei Dritteln. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften stellen Studentinnen fast die Hälfte. In zwei Fächergruppen studieren jedoch vorwiegend Männer: In den Ingenieurwissenschaften machen sie drei Viertel und im Sport knapp über 60 % der Studierenden aus.

Die mehrheitliche Beteiligung von Frauen im Studium geht in keiner Fächergruppe mit einer Mehrheit von Professorinnen einher. Der höchste Frauenanteil findet sich in den Geisteswissenschaften, wo mehr als 40 % der Professuren mit einer Frau besetzt sind. Dennoch beträgt der Abstand zwischen den Frauenanteilen der Studierenden und Professor_innen rund 25 Prozentpunkte. In den Fächergruppen mit einer Minderheit an Frauen im Studium (Ingenieurwissenschaften und Sport) fällt diese Differenz geringer aus. Sehr stark ausgeprägt ist der Abstand hingegen mit mehr als 40 Prozentpunkten in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften, wo trotz des hohen Studentinnenanteils lediglich jede vierte Professur mit einer Frau besetzt ist.

Im Folgenden wird die Beteiligung von Frauen innerhalb der Fächergruppen für jede Hochschule in Trägerschaft des Landes aufgeschlüsselt.¹⁷ Verglichen werden dabei sowohl die Qualifizierungsgruppen (Studierende und Promovierte) als auch das Personal (mit und ohne Professur).

¹⁷ Die Reihenfolge der Fächergruppen ergibt sich absteigend aus ihrer Größe, gemessen an der Zahl der Studierenden. Hochschulen innerhalb der Tabellen sind absteigend sortiert nach ihrer durchschnittlichen Abweichung vom NRW-Durchschnitt. Die Tabellen enthalten nur Hochschulen, an denen die betreffende Fächergruppe vorkommt. Hochschulen, bei denen die Studierendenzahl in der Fächergruppe unter 100 beträgt, sind in der Tabelle nicht dargestellt, die Werte fließen jedoch in die Summen und Durchschnitte der untersten Zeile ein.

Tab. I 6.1 Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2020)

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal (o. Professor_innen)			Professor_innen			Ø-Abweichung
	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	
HS Düsseldorf	4.491	70,9 %	14,1	(-)	(-)	(-)	63	60,3 %	7,9	71	49,3 %	16,3	12,8
HS Hamm-Lippstadt	2.409	51,5 %	-5,2	(-)	(-)	(-)	19	63,2 %	10,8	31	51,6 %	18,6	8,1
FH Bielefeld	4.597	61,1 %	4,4	(-)	(-)	(-)	96	63,5 %	11,2	89	40,4 %	7,4	7,7
TU Dortmund	6.224	58,5 %	1,8	55	50,0 %	5,1	440	57,5 %	5,1	74	41,9 %	8,9	5,2
TH Köln	6.746	60,2 %	3,5	(-)	(-)	(-)	98	61,2 %	8,8	93	35,5 %	2,5	4,9
HS Rhein-Waal	2.944	64,0 %	7,2	(-)	(-)	(-)	50	60,0 %	7,6	50	32,0 %	-1,0	4,6
U Paderborn	4.623	57,5 %	0,8	29	56,3 %	11,5	156	58,3 %	6,0	56	32,1 %	-0,9	4,3
U Wuppertal	5.225	59,2 %	2,4	35	47,6 %	2,8	271	54,2 %	1,9	67	40,3 %	7,3	3,6
FH Dortmund	5.488	58,2 %	1,5	(-)	(-)	(-)	51	54,9 %	2,5	88	37,5 %	4,5	2,8
U Bielefeld	11.364	63,5 %	6,8	58	46,8 %	2,0	543	54,1 %	1,8	124	33,9 %	0,9	2,8
FH Südwestfalen	5.256	51,2 %	-5,5	(-)	(-)	(-)	92	56,5 %	4,1	48	41,7 %	8,7	2,4
HS Niederrhein	5.996	56,3 %	-0,5	(-)	(-)	(-)	87	62,1 %	9,7	92	30,4 %	-2,6	2,2
U Köln	18.956	59,3 %	2,6	154	47,1 %	2,2	848	55,4 %	3,0	190	31,6 %	-1,4	1,6
HS Bonn-Rhein-Sieg	4.447	53,8 %	-2,9	(-)	(-)	(-)	89	60,7 %	8,3	53	32,1 %	-0,9	1,5
U Bochum	11.913	58,4 %	1,7	81	49,2 %	4,3	504	54,8 %	2,4	98	29,6 %	-3,4	1,2
U Duisburg-Essen	11.072	55,9 %	-0,9	65	41,0 %	-3,8	591	50,1 %	-2,3	128	39,1 %	6,1	-0,2
FH Münster	5.411	54,5 %	-2,2	(-)	(-)	(-)	100	60,0 %	7,6	88	25,0 %	-8,0	-0,9
HS Ruhr West	1.874	41,7 %	-15,0	(-)	(-)	(-)	29	41,4 %	-11,0	24	54,2 %	21,2	-1,6
HS Westfälische	2.641	51,4 %	-5,3	(-)	(-)	(-)	22	59,1 %	6,7	49	26,5 %	-6,5	-1,7
FernU Hagen	45.682	55,8 %	-1,0	24	35,2 %	-9,6	305	52,8 %	0,4	62	35,5 %	2,5	-1,9
U Siegen	6.523	55,9 %	-0,8	29	47,1 %	2,3	330	48,2 %	-4,2	85	27,1 %	-6,0	-2,2
U Düsseldorf	7.212	57,3 %	0,6	57	45,9 %	1,0	354	50,0 %	-2,4	62	21,0 %	-12,0	-3,2
U Münster	14.585	56,0 %	-0,7	156	43,7 %	-1,2	723	45,6 %	-6,7	130	27,7 %	-5,3	-3,5
HS Bochum	2.697	45,1 %	-11,7	(-)	(-)	(-)	23	56,5 %	4,1	40	30,0 %	-3,0	-3,5
RWTH Aachen	3.611	49,1 %	-7,6	53	37,3 %	-7,5	321	43,3 %	-9,1	42	33,3 %	0,3	-6,0
U Bonn	8.471	55,1 %	-1,7	68	36,3 %	-8,6	288	44,1 %	-8,3	82	13,4 %	-19,6	-9,5
FH Aachen	2.733	48,9 %	-7,8	(-)	(-)	(-)	20	40,0 %	-12,4	38	23,7 %	-9,3	-9,8
TH Ostwestfalen-Lippe	654	41,3 %	-15,4	(-)	(-)	(-)	24	37,5 %	-14,9	21	28,6 %	-4,4	-11,6
DSHS Köln	1.098	30,0 %	-26,8	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	-26,8
Alle Hochschulen	214.943	56,7 %	(-)	863	44,9 %	(-)	6.537	52,4 %	(-)	2.075	33,0 %	(-)	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2020 sowie Studierendenstatistik WS 2020/21 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen); eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2018–2020) der abgeschlossenen Promotionen.

6.1 FÄCHERGRUPPE RECHTS-, WIRTSCHAFTS- UND SOZIALWISSENSCHAFTEN

Mit fast 215.000 Studierenden bilden die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften die größte Fächergruppe an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Tab. I 6.1). Während Frauen als Studentinnen (56,7 %) und im hauptberuflichen Mittelbau (52,4 %) noch eine knappe Mehrheit bilden, stellen sie nur noch 44,9 % der jüngsten Promo-

vierten und ein Drittel der Professor_innen. Der Verlust im Frauenanteil vom Studium bis zur Professur beträgt rund 24 Prozentpunkte. Die Frauenanteile haben sich auf allen Ebenen gegenüber dem letzten Berichtsjahr 2017 nur geringfügig erhöht.

Studierende: Der mit Abstand höchste Frauenanteil im Studium wird von der Hochschule Düsseldorf mit ihrer starken Ausrichtung auf das Sozialwesen erreicht (70,9 %). Insgesamt liegen die Hochschulen für angewandte Wissenschaften mit Blick auf die Beteiligung von Frauen vorne. So weisen auch die Hochschule Rhein-Waal, die Fachhochschule Bielefeld und die TH Köln Studentinnenanteile von 60 % oder mehr auf. Als einzige Universität kommt die Universität Bielefeld auf einen solch überdurchschnittlichen Frauenanteil (63,5 %), gefolgt von der Universität Wuppertal mit knapp 60 % Studentinnen. Deutlich unter dem Durchschnitt liegen hingegen die Deutsche Sporthochschule Köln (30,0 %) sowie einige technisch ausgerichtete HAWs wie die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe und die Hochschule Ruhr West mit knapp über 40 %.

Promovierte: Die Frauenanteile an den zuletzt Promovierten schwanken zwischen den Universitäten um mehr als 20 Prozentpunkte. Mehrheitlich Frauen werden nur an der Universität Paderborn promoviert (56,3 %), Geschlechterparität ist an der TU Dortmund und (fast) an der Universität Bochum erreicht. Unter 40 % Frauen wurden an der FernUniversität Hagen, der Universität Bonn und der RWTH Aachen promoviert.

Hauptberufliches Personal ohne Professur: Mit Blick auf den wissenschaftlichen Mittelbau zeigen sich ebenfalls starke Differenzen in der Beteiligung von Frauen: Die Anteile bewegen sich zwischen jeweils 63 % an der Hochschule Hamm-Lippstadt und der Fachhochschule Bielefeld und unter 40 % an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe. Allerdings müssen diese Extremwerte an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften angesichts des durchweg personell kleinen Mittelbaus relativiert werden. Unter den Universitäten zeichnen sich die Universität Paderborn und die TU Dortmund durch eine überdurchschnittliche Beteiligung von Frauen am Mittelbau aus, während an der Universität Bonn und der RWTH Aachen jeweils weniger als 45 % Frauen beschäftigt sind.

Professor_innen: Die Frauenanteile an Professuren in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften am höchsten: An der Hochschule Düsseldorf und der Hochschule Hamm-Lippstadt haben Frauen und Männer fast zu gleichen Anteilen eine Professur inne. An allen anderen Hochschulen liegt der Frauenanteil teils deutlich darunter. Das Schlusslicht bildet – mit weitem Abstand – die Universität Bonn mit lediglich 13,4 % Frauen auf Professuren.

6.2 FÄCHERGRUPPE INGENIEURWISSENSCHAFTEN

Die Ingenieurwissenschaften stellen mit fast 200.000 Studierenden die zweitgrößte Fächergruppe in NRW (Tab. I 6.2). Der Frauenanteil im Studium hat die Marke von einem Viertel noch nicht überschritten (23,9 %), er fällt im hauptberuflichen Mittelbau nur geringfügig niedriger aus (22,6 %). Im Vergleich dazu schließen Frauen deutlich seltener eine ingenieurwissenschaftliche Promotion ab (18,0 %). Der Frauenanteil an den Professuren liegt nur knapp unterhalb davon (16,0 %). Im Vergleich zu 2017 sind die Frauenanteile an allen Status- und Personalgruppen leicht gestiegen.

Studierende: Drei Hochschulen in Trägerschaft des Landes liegen mit ihren Frauenanteilen in ihren ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen nahe an der 40-%-Marke: die Universität Düsseldorf (39,4 %), die TH Ostwestfalen-Lippe (38,0 %) und die Hochschule Niederrhein (37,1 %). An allen anderen Hochschulen wird nicht einmal die 30-%-Marke

überschritten. Die großen technischen Universitäten weisen dabei eine unterschiedlich hohe Beteiligung von Frauen auf: Während an der TU Dortmund immerhin rund 30 % Frauen Ingenieurwissenschaften studieren, sind es an der RWTH Aachen lediglich 22,7 %. Die Universitäten Paderborn und Münster liegen jedoch mit Frauenanteilen von etwa einem Sechstel noch deutlicher unter dem Durchschnitt. An den Hochschulen für angewandte Wissenschaften ist das Spektrum noch größer: Im Gegensatz zu den bereits erwähnten Hochschulen mit weit überdurchschnittlichen Frauenanteilen weist die Fachhochschule Südwestfalen lediglich 13,7 % Studentinnen auf. Auch an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg liegt der Studentinnenanteil deutlich unter 20 %. Das Schlusslicht bildet jedoch eine Musikhochschule: die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf mit nur 12,3 % Studentinnen, allerdings auf der Basis einer sehr kleinen Studierendenzahl.

Tab. I 6.2 Ingenieurwissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2020)

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal (o. Professor_innen)			Professor_innen			Ø-Abweichung
	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	
HS Niederrhein	5.390	37,1 %	13,2	(-)	(-)	(-)	107	45,8 %	23,2	64	20,3 %	4,3	13,6
TH Ostwestfalen-Lippe	4.308	38,0 %	14,1	(-)	(-)	(-)	172	24,4 %	1,9	111	24,3 %	8,3	8,1
HS Hamm-Lippstadt	3.180	27,9 %	4,0	(-)	(-)	(-)	86	36,0 %	13,5	74	18,9 %	2,9	6,8
U Düsseldorf	5.507	39,4 %	15,5	10	17,2 %	-0,8	64	23,4 %	0,9	11	18,2 %	2,1	4,4
U Münster	1.875	17,2 %	-6,7	20	26,2 %	8,2	128	25,0 %	2,4	20	25,0 %	9,0	3,2
HS Ruhr West	4.707	21,3 %	-2,6	(-)	(-)	(-)	121	29,8 %	7,2	62	21,0 %	4,9	3,2
HS Bochum	5.435	24,1 %	0,2	(-)	(-)	(-)	127	30,7 %	8,1	93	16,1 %	0,1	2,8
FH Münster	6.507	24,6 %	0,7	(-)	(-)	(-)	216	26,9 %	4,3	105	16,2 %	0,2	1,7
U Bielefeld	1.358	20,2 %	-3,7	21	12,9 %	-5,1	148	20,3 %	-2,3	12	33,3 %	17,3	1,5
FH Dortmund	8.048	21,5 %	-2,4	(-)	(-)	(-)	226	26,5 %	4,0	118	18,6 %	2,6	1,4
TU Dortmund	15.202	29,9 %	6,0	95	15,0 %	-3,0	853	24,2 %	1,6	107	16,8 %	0,8	1,3
U Duisburg-Essen	13.302	25,9 %	2,1	95	26,0 %	7,9	636	20,0 %	-2,6	80	13,8 %	-2,3	1,3
U Siegen	4.678	27,6 %	3,7	33	21,0 %	3,0	286	21,7 %	-0,9	66	15,2 %	-0,9	1,2
TH Köln	16.017	22,8 %	-1,1	(-)	(-)	(-)	495	26,9 %	4,3	215	14,4 %	-1,6	0,5
U Bonn	2.465	24,1 %	0,2	30	18,0 %	-0,1	179	21,2 %	-1,3	27	18,5 %	2,5	0,3
U Wuppertal	5.927	25,0 %	1,2	41	16,3 %	-1,8	432	26,2 %	3,6	72	13,9 %	-2,1	0,2
HS Düsseldorf	5.508	27,4 %	3,5	(-)	(-)	(-)	143	18,2 %	-4,4	84	16,7 %	0,6	-0,1
HS Bonn-Rhein-Sieg	3.773	14,9 %	-9,0	(-)	(-)	(-)	116	30,2 %	7,6	56	16,1 %	0,0	-0,4
RWTH Aachen	31.036	22,7 %	-1,2	430	17,1 %	-0,9	3.106	20,1 %	-2,4	170	17,1 %	1,0	-0,9
U Bochum	8.042	21,5 %	-2,4	106	19,4 %	1,4	743	20,2 %	-2,4	67	14,9 %	-1,1	-1,1
FH Bielefeld	4.815	17,3 %	-6,5	(-)	(-)	(-)	140	27,1 %	4,6	90	12,2 %	-3,8	-1,9
FH Aachen	8.799	18,0 %	-5,9	(-)	(-)	(-)	371	26,1 %	3,6	162	11,7 %	-4,3	-2,2
U Köln	988	23,7 %	-0,2	5	13,3 %	-4,7	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	-2,4
HS Westfälische	4.763	21,9 %	-1,9	(-)	(-)	(-)	192	17,2 %	-5,4	132	13,6 %	-2,4	-3,2
HS Rhein-Waal	2.719	19,4 %	-4,5	(-)	(-)	(-)	39	17,9 %	-4,6	36	13,9 %	-2,1	-3,7
FH Südwestfalen	5.546	13,7 %	-10,1	(-)	(-)	(-)	218	26,1 %	3,6	94	10,6 %	-5,4	-4,0
FernU Hagen	13.207	20,9 %	-3,0	7	13,6 %	-4,4	44	13,6 %	-8,9	13	15,4 %	-0,7	-4,2
U Paderborn	5.409	16,6 %	-7,3	55	13,4 %	-4,6	442	16,5 %	-6,0	48	14,6 %	-1,5	-4,8
Robert Schumann HS Düsseldorf	106	12,3 %	-11,6	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	-11,6
Alle Hochschulen	198.642	23,9 %	(-)	948	18,0 %	(-)	9.830	22,6 %	(-)	2.189	16,0 %	(-)	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2020 sowie Studierendenstatistik WS 2020/21 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen); eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2018–2020) der abgeschlossenen Promotionen.

Promovierte: Die weitaus höchste Zahl an ingenieurwissenschaftlichen Promotionen weist die RWTH Aachen auf, von daher prägt der vergleichsweise niedrige Frauenanteil von 17,1 % den Durchschnitt entscheidend. An der zweiten technischen Universität, der TU Dortmund, liegt der Frauenanteil mit 15,0 % sogar noch niedriger – und fällt ge-

genüber ihrem überdurchschnittlichen Studentinnenanteil nur halb so groß aus. An der Universität Duisburg-Essen stellen Frauen hingegen mehr als ein Viertel der zuletzt Promovierten (26,0 %) und es gibt keinen Verlust im Frauenanteil gegenüber den Studierenden.

Hauptberufliches Personal ohne Professur: Die Beteiligung von Frauen im Mittelbau schwankt je nach Hochschule erheblich – von 45,8 % an der Hochschule Niederrhein bis zu lediglich 13,6 % an der FernUniversität Hagen. Tendenziell fallen die Frauenanteile an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften höher aus als an den Universitäten. So beschäftigt die Hochschule Hamm-Lippstadt mehr als ein Drittel Frauen (36,0 %). Auch an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, der Hochschule Bochum und der Hochschule Ruhr West arbeiten immerhin rund 30 % Frauen im Mittelbau, womit der Studentinnenanteil jeweils deutlich übertroffen wird. Umgekehrt wird jedoch an der Westfälischen Hochschule und der Hochschule Rhein-Waal der bereits niedrige Studentinnenanteil im Mittelbau noch unterschritten. Die Universität Paderborn fällt durch einen ebenfalls niedrigen Frauenanteil von lediglich einem Sechstel auf; anders als an den genannten HAWs setzt sich jedoch hier der Frauenanteil im Studium unverändert fort.

Professor_innen: Der Frauenanteil an den ingenieurwissenschaftlichen Professor_innen überschreitet an

keiner Hochschule die Marke von einem Drittel, die an der Universität Bielefeld erreicht wird – allerdings auf der Basis sehr weniger Professuren. Mit weitem Abstand folgt die Universität Münster, die einen Frauenanteil von einem Viertel erreicht, ebenfalls auf der Basis weniger Professuren. Als einzige Hochschule für angewandte Wissenschaften kommt die professorstarke TH Ostwestfalen-Lippe nahe an diese Marke heran (24,3 %); der Frauenanteil liegt hier sogar gleichauf mit demjenigen im Mittelbau. An der Hochschule Ruhr West und der Hochschule Niederrhein wird immerhin die 20-%-Marke überschritten. Die professorstärksten Hochschulen für angewandte Wissenschaften liegen jedoch jeweils unter dem Durchschnitt: die TH Köln leicht (14,4 %) und die Fachhochschule Aachen deutlicher (11,7 %). Der weitaus niedrigste Frauenanteil findet sich an der Fachhochschule Südwestfalen mit lediglich 10,6 %. Die RWTH Aachen als professorstärkste Universität liegt mit etwas über einem Sechstel Professorinnen (17,1 %) geringfügig über dem Durchschnitt.

6.3 FÄCHERGRUPPE GEISTESWISSENSCHAFTEN

In den Geisteswissenschaften hat der Studentinnenanteil die Marke von zwei Dritteln erreicht (67,4 %) (Tab. I 6.3). Demgegenüber fällt sowohl der Frauenanteil an den Promovierten (55,3 %) als auch im hauptberuflichen Mittelbau (56,3 %) bereits merklich ab, was sich bis hin zur Professur fortsetzt. Dennoch sind immerhin vier von zehn Professuren mit einer Frau besetzt (42,8 %). Auch in den Geisteswissenschaften sind die Frauenanteile in allen hier untersuchten Gruppen im Vergleich zu 2017 leicht gestiegen.

Studierende: Frauen stellen an allen Hochschulen die Mehrheit der Studierenden der Geisteswissenschaften. An der Technischen Hochschule Köln sind sogar acht von zehn Studierenden Frauen. Bei den Universitäten liegen die TU Dortmund, die Universität Duisburg-Essen und die Universität Wuppertal mit jeweils rund drei Vierteln Frauen vorn. Die Universität Köln als fachlich größte Ausbildungsstätte liegt mit knapp 70 % Studentinnen leicht über dem Durchschnitt. Hingegen fällt der Studentinnenanteil an der FernUniversität Hagen mit 55,8 % unterdurchschnittlich aus.

Promovierte: Geisteswissenschaftliche Promotionen werden an den Universitäten Bielefeld, Paderborn und der TU Dortmund überdurchschnittlich häufig von Frauen abgeschlossen – mit Frauenanteilen von rund zwei Dritteln oder mehr. An der Universität Bielefeld wird dabei der Studentinnenanteil sogar noch knapp übertroffen. Von den promotionsstärksten Universitäten liegt nur die Universität Köln mit fast zwei Dritteln (63,3 %) deutlich über dem Durchschnitt. An den Universitäten Münster und Düsseldorf promovieren hingegen unterdurchschnittlich viele Frauen. In beiden Universitäten wird auch der Frauenanteil im Studium deutlich unterschritten, an der Universität Düsseldorf sogar um 20 Prozentpunkte.

Hauptberufliches Personal ohne Professur: Im Mittelbau der Geisteswissenschaften zeichnen sich die TU Dortmund und die Universität Paderborn durch die höchste Beteiligung von Frauen aus. Mit jeweils rund zwei Dritteln entsprechen die Frauenanteile fast ihren dortigen Anteilen an den Promovierten. In Dortmund setzt sich dennoch der hohe Studentinnenanteil von drei Vierteln nicht im Mittelbau fort. Auf der anderen Seite lässt sich an den

Tab. I 6.3 Geisteswissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2020)

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal (o. Professor_innen)			Professor_innen			Ø-Abweichung
	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	
TH Köln	1.645	79,9 %	12,5	(-)	(-)	(-)	50	62,0 %	5,7	37	67,6 %	24,7	14,3
TU Dortmund	4.260	75,5 %	8,1	11	68,8 %	13,4	125	67,2 %	10,9	30	56,7 %	13,8	11,6
U Paderborn	6.648	69,5 %	2,1	18	66,0 %	10,7	215	66,5 %	10,2	64	51,6 %	8,7	7,9
U Bielefeld	4.682	66,1 %	-1,3	14	69,0 %	13,7	245	61,2 %	4,9	71	49,3 %	6,5	6,0
U Duisburg-Essen	7.514	74,0 %	6,5	22	63,6 %	8,3	249	57,0 %	0,8	61	39,3 %	-3,5	3,0
U Köln	15.024	69,3 %	1,9	55	63,3 %	7,9	614	57,7 %	1,4	143	39,9 %	-3,0	2,1
U Siegen	5.794	70,0 %	2,6	11	63,6 %	8,3	141	56,0 %	-0,2	45	35,6 %	-7,3	0,9
RWTH Aachen	2.143	70,1 %	2,7	6	47,4 %	-7,9	155	54,2 %	-2,1	33	45,5 %	2,6	-1,2
U Wuppertal	6.739	73,9 %	6,5	14	51,2 %	-4,2	160	54,4 %	-1,9	49	34,7 %	-8,1	-1,9
U Düsseldorf	7.645	67,8 %	0,4	25	47,3 %	-8,0	278	53,6 %	-2,7	52	44,2 %	1,4	-2,2
U Bonn	9.223	65,6 %	-1,8	54	52,8 %	-2,5	454	57,0 %	0,8	105	31,4 %	-11,4	-3,7
U Münster	11.406	62,6 %	-4,8	58	47,1 %	-8,2	457	51,9 %	-4,4	138	44,9 %	2,1	-3,8
U Bochum	11.277	60,0 %	-7,4	43	50,0 %	-5,3	402	49,5 %	-6,8	137	43,1 %	0,2	-4,8
FernU Hagen	4.795	55,8 %	-11,6	8	44,0 %	-11,3	42	50,0 %	-6,3	11	36,4 %	-6,5	-8,9
HS Westfälische	455	68,8 %	1,4	(-)	(-)	(-)	2	0,0 %	-56,3	8	25,0 %	-17,8	-24,2
Alle Hochschulen	99.250	67,4 %	(-)	339	55,3 %	(-)	3.616	56,3 %	(-)	985	42,8 %	(-)	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2020 sowie Studierendenstatistik WS 2020/21 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen); eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2018–2020) der abgeschlossenen Promotionen.

Universitäten Bochum, Münster und der FernUniversität Hagen eine leicht unterdurchschnittliche Beteiligung von Frauen feststellen, die dennoch mit Anteilen um 50 % paritätisch ausfällt.

Professor_innen: Sowohl der höchste als auch der niedrigste Frauenanteil an den geisteswissenschaftlichen Professuren finden sich an den beiden einzigen hier gelisteten Hochschulen für angewandte Wissenschaften: An der Technischen Hochschule Köln sind zwei von drei Professuren mit einer Frau besetzt, an der Westfälischen Hochschule hingegen nur jede vierte Professur. An den Universitäten stellen

Frauen mindestens 30 % der Professor_innen. An zwei Universitäten wird die 50-%-Marke überschritten: an der TU Dortmund (56,7 %), gefolgt von der Universität Paderborn (51,6 %). An der – bezogen auf die Geisteswissenschaften – professorstärksten Universität Köln erreicht der Frauenanteil knapp die 40-%-Marke. Die geringste Beteiligung von Frauen auf professoraler Ebene weist die Universität Bonn mit 31,4 % auf. Auch die Universität Siegen und die FernUniversität Hagen weisen mit jeweils etwas mehr als einem Drittel deutlich unterdurchschnittliche Frauenanteile auf.

6.4 FÄCHERGRUPPE MATHEMATIK, NATURWISSENSCHAFTEN

Rund 93.800 Studierende sind in einem mathematischen oder naturwissenschaftlichen Fach eingeschrieben (Tab. I 6.4). Mit Blick auf die Geschlechterverteilung im Studium liegt die Fächergruppe nahe an der Parität (48,7 %). Bereits bei den Promovierten fällt der Frauenanteil merklich ab (41,2 %), je-

doch sind Frauen vor allem im wissenschaftlichen Mittelbau mit knapp über einem Drittel (35,0 %) deutlich unterrepräsentiert. Bei den Professuren ist nur noch jede fünfte Position (20,5 %) mit einer Frau besetzt.

Tab. I 6.4 Mathematik, Naturwissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2020)

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal (o. Professor_innen)			Professor_innen			Ø-Abweichung
	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	
HS Hamm-Lippstadt	376	64,4 %	15,6	(-)	(-)	(-)	11	45,5 %	10,4	6	66,7 %	46,2	24,1
HS Bonn-Rhein-Sieg	1.173	66,7 %	18,0	(-)	(-)	(-)	57	57,9 %	22,9	33	39,4 %	18,9	19,9
FH Aachen	2.380	36,6 %	-12,1	(-)	(-)	(-)	3	66,7 %	31,7	9	22,2 %	1,7	7,1
HS Rhein-Waal	707	54,7 %	6,0	(-)	(-)	(-)	14	35,7 %	0,7	13	30,8 %	10,3	5,7
U Düsseldorf	10.855	54,7 %	6,0	174	52,0 %	10,8	673	40,4 %	5,4	84	17,9 %	-2,6	4,9
HS Niederrhein	400	47,5 %	-1,2	(-)	(-)	(-)	41	48,8 %	13,8	32	21,9 %	1,4	4,6
U Duisburg-Essen	6.681	50,6 %	1,9	137	49,5 %	8,3	679	41,2 %	6,2	107	19,6 %	-0,9	3,9
TH Köln	1.143	47,9 %	-0,9	(-)	(-)	(-)	42	47,6 %	12,6	15	20,0 %	-0,5	3,8
U Köln	11.546	53,8 %	5,1	211	42,0 %	0,8	990	38,4 %	3,4	156	24,4 %	3,9	3,3
TH Ostwestfalen-Lippe	492	44,9 %	-3,8	(-)	(-)	(-)	13	38,5 %	3,5	10	30,0 %	9,5	3,1
U Münster	11.134	52,6 %	3,9	271	43,0 %	1,8	1.207	37,5 %	2,5	172	22,1 %	1,6	2,4
FH Südwestfalen	300	50,0 %	1,3	(-)	(-)	(-)	35	45,7 %	10,7	14	14,3 %	-6,2	1,9
U Wuppertal	3.462	48,5 %	-0,2	42	43,2 %	2,0	287	33,4 %	-1,6	51	23,5 %	3,0	0,8
FH Bielefeld	313	41,5 %	-7,2	(-)	(-)	(-)	34	29,4 %	-5,6	18	33,3 %	12,8	0,0
U Bielefeld	5.589	48,2 %	-0,5	82	38,2 %	-3,0	559	32,9 %	-2,1	90	22,2 %	1,7	-1,0
U Bonn	10.054	48,7 %	0,0	227	43,4 %	2,2	1.025	30,8 %	-4,2	159	18,2 %	-2,3	-1,1
HS Bochum	156	71,8 %	23,1	(-)	(-)	(-)	5	20,0 %	-15,0	13	7,7 %	-12,8	-1,6
HS Westfälische	804	45,8 %	-2,9	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	-2,9
U Paderborn	1.737	39,2 %	-9,5	33	35,7 %	-5,5	273	30,0 %	-5,0	50	24,0 %	3,5	-4,1
U Bochum	6.130	43,8 %	-4,9	159	32,1 %	-9,1	831	33,8 %	-1,2	127	18,9 %	-1,6	-4,2
TU Dortmund	6.875	48,7 %	0,0	90	36,9 %	-4,3	577	28,1 %	-6,9	78	12,8 %	-7,7	-4,7
RWTH Aachen	7.554	40,3 %	-8,4	243	34,3 %	-6,9	1.012	30,8 %	-4,2	127	17,3 %	-3,2	-5,7
U Siegen	1.578	45,2 %	-3,5	28	31,8 %	-9,4	193	29,0 %	-6,0	40	12,5 %	-8,0	-6,7
FernU Hagen	2.282	23,5 %	-25,2	2	0,0 %	-41,2	13	23,1 %	-11,9	7	14,3 %	-6,2	-21,1
Alle Hochschulen	93.767	48,7 %	(-)	1.699	41,2 %	(-)	8.636	35,0 %	(-)	1.439	20,5 %	(-)	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2020 sowie Studierendenstatistik WS 2020/21 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen); eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2018–2020) der abgeschlossenen Promotionen.

Studierende: Drei Hochschulen für angewandte Wissenschaften weisen weit überdurchschnittliche Frauenanteile auf: die Hochschule Bochum mit mehr als 70 %, die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg mit zwei Dritteln und die Hochschule Hamm-Lippstadt mit nur knapp weniger. Ansonsten wird nur noch an der Hochschule Rhein-Waal die 50-%-Marke überschritten und an der Fachhochschule Südwestfalen erreicht, alle anderen HAWs liegen im unterdurchschnittlichen Bereich. An der Fachhochschule Aachen studieren gerade einmal etwas mehr als ein Drittel Frauen. An den Universitäten als weitaus größeren Ausbildungsstätten im mathematisch-naturwissen-

schaftlichen Bereich stellen Frauen in Düsseldorf, Duisburg-Essen, Köln und Münster jeweils etwas mehr als die Hälfte der Studierenden. An der RWTH Aachen und der Universität Paderborn sind hingegen nur vier von zehn Studierenden Frauen und an der FernUniversität Hagen stellen Frauen sogar weniger als ein Viertel.

Promovierte: An den Universitäten Düsseldorf und Duisburg-Essen liegen die Anteile promovierter Frauen nahe an der Parität und fallen damit deutlich überdurchschnittlich aus. Hingegen wird an Universitäten Bochum und Siegen nicht einmal ein Frauen-

anteil von einem Drittel erreicht und auch die RWTH Aachen als promotionsstarke Universität mit jährlich über 200 Promovierten übersteigt diese Marke nur knapp. Die anderen promotionsstarken Universitäten Münster, Bonn und Köln überschreiten hingegen die 40-%-Marke und liegen jeweils knapp über dem Durchschnitt.

Hauptberufliches Personal ohne Professur: Im Mittelbau sind es – ähnlich wie bei den Studierenden – wiederum einige Hochschulen für angewandte Wissenschaften, die mit Blick auf die Frauenanteile deutlich über dem Durchschnitt liegen. Werden nur diejenigen Hochschulen betrachtet, deren Mittelbau mehr als zehn Beschäftigte aufweist, liegt die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg mit einem Frauenanteil von 57,9 % vorn, gefolgt von der Hochschule Niederrhein und der Technischen Hochschule Köln mit jeweils etwas unter 50 %. An diesen beiden Hochschulen wird damit immerhin der Frauenanteil im Studium erreicht, was eine Ausnahme unter den betrachteten Hochschulen darstellt.¹⁸ Rund 45 % Frauen arbeiten im Mittelbau der Fachhochschule Südwestfalen und der Hochschule Hamm-Lippstadt, an allen anderen HAWs teils deutlich weniger. Bei den Universitäten fallen die Frauenanteile im Mittelbau insgesamt niedriger aus. Die höchsten Frauenanteile weisen die

Universitäten Duisburg-Essen und Düsseldorf mit knapp über 40 % auf, an allen anderen Universitäten wird die 40-%-Marke nicht erreicht. Unter den vier personalstarken Universitäten bewegen sich die Universitäten Köln und Münster im leicht überdurchschnittlichen Bereich (jeweils knapp unter 40 %), während an den Universitäten Bonn und Aachen gerade einmal die 30-%-Marke erreicht wird.

Professor_innen: Auch bei den Professuren liegen die Hochschulen für angewandte Wissenschaften mit Blick auf die Frauenanteile vorne. Eine Ausnahme mit einem Frauenanteil von zwei Dritteln bildet die Hochschule Hamm-Lippstadt, allerdings auf der Basis sehr weniger Professuren. Ansonsten wird nur an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg ein Frauenanteil von knapp 40 % erreicht, mit Abstand gefolgt von der Fachhochschule Bielefeld mit einem Drittel Professorinnen. Umgekehrt ist an der Hochschule Bochum nicht einmal jede zehnte Professur mit einer Frau besetzt. Bei den Universitäten erreichen nur Köln, Paderborn und Wuppertal einen Professorinnenanteil von knapp einem Viertel. Die meisten anderen Universitäten verfehlen hingegen die 20-%-Marke. An der Universität Siegen und der TU Dortmund beträgt der Frauenanteil sogar weniger als 15 %.

6.5 FÄCHERGRUPPE HUMANMEDIZIN/GESUNDHEITSWISSENSCHAFTEN

Mit rund 30.900 Studierenden gehört die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften zu den kleineren Fächergruppen (Tab. I 6.5). Mit 67,5 % weist sie – zusammen mit den Geisteswissenschaften – den höchsten Frauenanteil auf. Doch sinkt bei den Promovierten der Frauenanteil knapp unter die 60-%-Marke und im hauptberuflichen Mittelbau auf 54,3 %. Der gravierendste Gender Gap besteht zwischen den Studentinnen- und den Professorinnenanteilen: So ist noch nicht einmal jede vierte Professur (24,6 %) mit einer Frau besetzt, obwohl der Frauenanteil an den Professuren seit 2017 mit 3,7 Prozentpunkten im Vergleich zu den Studierenden und Mittelbauangehörigen am stärksten gestiegen ist. Bei den Promovierten ist der Frauenanteil hingegen leicht gesunken. Der Vergleich der einzelnen Hochschulen macht eine Zweiteilung

sichtbar: Hochschulen mit nicht-ärztlichen Gesundheitswissenschaften zeichnen sich durch eine hohe Beteiligung von Frauen in allen Statusgruppen aus, während die an sieben Standorten¹⁹ etablierte Humanmedizin mehrheitlich sehr niedrige Professorinnenanteile aufweist.

Studierende: Frauen bilden an allen Hochschulen die Mehrheit der Studierenden, die Anteile weichen jedoch um bis zu 24 Prozentpunkte voneinander ab. Hochschulen mit gesundheitswissenschaftlichem Schwerpunkt erreichen Frauenanteile über der 75-%-Marke, allen voran die Hochschule für Gesundheit Bochum (83,8 %); auch die Fachhochschulen Bielefeld und Münster erreichen Werte von 80 %. Demgegenüber bewegen sich die Frauenanteile an den meisten humanmedizinischen Standorten um

¹⁸ Ansonsten spiegelt sich einzig an der FernUniversität Hagen der (sehr niedrige) Frauenanteil im Studium auch im Mittelbau.

¹⁹ Die im Jahr 2020 sich in Gründung befindende Medizinische Fakultät OWL an der Universität Bielefeld fließt auf der Ebene der Studierenden und Promovierten noch nicht in die vorliegenden Daten ein, auch beim Personal sind im Jahr 2020 lediglich wenige Stellen bereits besetzt.

Tab. I 6.5 Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2020)

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal (o. Professor_innen)			Professor_innen			Ø-Abweichung
	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	
FH Bielefeld	554	80,3 %	12,8	(-)	(-)	(-)	2	100 %	45,7	8	75,0 %	50,4	36,3
HS für Gesundheit	1.713	83,8 %	16,3	(-)	(-)	(-)	118	82,2 %	27,9	48	58,3 %	33,7	26,0
FH Münster	1.139	80,0 %	12,4	(-)	(-)	(-)	47	76,6 %	22,3	16	62,5 %	37,9	24,2
U Bielefeld	785	79,7 %	12,2	11	78,8 %	18,9	124	72,6 %	18,3	17	47,1 %	22,4	18,0
HS Niederrhein	985	76,9 %	9,3	(-)	(-)	(-)	17	70,6 %	16,3	13	30,8 %	6,1	10,6
U Wuppertal	258	76,0 %	8,4	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	8,4
U Bochum	3.099	59,7 %	-7,8	135	56,9 %	-3,0	209	54,1 %	-0,2	28	42,9 %	18,2	1,8
RWTH Aachen	2.922	69,2 %	1,7	203	65,5 %	5,7	1.838	52,8 %	-1,5	112	15,2 %	-9,5	-0,9
U Duisburg-Essen	2.665	62,5 %	-5,1	109	59,6 %	-0,2	1.494	55,2 %	0,9	114	24,6 %	-0,1	-1,1
U Düsseldorf	4.067	65,5 %	-2,0	197	60,3 %	0,5	1.861	54,8 %	0,5	99	20,2 %	-4,4	-1,4
U Bonn	3.679	65,9 %	-1,6	189	58,5 %	-1,4	2.036	52,6 %	-1,7	133	20,3 %	-4,3	-2,3
U Köln	5.445	65,9 %	-1,6	289	58,4 %	-1,4	2.117	55,2 %	0,9	113	16,8 %	-7,8	-2,5
U Münster	3.298	62,9 %	-4,6	215	58,2 %	-1,6	2.004	51,9 %	-2,4	116	19,8 %	-4,8	-3,4
DSHS Köln	116	63,8 %	-3,7	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	-3,7
Alle Hochschulen	30.888	67,5 %	(-)	1.348	59,9 %	(-)	11.885	54,3 %	(-)	828	24,6 %	(-)	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2020 sowie Studierendenstatistik WS 2020/21 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen); eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2018–2020) der abgeschlossenen Promotionen.

den NRW-Durchschnitt von zwei Dritteln. Mit Ausnahme der Universität Bochum (59,7 %) wird an allen Standorten die 60-%-Marke überschritten.

Promovierte: An allen Universitäten wird eine deutliche Mehrheit der Promotionen von Frauen abgeschlossen und meist liegen die Frauenanteile nur knapp über oder unter dem NRW-Durchschnitt. Demgegenüber erreicht die Universität Bielefeld mit ihrem (noch) gesundheitswissenschaftlichen Schwerpunkt einen Spitzenwert von 78,8 %, der allerdings auf einer sehr niedrigen Fallzahl beruht. Darüber hinaus übersteigt der Frauenanteil an den Promovierten der RWTH Aachen mit 65,5 % deutlich den Landesdurchschnitt, während dieser an der Universität Bochum mit 56,9 % am stärksten unterschritten wird.

Hauptberufliches Personal ohne Professur: An allen Hochschulen, die über Personal verfügen, ist der Mittelbau mehrheitlich mit Frauen besetzt. Die Frauenanteile an den gesundheitswissenschaftlichen Standorten überschreiten den Landesdurchschnitt von 54,3 % deutlich, allen voran die Hochschule für

Gesundheit Bochum (82,2 %), gefolgt von der Fachhochschule Münster, der Universität Bielefeld und der Hochschule Niederrhein mit 70 % oder mehr Frauen im Mittelbau. An den humanmedizinischen Standorten, die das weitaus meiste Personal im Mittelbau stellen, liegen die Frauenanteile nur wenig auseinander. Mit jeweils 55,2 % bewegen sich die Universitäten Duisburg-Essen und Köln vorne, während die Universität Münster mit einem Anteil von 51,9 % an letzter Stelle steht.

Professor_innen: Auch bei den Professuren besteht eine deutliche Zweiteilung: Standorte der nicht-ärztlichen Gesundheitswissenschaften zeichnen sich mehrheitlich durch Professorinnenanteile über der 50-%-Marke aus (Fachhochschule Bielefeld, Fachhochschule Münster, Hochschule für Gesundheit Bochum) oder liegen zumindest nahe daran (Universität Bielefeld). Einzige die Hochschule Niederrhein ist mit 30,8 % Professorinnen in den Gesundheitswissenschaften weit abgeschlagen. Demgegenüber fallen die Anteile an nahezu allen Standorten der Hochschulmedizin deutlich unterdurchschnittlich aus, besonders niedrig sind sie an der RWTH Aachen

(15,2 %) und der Universität Köln (16,8 %). Eine Ausnahme bildet einzig die Universität Bochum (42,9 %); aufgrund des ‚Bochumer Modells‘ fehlt hier die klinisch-praktische Humanmedizin, die traditionell einen besonders hohen Männeranteil aufweist.

Außerdem weist die Universität Duisburg-Essen einen – im Vergleich zu den anderen Klinikstandorten – hohen Professorinnenanteil von einem Viertel (24,6 %) auf.

6.6 FÄCHERGRUPPE KUNST, KUNSTWISSENSCHAFT

Die Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft fällt an Hochschulen in Trägerschaft des Landes mit rund 19.000 Studierenden eher klein aus (Tab. I 6.6). Während die Studierenden mehrheitlich Frauen sind (62,1 %) und der Frauenanteil an den Promovierten mit rund zwei Dritteln (66,9 %) sogar noch höher liegt, besteht ein starkes Gefälle zum wissenschaftlichen Mittelbau (52,9 %) und insbesondere zu den Professuren, bei denen der Frauenanteil lediglich 36,1 % beträgt. Im Vergleich zum letzten Referenzjahr 2017 ist der Frauenanteil bei den Promotionen merklich gesunken (3,7 Prozentpunkte), in den anderen Personal- und Statusgruppen hingegen gestiegen. Am deutlichsten ist dies mit einem Plus von 3,1 Prozentpunkten bei den Professor_innen zu beobachten.

Studierende: Wie stark Frauen am Studium beteiligt sind, fällt je nach Hochschule sehr unterschiedlich aus. An der Universität Düsseldorf machen Studentinnen mit einem Anteil von 85,6 % eine deutliche Mehrheit der Studierendenschaft aus, während die niedrigsten Frauenanteile an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf (49,0 %) sowie der TH Ostwestfalen-Lippe (48,0 %) dennoch nahe an der Parität liegen. Insgesamt bewegen sich die Studentinnenanteile an den Kunst- und Musikhochschulen – mit Ausnahme der Kunstakademie Münster (65,1 %) – durchweg unter dem Landesdurchschnitt. Dennoch studieren auch an den beiden größten Kunsthochschulen, der Hochschule für Musik und Tanz Köln und der Folkwang Universität der Künste, jeweils mehr als die Hälfte Frauen.

Promovierte: Im Fach Kunst, Kunstwissenschaft werden nur wenige Promotionen absolviert. Die meisten Promotionen zwischen 2018 und 2020 wurden an den Universitäten Köln (zwölf) und Paderborn (neun) abgeschlossen. Frauen machen dort jeweils rund 60 % der Promovierten aus.

Hauptberufliches Personal ohne Professur: Die Größe des wissenschaftlichen und künstlerischen Mittelbaus in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft variiert – ebenso wie der Frauenanteil – sehr stark nach Hochschule. Von den personalstarken Standorten weist vor allem die TH Köln einen deutlich überdurchschnittlichen Frauenanteil im Mittelbau auf (66,1 %). An der Universität Düsseldorf wird mit 76,5 % einer der höchsten Frauenanteile erreicht. An den Kunsthochschulen zeigen sich unterschiedliche Tendenzen: Während an der Kunstakademie Düsseldorf, der Kunsthochschule für Medien Köln und der Hochschule für Musik und Tanz Köln die 60-%-Marke überschritten ist, sind Frauen im vergleichsweise großen Mittelbau der Folkwang Universität der Künste unterrepräsentiert (43,4 %) und an der Hochschule für Musik Detmold und der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf liegt ihr Anteil unter 40 %.

Professor_innen: An insgesamt sechs Hochschulen sind die Professuren mehrheitlich mit Frauen besetzt, allerdings bei einer teils sehr geringen Zahl an Professuren. Darüber hinaus weisen auch die Kunstakademie Düsseldorf, die TH Köln und die Kunsthochschule für Medien Köln Frauenanteile von über 45 % auf. An zwei Kunsthochschulen, der Hochschule für Musik und Tanz Köln und der Folkwang Universität der Künste, sind mit Abstand die meisten Professuren eingerichtet. An beiden Standorten bewegen sich die Frauenanteile an den Professuren jedoch lediglich um die 30-%-Marke und liegen damit deutlich unter dem Landesdurchschnitt. Stark unterdurchschnittlich ausfallende Professorinnenanteile finden sich darüber hinaus an zwei Musikhochschulen: der Hochschule für Musik Detmold (26,9 %) und der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf (13,3 %).

Tab. I 6.6 Kunst, Kunstwissenschaft: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2020)

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal (o. Professor_innen)			Professor_innen			Ø-Abweichung
	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	
U Duisburg-Essen	239	80,3 %	18,3	1	100 %	33,1	6	50,0 %	-2,9	4	100 %	63,9	28,1
U Düsseldorf	620	85,6 %	23,6	3	87,5 %	20,6	34	76,5 %	23,5	5	80,0 %	43,9	27,9
FH Bielefeld	627	67,1 %	5,1	(-)	(-)	(-)	6	66,7 %	13,7	21	57,1 %	21,0	13,3
U Bochum	791	77,1 %	15,0	2	66,7 %	-0,3	25	68,0 %	15,1	9	55,6 %	19,4	12,3
TU Dortmund	338	78,7 %	16,6	1	75,0 %	8,1	34	50,0 %	-2,9	13	61,5 %	25,4	11,8
Kunstakademie Düsseldorf	541	57,1 %	-5,0	(-)	(-)	(-)	9	66,7 %	13,7	37	45,9 %	9,8	6,2
U Paderborn	679	58,2 %	-3,9	9	61,5 %	-5,4	51	60,8 %	7,8	18	61,1 %	25,0	5,9
TH Köln	1.088	50,5 %	-11,6	(-)	(-)	(-)	56	66,1 %	13,1	31	48,4 %	12,3	4,6
Kunst-HS für Medien Köln	380	54,2 %	-7,9	(-)	(-)	(-)	26	61,5 %	8,6	29	48,3 %	12,2	4,3
U Wuppertal	639	60,6 %	-1,5	3	90,0 %	23,1	30	50,0 %	-2,9	18	27,8 %	-8,3	2,6
U Bonn	912	73,7 %	11,6	6	63,2 %	-3,8	17	58,8 %	5,9	8	25,0 %	-11,1	0,7
Kunstakademie Münster	344	65,1 %	3,0	(-)	(-)	(-)	2	50,0 %	-2,9	19	36,8 %	0,7	0,3
U Köln	705	70,2 %	8,1	12	60,0 %	-6,9	56	53,6 %	0,6	20	35,0 %	-1,1	0,2
U Bielefeld	190	77,9 %	15,8	0	100 %	33,1	5	40,0 %	-12,9	1	0,0 %	-36,1	0,0
HS Niederrhein	590	62,4 %	0,3	(-)	(-)	(-)	20	45,0 %	-7,9	17	41,2 %	5,1	-0,9
TH Ostwestfalen-Lippe	444	48,0 %	-14,1	(-)	(-)	(-)	1	100 %	47,1	1	0,0 %	-36,1	-1,1
HS Düsseldorf	1.323	71,2 %	9,1	(-)	(-)	(-)	18	33,3 %	-19,6	20	40,0 %	3,9	-2,2
HS für Musik und Tanz Köln	1.488	52,5 %	-9,6	(-)	(-)	(-)	23	60,9 %	7,9	118	29,7 %	-6,4	-2,7
FH Dortmund	1.358	54,9 %	-7,1	(-)	(-)	(-)	27	40,7 %	-12,2	23	43,5 %	7,4	-4,0
U Münster	982	59,1 %	-3,0	3	66,7 %	-0,3	24	45,8 %	-7,1	22	27,3 %	-8,8	-4,8
Folkwang U der Künste	1.540	55,0 %	-7,1	(-)	(-)	(-)	53	43,4 %	-9,5	92	31,5 %	-4,6	-7,1
FH Münster	736	73,6 %	11,6	(-)	(-)	(-)	11	18,2 %	-34,8	19	36,8 %	0,7	-7,5
HS für Musik Detmold	666	51,4 %	-10,7	(-)	(-)	(-)	40	37,5 %	-15,4	52	26,9 %	-9,2	-11,8
Robert Schumann HS Düsseldorf	647	49,0 %	-13,1	(-)	(-)	(-)	11	36,4 %	-16,6	45	13,3 %	-22,8	-17,5
HS Rhein-Waal	125	62,4 %	0,3	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	4	0,0 %	-36,1	-17,9
FH Aachen	915	60,9 %	-1,2	(-)	(-)	(-)	3	0,0 %	-52,9	15	33,3 %	-2,8	-19,0
Alle Hochschulen	19.033	62,1 %	(-)	44	66,9 %	(-)	612	52,9 %	(-)	673	36,1 %	(-)	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2020 sowie Studierendenstatistik WS 2020/21 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen); eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2018–2020) der abgeschlossenen Promotionen.

6.7 FÄCHERGRUPPE SPORT

Mit rund 8.800 Studierenden handelt es sich bei Sport um die zweitkleinste Fächergruppe an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Tab. I 6.7). Frauen stellen in allen untersuchten Personal- und Statusgruppen eine Minderheit dar. Auffällig ist hier, dass der

Frauenanteil an den Studierenden mit 37,3 % deutlich hinter den Promovierten zurückbleibt, wo Frauen – bei kleinen Fallzahlen – mit 47,9 % fast paritätisch vertreten sind. Ähnlich hoch bemisst sich auch ihr Anteil am Mittelbau. Der Frauenanteil an den Professuren beträgt

Tab. I 6.7 Sport Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2020)

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal (o. Professor_innen)			Professor_innen			Ø-Abweichung
	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	
U Paderborn	662	42,7 %	5,5	1	66,7 %	18,8	42	71,4 %	24,1	7	42,9 %	16,4	16,2
TU Dortmund	256	61,7 %	24,4	1	66,7 %	18,8	21	52,4 %	5,0	5	40,0 %	13,5	15,4
U Bielefeld	1.015	38,6 %	1,3	1	66,7 %	18,8	36	38,9 %	-8,5	6	33,3 %	6,9	4,6
U Duisburg-Essen	385	43,4 %	6,1	1	75,0 %	27,1	16	50,0 %	2,6	3	0,0 %	-26,5	2,3
U Münster	979	44,9 %	7,6	4	45,5 %	-2,4	71	59,2 %	11,8	6	16,7 %	-9,8	1,8
DSHS Köln	4.087	35,6 %	-1,7	27	46,9 %	-0,9	284	46,1 %	-1,3	30	20,0 %	-6,5	-2,6
U Wuppertal	394	34,3 %	-3,0	3	33,3 %	-14,5	22	40,9 %	-6,5	5	40,0 %	13,5	-2,6
U Bochum	984	24,3 %	-13,0	1	33,3 %	-14,5	61	27,9 %	-19,5	6	33,3 %	6,9	-10,0
Alle Hochschulen	8.762	37,3 %	(-)	39	47,9 %	(-)	553	47,4 %	(-)	68	26,5 %	(-)	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2020 sowie Studierendenstatistik WS 2020/21 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen); eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2018–2020) der abgeschlossenen Promotionen.

26,5 % und fällt mit rund zehn Prozentpunkten vergleichsweise wenig gegenüber den Studierenden ab. Im Vergleich zum letzten Berichtsjahr 2017 haben sich die Frauenanteile an den Studierenden leicht erhöht. Mit Werten zwischen drei und bis zu vier Prozentpunkten fällt der Anstieg in den drei anderen Statusgruppen etwas deutlicher aus. Unter allen Standorten nimmt die Deutsche Sporthochschule Köln eine herausragende Stellung ein, da sie sich deutschlandweit als einzige Universität ausschließlich auf die Felder Sport und Bewegung fokussiert.

Studierende: Knapp die Hälfte aller Studierenden in der Fächergruppe Sport sind an der Deutschen Sporthochschule Köln eingeschrieben. Mit 35,6 % liegt der Frauenanteil dort bei einem guten Drittel. Die TU Dortmund weist – bei insgesamt kleiner Studierendenzahl – den mit Abstand höchsten Frauenanteil auf (61,7 %), gefolgt mit weitem Abstand von der Universität Münster (44,9 %). Damit wird die Fächergruppe Sport an sieben von acht Standorten mehrheitlich von Männern studiert. Mit 24,3 % weist die Universität Bochum einen Studentinnenanteil auf, der deutlich unterhalb des Landesdurchschnitts liegt, während an den Universitäten Paderborn und Duisburg-Essen überdurchschnittliche Frauenanteile von mehr als 40 % erreicht werden.

Promovierte: Bei insgesamt niedrigen Fallzahlen werden an der Deutschen Sporthochschule Köln mit

Abstand die meisten Promotionen abgeschlossen, dabei liegt der Frauenanteil bei 46,9 %. An allen anderen Hochschulen bewegen sich die durchschnittlichen Promotionszahlen im unteren einstelligen Bereich, sodass die Frauenanteile extrem großen Schwankungen unterliegen können und deshalb einzeln nicht interpretierbar sind.

Hauptberufliches Personal ohne Professur: Etwas mehr als die Hälfte des Mittelbaupersonals ist an der Deutschen Sporthochschule Köln beschäftigt. Davon sind etwas weniger als die Hälfte Frauen (46,1 %) – ein Wert nahe am Landesdurchschnitt. Die anderen Hochschulen zeichnen sich durch eine große Heterogenität bei der Beteiligung von Frauen aus: An der Universität Paderborn findet sich mit 71,4 % der höchste Frauenanteil, auch an der Universität Münster (59,2 %) und der TU Dortmund (52,4 %) sind Frauen im Mittelbau in der Mehrheit. Mit einer Differenz von über 40 Prozentpunkten zur Spitzenreiterin ist der Anteil an der Universität Bochum (27,9 %) am niedrigsten. Auch an den Universitäten Bielefeld und Wuppertal fällt die Beteiligung von Frauen im Mittelbau mit jeweils rund 40 % unterdurchschnittlich aus.

Professor_innen: An allen Universitäten bilden die Professoren in der Fächergruppe Sport die Mehrheit. Die Deutsche Sporthochschule Köln verfügt mit Abstand über die meisten Professuren (30), allerdings ist dort lediglich jede fünfte Professur mit einer Frau

besetzt. An allen anderen Hochschulen verbleibt die Anzahl der Professuren im mittleren einstelligen Be-

reich. Dabei erreicht die Universität Paderborn bei den Professuren den höchsten Frauenanteil (42,9 %).

6.8 FÄCHERGRUPPE AGRAR-, FORST- UND ERNÄHRUNGSWISSENSCHAFTEN, VETERINÄRMEDIZIN

Mit lediglich rund 7.100 Studierenden handelt es sich bei der Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin um die kleinste an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Tab. I 6.8). Das ist auch darauf zurückzuführen, dass in Nordrhein-Westfalen keine Möglichkeit besteht, Veterinärmedizin und Forstwissenschaft zu studieren. Die Fächergruppe ist durch einen deutlichen Gender Gap gekennzeichnet: Beträgt der Frauenanteil an den Studierenden noch knapp unter zwei Drittel (63,0 %), sinkt dieser auf 51,8 % bei den Promovierten ab, im Mittelbau arbeiten immerhin 57,4 % Frauen, auf Professuren sind es hingegen nur noch 31,1 %.

Studierende: Abhängig vom Hochschulstandort fallen die Frauenanteile an den Studierenden sehr unterschiedlich aus. An der Fachhochschule Münster sind vier von fünf Studierenden Frauen (80,8 %) und auch an der Universität Paderborn (78,0 %) und der Hochschule Niederrhein (75,8 %) stellen Frauen mehr als drei Viertel der Studierendenschaft. An der Universität Bonn als größtem Studierendenstandort sind Studen-

tinnen ebenfalls in der Mehrheit (65,2 %). Hingegen stellen Studentinnen an drei Hochschulen weniger als die Hälfte, mit Abstand am geringsten fällt der Frauenanteil mit einem guten Drittel an der Fachhochschule Südwestfalen aus.

Promovierte: Promotionen in der Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin können aufgrund des eingeschränkten Promotionsrechts der HAWs lediglich an den Universitäten Bonn und Paderborn abgeschlossen werden. Dabei stellt die Universität Bonn fast alle Promovierten, Frauen und Männer sind hier paritätisch vertreten.

Hauptberufliches Personal ohne Professur: Im Mittelbau bestehen große Differenzen bei der Beteiligung von Frauen: Die Anteile bewegen sich zwischen 88,2 % an der Universität Paderborn und 50,0 % an der TH Ostwestfalen-Lippe sowie der Hochschule Rhein-Waal. Der Großteil des Mittelbaupersonals ist jedoch an der Universität Bonn beschäftigt, davon sind etwas mehr als die Hälfte Frauen (54,0 %).

Tab. I 6.8 Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2020)

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal (o. Professor_innen)			Professor_innen			Ø-Abweichung
	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	
U Paderborn	109	78,0 %	15,0	2	100 %	48,2	17	88,2 %	30,8	4	75,0 %	43,9	34,5
HS Niederrhein	866	75,8 %	12,8	(-)	(-)	(-)	25	76,0 %	18,6	19	42,1 %	11,0	14,1
FH Münster	1.066	80,8 %	17,8	(-)	(-)	(-)	41	68,3 %	10,8	21	33,3 %	2,2	10,3
U Bonn	3.183	65,2 %	2,2	62	50,5 %	-1,3	315	54,0 %	-3,5	32	31,3 %	0,2	-0,6
HS Rhein-Waal	427	44,7 %	-18,3	(-)	(-)	(-)	6	50,0 %	-7,4	7	28,6 %	-2,5	-9,4
FH Südwestfalen	742	34,5 %	-28,5	(-)	(-)	(-)	69	60,9 %	3,4	12	25,0 %	-6,1	-10,4
TH Ostwestfalen-Lippe	664	48,3 %	-14,7	(-)	(-)	(-)	40	50,0 %	-7,4	24	16,7 %	-14,4	-12,2
Alle Hochschulen	7.059	63,0 %	(-)	64	51,8 %	(-)	517	57,4 %	(-)	119	31,1 %	(-)	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2020 sowie Studierendenstatistik WS 2020/21 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen); eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitt (2018–2020) der abgeschlossenen Promotionen.

Professor_innen: Die Frauenanteile an den Professuren weisen eine sehr starke Spreizung auf: Während Frauen an der TH Ostwestfalen-Lippe nur zu einem Sechstel (16,7 %) in der Professor_innenschaft vertreten sind, sind an der Universität Paderborn drei der insgesamt vier Professuren mit Frauen besetzt.

Einen überdurchschnittlichen Professorinnenanteil kann auch die Hochschule Niederrhein vorweisen (42,1 %), während die Fachhochschule Südwestfalen mit einem Anteil von einem Viertel deutlich unter dem Landesdurchschnitt verbleibt.

6.9 Resümee

In fünf der acht Fächergruppen, die an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW vertreten sind, studieren inzwischen mehrheitlich Frauen. Vor allem in der großen Fächergruppe Ingenieurwissenschaften bilden Studentinnen jedoch noch eine deutliche Minderheit von weniger als einem Viertel. Vom Studium bis zu Professur verringert sich die Beteiligung von Frauen in allen Fächergruppen, jedoch in stark unterschiedlichem Ausmaß.

Werden die einzelnen Qualifizierungsstufen und Personalgruppen ausgehend von den Frauenanteilen im Studium miteinander verglichen, stellt sich heraus, dass in den meisten Fächergruppen weniger die Beschäftigung im Mittelbau eine Hürde für die Beteiligung von Frauen darstellt, sondern die Promotion. Die Frauenanteile an den Promovierten liegen – mit Ausnahme der kleinen Fächergruppen Sport und Kunst, Kunstwissenschaft – deutlich unter den Frauenanteilen im Studium. Die Frauenanteile im hauptberuflichen Mittelbau liegen hingegen häufig nur knapp unter denen der Studierenden. Es gibt jedoch Ausnahmen: Gerade in den beiden promotionsstärksten Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften sowie Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften sind Frauen im Mittelbau stärker unterrepräsentiert als bei den Promovierten. So sind in der großen Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften lediglich etwas mehr als ein Drittel der Mittelbauangehörigen Frauen, während Studentinnen fast die Hälfte bilden. Dennoch fällt auch hier, ebenso wie in der Hochschulmedizin, der Frauenanteil an den Promovierten gegenüber dem Studentinnenanteil deutlich ab.

Mit Blick auf die Geschlechterverteilung vom Studium bis zur Professur lässt sich eine gegensätzliche Entwicklung in den Geisteswissen-

schaften und in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften feststellen, die beide mit jeweils zwei Dritteln die höchsten Frauenanteile im Studium aufweisen. Während in den Geisteswissenschaften inzwischen mehr als 40 % der Professuren mit Frauen besetzt sind, trifft das nur auf knapp ein Viertel der Professuren in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften zu. Auch in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften lässt sich ein starker Verlust im Frauenanteil feststellen: Während noch fast die Hälfte der Studierenden Frauen sind, ist nur jede fünfte Professur mit einer Frau besetzt. Damit stellt diese Fächergruppe den zweitniedrigsten Frauenanteil bei den Professuren. Im Gegensatz zu den Ingenieurwissenschaften, die mit 16 % den niedrigsten Professorinnenanteil aufweisen, ist die Basis an Studentinnen jedoch in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern ungleich größer.

Die Aufschlüsselung auf Hochschulebene zeigt erhebliche Differenzen innerhalb der Fächergruppen und auch zwischen den Hochschularten. Mit Blick auf die Beteiligung von Frauen an Qualifizierung und Personal bilden die Hochschulen für angewandte Wissenschaften oftmals die Extremwerte, die teils auch das Fächerprofil der jeweiligen Hochschule und die unterschiedliche Beteiligung von Frauen unterhalb der Fächergruppenebene spiegeln. Auffällig ist jedoch, dass an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften größtenteils eine höhere Beteiligung von Frauen am Personal möglich ist – sowohl im – häufig kleinen – Mittelbau als auch auf der Ebene der Professuren.

7 GENDER PAY GAP BEI PROFESSOR_INNEN

Geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten lassen sich nicht nur in privatwirtschaftlichen Bereichen nachweisen, sondern auch an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (vgl. Kortendiek et al. 2019: 292ff.). In der Statusgruppe der Professor_innen ist insbesondere die W-Besoldung von Interesse, da mit ihrer Einführung Mitte der 2000er-Jahre auch das Versprechen einer (leistungs-)gerechten Vergütung verbunden war. Wie die genauere Analyse ergab, lag das Bruttogehalt vollzeitbeschäftigter, verbeamteter Professor_innen im Jahr 2016 – im Durchschnitt und über alle Besoldungsgruppen hinweg – deutlich niedriger als das von Professoren, wobei sich die Gehaltsunterschiede zuungunsten von Frauen auch innerhalb der W-Besoldungsgruppen manifestierten und auf der höchsten Stufe W3 633 € betragen. Die Analyse wurde bis zur Hochschul- und Fächerebene aufgeschlüsselt und ergab, dass die Entgeltdifferenzen vor allem auf die mit der W-Besoldung eingeführten Leistungsbezüge zurückzuführen sind.

Diese Ergebnisse bildeten einen Ausgangspunkt für einen Dialogprozess auf Landesebene, in dessen Verlauf sich Vertreter_innen von Hochschulen, dem Wissenschaftsministerium (MKW) und der LaKof verständigten. Die „Gemeinsame Erklärung zum Gender Pay Gap in der Vergütung von Professorin-

nen und Professoren“ zielt darauf, die Entgeltlücke bei Professuren zu schließen. Zudem haben sich die Hochschulen und das Land in der „Hochschulvereinbarung NRW 2026“ verpflichtet, „den Verdienstunterschieden zwischen Professorinnen und Professoren („Gender Pay Gap“) entgegenzuwirken.“²⁰

Die folgenden Analysen setzen dieses Anliegen um, indem sie die Auswertungen des letzten Gender-Reports fortschreiben. Dabei werden zwei amtliche Datenquellen herangezogen, die jeweils unterschiedlichen Restriktionen unterliegen. Mit den Daten des Statistischen Landesamtes IT.NRW lassen sich geschlechterbezogene Ungleichheiten in den Bruttogehältern an allen Hochschularten erfassen, sie enthalten jedoch keine direkte Aufschlüsselung der Leistungsbezüge. Zu diesem Zweck werden Daten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung (LBV) herangezogen, die allerdings die Medizinischen Fakultäten nicht vollständig abbilden. Solange diese Erfassungslücken weiterhin bestehen, können geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten nur aus der Kombination dieser beiden Datenquellen erschlossen werden.²¹ Zunächst werden die Bruttogehälter von Professorinnen und Professoren aller Besoldungsgruppen miteinander verglichen. Anschließend erfolgt die Analyse direkt auf der Ebene der Leistungsbezüge in der W-Besoldung.²²

7.1 VERDIENSTUNTERSCHIEDE AUF DER EBENE DER BRUTTOGEHÄLTER AN DEN HOCHSCHULEN IN NRW

In den folgenden Auswertungen werden die Durchschnittsverdienste vollzeitbeschäftigter, verbeamteter Professor_innen miteinander verglichen.²³ Ein erster Vergleich der Bruttogehälter über alle Hochschularten und Besoldungsgruppen hinweg ergibt, dass Professor_innen durchschnittlich 7.633 € im Monat verdienen, Professoren hingegen 8.233 € (Tab. I 7.1) und damit 600 € mehr. Dieser Vergleich ist jedoch nur bedingt

aussagekräftig. Zum einen fällt das durchschnittliche Grundgehalt, das Tabellenentgelt, bei Professorinnen um 261 € geringer aus als bei Professoren, weil sich Professorinnen häufiger in niedrigeren Besoldungsgruppen befinden. Zum anderen enthält das Bruttogehalt auch Zulagen, die nicht wissenschaftsbezogen sind. Dabei handelt es sich vor allem um den Familienzuschlag.²⁴ Dieser fällt bei Männern im Schnitt deut-

²⁰ Die Gemeinsame Erklärung ist nachzulesen unter http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/diverses/2022-04-08_Gender_Pay_Gap_gemeinsame_Erklärung.pdf [Zugriff am 22.06.2022], die Hochschulvereinbarung unter <https://www.mkw.nrw.de/hochschule-und-forschung/hochschulen/hochschulvereinbarung-und-hochschulvertraege> [Zugriff am 23.07.2022].

²¹ Beide Datensätze wurden für den Stichtag 30.06.2020 extrahiert. Bei den Daten der IT.NRW-Finanzstatistik erfolgt der Datenschutz über eine 5er-Rundung, d. h., absolute Fallzahlen werden auf eine durch 5 teilbare Zahl auf- bzw. abgerundet. Deshalb ist es nicht möglich, mit diesen Daten korrekte Durchschnitte zu berechnen. Bei den LBV-Daten wird der Datenschutz dadurch umgesetzt, dass Ergebnisse, die auf absoluten Fallzahlen ≤ 5 beruhen, nicht dargestellt werden.

²² Die Grundlage für die Fortschreibung bilden die Auswertungen des Gender-Reports 2019 (vgl. Kortendiek et al. 2019: 292ff.).

²³ Die Datengrundlage der Auswertungen in diesem Teilkapitel bildet die Finanzstatistik von IT.NRW.

²⁴ Weitere wissenschaftsfremde Zulagen wie die Allgemeine Zulage und Vermögenswirksame Leistungen (VL) fallen mit Beträgen von unter 10 € kaum ins Gewicht und werden deshalb hier nicht dargestellt, fließen jedoch in die Berechnung des bereinigten Bruttogehalts ein.

Tab. I 7.1 Durchschnittliche Bezüge und Gehaltsdifferenzen vollzeitbeschäftigter verbeamteter Professor_innen nach Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2020

Besoldungsgruppe	Geschlecht	Vollzeitbeschäftigte	Durchschnittliche monatliche Bezüge (in €)				Gehaltsdifferenz	
			Bruttogehalt	darunter:		Bereinigtes Bruttogehalt	in €	in %
				Tabellenentgelt	Familienzuschlag			
W3	Frauen	500	9.116 €	6.871 €	206 €	8.908 €		
	Männer	1.550	9.936 €	6.871 €	307 €	9.627 €		
	Gesamt	2.050	9.737 €	6.871 €	283 €	9.452 €	719 €	7,5 %
W2	Frauen	870	7.191 €	6.220 €	209 €	6.980 €		
	Männer	2.190	7.384 €	6.220 €	310 €	7.072 €		
	Gesamt	3.060	7.329 €	6.220 €	281 €	7.046 €	92 €	1,3 %
W1	Frauen	145	5.093 €	4.726 €	194 €	4.898 €		
	Männer	190	5.136 €	4.726 €	193 €	4.942 €		
	Gesamt	335	5.118 €	4.726 €	194 €	4.923 €	44 €	0,9 %
C4	Frauen	70	8.696 €	8.463 €	125 €	8.569 €		
	Männer	535	9.296 €	8.463 €	239 €	9.055 €		
	Gesamt	600	9.228 €	8.463 €	226 €	9.000 €	486 €	5,4 %
C3	Frauen	175	7.583 €	7.363 €	139 €	7.442 €		
	Männer	770	7.639 €	7.360 €	219 €	7.418 €		
	Gesamt	945	7.628 €	7.361 €	204 €	7.422 €	-24 €	-0,3 %
C2	Frauen	65	6.808 €	6.618 €	184 €	6.621 €		
	Männer	220	6.848 €	6.618 €	224 €	6.621 €		
	Gesamt	285	6.839 €	6.618 €	215 €	6.621 €	0 €	0,0 %
Insgesamt	Frauen	1.820	7.633 €	6.488 €	196 €	7.435 €		
	Männer	5.455	8.233 €	6.749 €	282 €	7.949 €		
	Gesamt	7.270	8.083 €	6.684 €	261 €	7.820 €	514 €	6,5 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW Finanzstatistik; eigene Berechnungen. Vollzeitbeschäftigte: Anzahl aus Datenschutzgründen gerundet (5er-Rundung). Tabellenentgelt: Grundgehalt lt. Besoldungstabelle, kann im Einzelfall vom tatsächlichen Grundgehalt abweichen. Bereinigtes Bruttogehalt: abzüglich Zulagen (Familienzuschlag, VL, Allg. Zulage).

lich höher aus als bei Frauen, was darauf zurückzuführen ist, dass Professoren im Schnitt häufiger und mehr Kinder haben als Professorinnen.

Werden vom Bruttogehalt die wissenschaftsfremden Zulagen abgezogen, ergibt sich – als Grundlage für die folgenden Auswertungen – das bereinigte Bruttogehalt. Der Vergleich über alle Besoldungsgruppen und Hochschularten ergibt nun, dass Professorinnen monatlich im Schnitt 514 € weniger verdienen als Professoren, was einer durchschnittlichen Verdienstlücke von 6,5 % entspricht. Das unterschiedliche Grundgehalt der Besoldungsgruppen kann diese Gehaltsdifferenz nur etwa zur Hälfte erklären, denn der Unterschied im Tabellenentgelt beträgt, wie gezeigt, im Schnitt nur 261 €. Die Verdienstlücke kann also nur durch weitere Gehaltselemente erklärt werden, die in dieser Statistik nicht aufgeschlüsselt sind.

Vergleich von W- und C-Besoldung

Bei Professuren existieren zwei Besoldungsordnungen parallel: die seit 2005 geltende W-Besoldung und die seitdem auslaufende C-Besoldung. Als neues Element enthält die W-Besoldung die Möglichkeit einer leistungsbezogenen Vergütung. Diese Leistungsbezüge werden in den vorliegenden Daten der Finanzstatistik nicht ausgewiesen und können daher hier nur indirekt erschlossen werden – als Differenz zwischen dem Tabellenentgelt und dem bereinigten Bruttogehalt.

Während das Grundgehalt (Tabellenentgelt) innerhalb einer Besoldungsgruppe bei Frauen und Männern gleich ausfällt, zeigen sich deutliche Differenzen in den bereinigten Bruttogehältern der jeweils höchsten Besoldungsgruppen (Tab. I 7.1). Professorinnen mit der höchsten W-Besoldung (W3) verdienen in NRW monatlich im Schnitt 719 € weniger als Pro-

fessoren, was einer Verdienstlücke von 7,5 % entspricht. Gegenüber dem Berichtsjahr 2016 ist der Betrag sogar noch einmal um 86 € gestiegen, prozentual ist die Lücke jedoch etwas kleiner geworden, da die Bezüge in diesem Zeitraum insgesamt deut-

lich erhöht wurden (vgl. Kortendiek et al. 2019: 293). In der Besoldungsgruppe W2 ist die Verdienstdifferenz hingegen etwas kleiner geworden und beträgt nun 92 €. Bei den Juniorprofessor_innen (W1), für die gar keine Leistungsbezüge vorgesehen sind, lässt

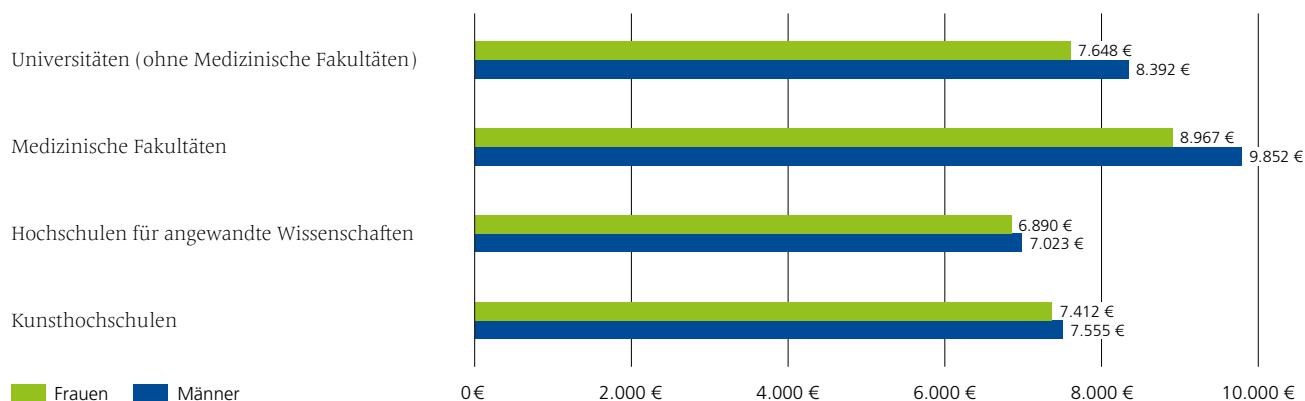


Abb. I 7.1 Durchschnittliche bereinigte Bruttogehälter und Gehaltsdifferenzen vollzeitbeschäftigter verbeamteter Professor_innen nach Hochschule an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2020. (Quelle: Sonderauswertung IT.NRW Finanzstatistik; eigene Berechnungen. Bereinigtes Bruttogehalt: abzüglich Zulagen)

Tab. I 7.2 Durchschnittliche Bezüge und Gehaltsdifferenzen vollzeitbeschäftigter verbeamteter Professor_innen nach Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Universitäten (ohne Medizinische Fakultäten) in Trägerschaft des Landes NRW 2020

Besoldungsgruppe	Geschlecht	Vollzeitbeschäftigte	Bereinigtes Bruttogehalt	Gehaltsdifferenz	
				in €	in %
W3	Frauen	425	8.837 €		
	Männer	1.315	9.512 €		
	Gesamt	1.745	9.346 €	675 €	7,1 %
W2	Frauen	340	7.171 €		
	Männer	725	7.265 €		
	Gesamt	1.065	7.234 €	94 €	1,3 %
W1	Frauen	135	4.900 €		
	Männer	185	4.933 €		
	Gesamt	320	4.919 €	33 €	0,7 %
C4	Frauen	55	8.560 €		
	Männer	460	8.932 €		
	Gesamt	515	8.891 €	372 €	4,2 %
C3	Frauen	75	7.366 €		
	Männer	250	7.365 €		
	Gesamt	325	7.365 €	-1 €	0,0 %
C2	Frauen	5	6.618 €		
	Männer	5	6.618 €		
	Gesamt	5	6.618 €	0 €	0,0 %
Insgesamt	Frauen	1.035	7.648 €		
	Männer	2.940	8.392 €		
	Gesamt	3.980	8.198 €	744 €	8,9 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW Finanzstatistik; eigene Berechnungen. Vollzeitbeschäftigte: Anzahl aus Datenschutzgründen gerundet (5er-Rundung). Bereinigtes Bruttogehalt: abzüglich Zulagen.

sich eine leicht gewachsene Differenz beobachten: von 27 € zu 44 €.

Selbst im Rahmen der C-Besoldung, für die ebenfalls wie bei den Juniorprofessuren keine Leistungsbezüge vorgesehen sind, findet sich in der höchsten Gruppe C4 eine erhebliche Gehaltsdifferenz von 486 € zuungunsten von Frauen, die sogar noch um 135 € höher ausfällt als im Jahr 2016. Diese Differenzen sind vermutlich auf Gehaltsaufstockungen im Rahmen von Bleibeverhandlungen zurückzuführen, die bei Professoren höher ausfallen.

Hochschularten im Vergleich

Die bisherigen Ausführungen beziehen sich auf den Durchschnitt aller Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Werden die Durchschnittsgehälter nach Hochschulart aufgeschlüsselt, zeigen sich erhebliche Unterschiede zwischen Universitäten, Medizinischen Fakultäten, Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Kunsthochschulen, aber auch innerhalb der Hochschularten nach Geschlecht (Abb. I 7.1).

Die höchsten Durchschnittsverdienste finden sich an den Medizinischen Fakultäten, die zugleich den größten Gender Pay Gap aufweisen. Hier verdienen Professoren – über alle Besoldungsgruppen hinweg – im Schnitt rund 9.900 €, während das Durchschnittsgehalt von Professorinnen rund 900 € niedriger ausfällt. Es folgen die Universitäten (ohne die Medizinischen Fakultäten) mit den zweithöchsten Durchschnittsverdiensten und einer ebenfalls hohen Gehaltsdifferenz von rund 700 € zuungunsten von Frauen. An dritter Stelle, gemessen an der Höhe der Durchschnittsverdienste, stehen die Kunsthochschulen, die – ebenso wie die Hochschulen für angewandte Wissenschaften an letzter Stelle – im Schnitt geringere Gehaltsdifferenzen zwischen Frauen und Männern aufweisen. Überall handelt es sich jedoch um Differenzen zuungunsten von Frauen. Die Aufschlüsselung der W- und C-Besoldungsgruppen innerhalb jeder Hochschulart fördert eine Spreizung der Gehaltsdifferenzen zutage, die sich hinter den angeführten Durchschnitt verbergen.

Universitäten (ohne Medizinische Fakultäten): Da die Universitäten den Großteil aller Professuren des Landes stellen, liegen die geschlechterbezogenen Verdienstdifferenzen nahe am Landesdurchschnitt. So findet sich die mit Abstand höchste Gehaltsdifferenz zwischen Frauen und Männern in der Besoldungsgruppe W3 (675 €) und die zweithöchste (372 €) bei den

C4-Professuren (Tab. I 7.2). Die Differenz im W3-Amt ist gegenüber dem letzten Berichtszeitpunkt (2016) noch einmal um 76 € gestiegen (vgl. Kortendiek et al. 2019: 295), während die Differenz im W2-Amt um 47 € geringer geworden ist und nunmehr 94 € beträgt.

Medizinische Fakultäten: Im Vergleich zu den anderen Hochschularten weisen die Medizinischen Fakultäten die höchsten Gehaltsdifferenzen sowohl in der W-Besoldung als auch in der C-Besoldung auf (Tab. I 7.3). So verdienen W3-Professorinnen 707 € weniger als W3-Professoren, C4-Professorinnen sogar 1.573 € weniger als C4-Professoren. Während die Differenzen im W3-Amt gegenüber dem Jahr 2016 um über 200 € geringer ausfallen, hat sich die Differenz in C4 mehr als verdreifacht (vgl. Kortendiek et al. 2019: 295). Da sich die Gruppe der C-besoldeten Professoren durch Verrentung im gleichen Zeitraum halbiert hat, haben offensichtlich gerade die verbliebenen, vergleichsweise jüngeren Professoren extrem hohe Gehaltsergebnisse bei (Bleibe-)Verhandlungen erzielt. Die überraschend hohe Gehaltsdifferenz von 465 € bei den Juniorprofessor_innen (W1) fällt ebenfalls auf, ist allerdings angesichts der sehr kleinen Personengruppe nur bedingt aussagekräftig. Ebenso überraschend ist die hohe negative Gehaltsdifferenz (-787 €) zugunsten von C3-besoldeten Professorinnen. Möglicherweise schlagen sich hier die Ergebnisse von Bleibeverhandlungen etablierter Professorinnen nieder, die angesichts einer gewachsenen Aufmerksamkeit für die Repräsentanz von Frauen in der Medizin über mehr Verhandlungsmacht verfügen.

Hochschulen für angewandte Wissenschaften: Auf der Leitungsebene – bei den W3-Besoldeten – findet sich eine erhebliche Gehaltsdifferenz von 684 € zuungunsten von Frauen (Tab. I 7.4), die sich gegenüber dem letzten Berichtszeitpunkt verdreifacht hat (vgl. Kortendiek et al. 2019: 296). Die Gehaltsdifferenz unter den W2-Besoldeten ist mit 121 € auf niedrigerem Niveau stabil geblieben.

Kunsthochschulen: Hier erreichen die geschlechterbezogenen Gehaltsdifferenzen in keiner Besoldungsgruppe die Marke von 100 € (Tab. I 7.5). In der Besoldungsgruppe W3 verdienen Professorinnen sogar im Schnitt 76 € mehr als Professoren, während sie zum letzten Berichtszeitpunkt noch 107 € weniger verdienten (vgl. Kortendiek et al. 2019: 297). Im W2-Amt ist die Differenz zuungunsten von Frauen hingegen stabil geblieben und liegt bei 92 €.

Tab. I 7.3 Durchschnittliche Bezüge und Gehaltsdifferenzen vollzeitbeschäftigter verbeamteter Professor_innen nach Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Medizinischen Fakultäten in Trägerschaft des Landes NRW 2020

Besoldungsgruppe	Geschlecht	Vollzeit- beschäftigte	Bereinigtes Bruttogehalt	Gehaltsdifferenz	
				in €	in %
W3	Frauen	35	10.444 €		
	Männer	155	11.151 €		
	Gesamt	190	11.024 €	707 €	6,3 %
W2	Frauen	30	8.019 €		
	Männer	80	8.124 €		
	Gesamt	115	8.095 €	105 €	1,3 %
W1	Frauen	5	4.927 €		
	Männer	5	5.392 €		
	Gesamt	10	5.133 €	465 €	8,6 %
C4	Frauen	5	8.746 €		
	Männer	50	10.319 €		
	Gesamt	55	10.233 €	1.573 €	15,2 %
C3	Frauen	10	8.975 €		
	Männer	40	8.188 €		
	Gesamt	45	8.322 €	-787 €	-9,6 %
Insgesamt	Frauen	80	8.967 €		
	Männer	330	9.852 €		
	Gesamt	410	9.679 €	885 €	9,0 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW Finanzstatistik; eigene Berechnungen. Vollzeitbeschäftigte: Anzahl aus Datenschutzgründen gerundet (5er-Rundung). Bereinigtes Bruttogehalt: abzüglich Zulagen.

Tab. I 7.4 Durchschnittliche Bezüge und Gehaltsdifferenzen vollzeitbeschäftigter verbeamteter Professor_innen nach Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Trägerschaft des Landes NRW 2020

Besoldungsgruppe	Geschlecht	Vollzeit- beschäftigte	Bereinigtes Bruttogehalt	Gehaltsdifferenz	
				in €	in %
W3	Frauen	10	9.282 €		
	Männer	30	9.966 €		
	Gesamt	40	9.778 €	684 €	6,9 %
W2	Frauen	475	6.787 €		
	Männer	1.335	6.908 €		
	Gesamt	1.810	6.876 €	121 €	1,8 %
C3	Frauen	80	7.365 €		
	Männer	435	7.381 €		
	Gesamt	520	7.379 €	16 €	0,2 %
C2	Frauen	60	6.621 €		
	Männer	220	6.621 €		
	Gesamt	280	6.622 €	0 €	0,0 %
Insgesamt	Frauen	630	6.890 €		
	Männer	2.020	7.023 €		
	Gesamt	2.650	6.992 €	133 €	1,9 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW Finanzstatistik; eigene Berechnungen. Vollzeitbeschäftigte: Anzahl aus Datenschutzgründen gerundet (5er-Rundung). Bereinigtes Bruttogehalt: abzüglich Zulagen.

Tab. I 7.5 Durchschnittliche Bezüge und Gehaltsdifferenzen vollzeitbeschäftigter verbeamteter Professor_innen nach Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2020

Besoldungsgruppe	Geschlecht	Vollzeit- beschäftigte	Bereinigtes Bruttogehalt	Gehaltsdifferenz	
				in €	in %
W3	Frauen	25	7.904 €		
	Männer	50	7.828 €		
	Gesamt	80	7.854 €	-76 €	-1,0 %
W2	Frauen	25	6.778 €		
	Männer	40	6.870 €		
	Gesamt	70	6.834 €	92 €	1,3 %
C4	Frauen	10	8.560 €		
	Männer	25	8.631 €		
	Gesamt	30	8.613 €	71 €	0,8 %
C3	Frauen	10	7.396 €		
	Männer	40	7.378 €		
	Gesamt	50	7.383 €	-18 €	-0,2 %
Insgesamt	Frauen	70	7.412 €		
	Männer	160	7.555 €		
	Gesamt	230	7.511 €	143 €	1,9 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW Finanzstatistik; eigene Berechnungen. Vollzeitbeschäftigte: Anzahl aus Datenschutzgründen gerundet (5er-Rundung). Bereinigtes Bruttogehalt: abzüglich Zulagen. W1: keine Darstellung (geringe Fallzahl).

7.2 LEISTUNGSBEZÜGE IN DER W-BESOLDUNG

Während bei den bisher dargestellten Auswertungen nur indirekt erschlossen werden konnte, dass die Differenz zwischen den bereinigten Bruttogehältern von Professorinnen und Professoren auf die Leistungsbezüge zurückzuführen ist, sind in den nun zugrunde liegenden Daten diese Leistungsbezüge identifizierbar.²⁵ Dabei handelt es sich um leistungsbezogene Gehaltsbestandteile, die mit der W-Besoldung im Jahr 2005 eingeführt wurden und deren Höhe in der Regel persönlich verhandelt wird (vgl. Kortendiek et al. 2019: 283ff.). Im Fokus der folgenden Analyse stehen die Leistungsbezüge der Besoldungsgruppen W3 und W2,²⁶ die jeweils nach Hochschulart getrennt betrachtet werden. Zusätzlich werden geschlechterbezogene Verdienstdifferenzen näher aufgeschlüsselt nach Alter sowie auf Hochschul- und Fächerebene.

Wer erhält Leistungsbezüge?

Zunächst stellt sich die Frage, ob überhaupt alle W-besoldeten Professor_innen Leistungsbezüge erhalten. Tatsächlich stellt sich heraus, dass dies vor allem bei

W2-Professor_innen nicht durchweg der Fall ist – und dass es hier auch geschlechterbezogene Unterschiede gibt (Abb. I 7.2). Während nur rund 5 % der W3-besoldeten Professor_innen keine Leistungsbezüge erhalten, trifft dies auf immerhin 13,5 % der W2-Professorinnen zu – anteilig deutlich mehr als Professoren (9,7 %). Sowohl der Anteil derjenigen, die keine Leistungsbezüge erhalten, als auch die geschlechterbezogene Differenz haben sich jedoch gegenüber dem letzten Berichtsjahr 2016 bereits verringert.

Leistungsbezüge nach Besoldungsgruppe und Hochschulart

Bei einer Aufschlüsselung der beiden Besoldungsgruppen W3 und W2 zeigen sich erhebliche Unterschiede in der Höhe der Leistungsbezüge (Tab. I 7.6). Werden alle vollzeitbeschäftigten und verbeamteten W3-Professor_innen berücksichtigt, also auch diejenigen, die keine Leistungsbezüge erhalten, belaufen sich die durchschnittlichen Leistungsbezüge für Frauen

²⁵ Allerdings sind auch die hier verwendeten Daten des LBV eingeschränkt nutzbar, da in ihnen die sieben Medizinischen Fakultäten der Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW nur unvollständig enthalten sind. Diese wurden deshalb von der Auswertung ausgeschlossen.

²⁶ Die Juniorprofessur (W1) wird hier ausgeklammert.

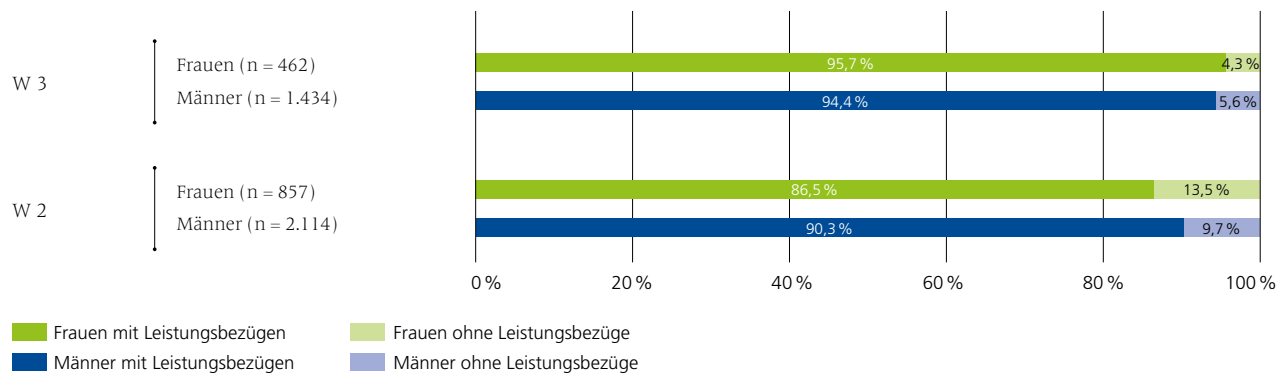


Abb. I 7.2 Anteile vollzeitbeschäftigter verbeamteter Professor_innen mit und ohne Leistungsbezüge nach Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2020. (Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen)

auf 1.900 €, für Männer auf rund 2.500 €. Bei den W2-Besoldeten erhalten Frauen im Schnitt rund 700 € und Männer rund 800 €. Je höher die Leistungsbezüge, desto höher fällt die Verdienstdifferenz zuungunsten von Frauen aus. Während der Gender Pay Gap in der Besoldungsgruppe W2 im Durchschnitt aller Hochschulen 93 € beträgt, fällt er in der Besoldungsgruppe W3 mehr als sechsmal so hoch aus (588 €).

Zwischen den hier untersuchten drei Hochschularten zeigen sich deutliche Unterschiede – sowohl in der Höhe der Leistungsbezüge als auch mit Blick auf die Bezüge von Frauen und Männern. Die insgesamt höchsten Leistungsbezüge erhalten W3-Professor_innen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften.²⁷ Das ist insofern nicht überraschend, als es sich hier in der Regel um Funktionsträger_innen der Hochschulleitung handelt. Während Professoren jedoch rund 3.000 € an monatlichen Leistungsbezügen erhalten, beziehen Professorinnen über 600 € weniger. Damit zeigt sich hier der größte Gender Pay Gap in der W-Besoldung. Für W3-Professor_innen an Universitäten fallen die Leistungsbezüge ebenfalls hoch aus – im Schnitt rund 1.900 € für Frauen und 2.500 € für Männer. Daraus ergibt sich auch eine hohe Verdienstdifferenz: W3-Professorinnen erhalten im Schnitt 593 € weniger als Professoren. Einzig an den Kunsthochschulen erhalten W3-Professorinnen sogar um 50 € höhere Leistungsbezüge als Professoren. Allerdings bewegen sich hier die Leistungsbezüge mit rund 1.000 € auf insgesamt deutlich niedrigerem Niveau als an den Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften.

Die Leistungsbezüge im W2-Amt fallen deutlich niedriger aus als im W3-Amt und überschreiten im Schnitt an keiner Hochschulart die Marke von 1.000 €. Die vergleichsweise höchsten Leistungsbezüge erhalten Professoren an Universitäten mit knapp unter 1.000 €, der Gender Pay Gap ist jedoch mit knapp unter 100 € geringer ausgeprägt als an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften und den Kunsthochschulen, wo er jeweils über 100 € beträgt. An den Kunsthochschulen zeigt sich hier jedoch – anders als im W3-Amt – eine Entgeltlücke zuungunsten von Frauen.

Alter – Einfluss auf die Höhe der Leistungsbezüge

Leistungsbezüge steigen mit dem Alter. Das lässt sich im Durchschnitt aller Hochschulen für beide untersuchten Besoldungsgruppen nachweisen (Tab. I 7.7): W3-Professorinnen unter 50 Jahren erhalten im Schnitt 1.630 €, Professorinnen ab 50 Jahren rund 400 € mehr. Professoren in der gleichen Besoldungsgruppe erhalten bereits in jüngeren Jahren fast 2.000 €, ab 50 Jahren im Schnitt rund 800 € mehr. Somit vergrößert sich mit dem Alter auch der Gender Pay Gap – im W3-Amt von 332 € auf 692 €. Im W2-Amt starten Frauen und Männer im Durchschnitt aller Hochschulen fast zu gleichen Konditionen bei etwas unter 700 €. Männer ab 50 Jahren können ihre Leistungsbezüge jedoch stärker steigern – im Schnitt bis etwas unter 1.000 € – als Frauen, die knapp unter 800 € erhalten, sodass auch die Entgeltlücke von 25 € auf 165 € steigt.

²⁷ Dabei ist zu beachten, dass die Medizinischen Fakultäten aufgrund lückenhafter Daten nicht in diese Analyse einbezogen wurden. Aus der vorangegangenen Analyse der Bruttogehälter geht hervor, dass hier die insgesamt höchsten Bezüge zu finden sind.

Tab. I 7.6 Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter Professor_innen nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2020

Hochschulart	Geschlecht	W3-Professor_innen		W2-Professor_innen	
		Anzahl	durchschn. LB	Anzahl	durchschn. LB
Universitäten (ohne Medizin)	Frauen	426	1.905 €	358	895 €
	Männer	1.357	2.499 €	750	992 €
	LB-Differenz		593 €		97 €
Hochschulen für angewandte Wissenschaften	Frauen	11	2.414 €	472	557 €
	Männer	29	3.031 €	1.325	680 €
	LB-Differenz		617 €		123 €
Kunsthochschulen	Frauen	25	1.042 €	27	531 €
	Männer	48	991 €	39	663 €
	LB-Differenz		-50 €		131 €
Insgesamt	Frauen	462	1.871 €	857	698 €
	Männer	1.434	2.459 €	2.114	791 €
	LB-Differenz		588 €		93 €

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

Tab. I 7.7 Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter Professor_innen nach Besoldungsgruppe, Alter, Hochschulart und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2020

Hochschulart	Geschlecht	W3-Professor_innen		W2-Professor_innen	
		unter 50	50 und älter	unter 50	50 und älter
Universitäten (ohne Medizin)	Frauen	1.670 €	2.095 €	866 €	938 €
	Männer	2.004 €	2.803 €	867 €	1.171 €
	LB-Differenz	334 €	707 €	1 €	233 €
Hochschulen für angewandte Wissenschaften	Frauen	*	2.393 €	437 €	712 €
	Männer	1.851 €	3.407 €	513 €	866 €
	LB-Differenz	*	1.014 €	76 €	154 €
Kunsthochschulen	Frauen	909 €	1.211 €	556 €	508 €
	Männer	675 €	1.149 €	667 €	659 €
	LB-Differenz	-233 €	-62 €	111 €	150 €
Insgesamt	Frauen	1.630 €	2.067 €	626 €	794 €
	Männer	1.962 €	2.759 €	650 €	959 €
	LB-Differenz	332 €	692 €	25 €	165 €

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis für durchschnittliche Leistungsbezüge: alle Professor_innen (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge). * Aufgrund der geringen Fallzahl entfällt die Darstellung für diese Gruppe.

Dieses Muster lässt sich ebenfalls für die einzelnen Hochschularten nachweisen. An den Universitäten fällt der Gender Pay Gap bei den unter 50-jährigen W3-Professor_innen mit 334 € im Schnitt noch halb so groß aus wie bei denen, die 50 Jahre und älter sind (707 €). Im W2-Amt gibt es bei den unter 50-Jährigen keinen Gender Pay Gap, ab dem Alter von 50 erhalten Professorinnen jedoch monatlich im Schnitt 233 € weniger als Professoren. An den Hochschulen

für angewandte Wissenschaften ist unter den älteren W3-Professor_innen mit knapp über 1.000 € die höchste Entgeltlücke von allen hier untersuchten Hochschularten zu verzeichnen. Im W2-Amt fällt der Gender Pay Gap insgesamt deutlich kleiner aus, verdoppelt sich jedoch mit dem Alter auf 154 €. An den Kunsthochschulen zeigt sich, dass der negative Gender Pay Gap bei den Jüngeren besonders ausgeprägt ist: Hier erhalten verbeamtete Professorinnen unter

Tab. I 7.8 Durchschnittliche Leistungsbezüge (errechnet) und Gehaltsdifferenzen vollzeitbeschäftigter verbeamteter Professor_innen nach Besoldungsgruppe, Alter und Geschlecht an den Medizinischen Fakultäten in Trägerschaft des Landes NRW 2020

Hochschulart	Geschlecht	W3-Professor_innen		W2-Professor_innen	
		unter 50	50 und älter	unter 50	50 und älter
Medizinische Fakultäten	Frauen	3.636 €	3.539 €	1.685 €	2.004 €
	Männer	2.981 €	4.851 €	1.465 €	2.344 €
	LB-Differenz	-655 €	1.312 €	-220 €	340 €

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW Finanzstatistik; eigene Berechnungen. Vollzeitbeschäftigte: Anzahl aus Datenschutzgründen gerundet (5er-Rundung).

50 Jahren im Schnitt 233 € mehr an Leistungsbezü- gen als Professoren. Dabei ist allerdings zu beachten, dass an den Kunsthochschulen rund 40 % der Pro- fessor_innen nicht verbeamtet, sondern im Ange- stelltenverhältnis tätig sind²⁸ und somit nicht unter die hier untersuchte Grundgesamtheit fallen.

Über die Höhe der Leistungsbezüge an den Medizini- schen Fakultäten kann – wie bereits erläutert – keine direkte Aussage gemacht werden, sie kann jedoch über die Differenz der bereinigten Bruttogehälter indi- rekt erschlossen werden. Dieser Logik folgend zeigen sich erhebliche Differenzen nach Alter und Geschlecht (Tab. I 7.8). Zunächst lässt sich feststellen, dass die er- rechneten Leistungsbezüge an den Medizinischen Fakultäten erheblich über denjenigen an den anderen Hochschularten liegen – für Frauen wie Männer, für Jüngere wie Ältere. Auch hier lässt sich eine Steige- rung mit dem Alter ausmachen, allerdings mit einer Ausnahme: Verbeamtete W3-Professorinnen unter 50 erhalten im Schnitt sogar rund 100 € mehr als ihre älteren Kolleginnen. Darüber hinaus erhalten sie im Schnitt 655 € mehr Leistungsbezüge als Professoren der gleichen Altersgruppe – eine Differenz zugunsten von Frauen, die in ihrer Höhe einzigartig bleibt.²⁹ Der Gender Pay Gap unter den älteren W3-Professor_in- nen fällt allerdings sehr deutlich zuungunsten von Frauen aus: Professorinnen ab 50 erhalten um 1.312 € geringere Leistungsbezüge als Professoren. Auch im W2-Amt verdienen jüngere Professorinnen mehr als ihre Kollegen, hier fällt die Verdienstdifferenz jedoch mit 220 € moderater aus. Ob die Gender Pay Gaps zu- gunsten von jüngeren Frauen als Zeichen verstärkter

Bemühungen zur Rekrutierung von Professorinnen interpretiert werden können, kann nur durch weitere Untersuchungen geklärt werden.

7.2.1 Leistungsbezüge auf Hochschulebene

Werden innerhalb einer Hochschulart und Besol- dungsgruppe die einzelnen Hochschulen miteinander verglichen, zeigt sich noch einmal eine große Spann- weite – sowohl in der absoluten Höhe der gezahlten Leistungsbezüge als auch in der geschlechterbezoge- nen Verdienstdifferenz.³⁰

Besoldungsgruppe W3 an den Universitäten

An den Universitäten werden gerade im W3-Amt – wie bereits gezeigt – vergleichsweise hohe Leistungs- bezüge erzielt, wobei Frauen im Schnitt fast 600 € weniger erhalten. Die Untersuchung auf Hochschul- ebene (Tab. I 7.9) ergibt nun eine große Spannweite von über 1.300 € im Verdienstunterschied: An der Universität Köln erhalten Professorinnen 1.339 € weniger an monatlichen Leistungsbezü- gen als Profes- soren, während es an der FernUniversität Hagen nur eine geringfügige Differenz zugunsten von Professo- rinnen gibt (16 €). Die Differenz der Leistungsbezüge von Frauen und Männern – der Gender Pay Gap – ist dabei (grob) gekoppelt an die Höhe der Leistungs- bezüge von Männern: Wo Professoren mehr als 2.500 € an monatlichen Leistungsbezü- gen erhalten, liegt auch der Verdienstabstand zu Professorinnen bei mindes- tens 500 €. Spitzenwerte in den Leistungsbezü- gen für Männer erreichen dabei die aktuellen und ehemali- gen Exzellenzuniversitäten Köln, Bonn und Aachen.³¹

²⁸ Im aktuellen Berichtsjahr 2020 trifft das auf 39,3 % der Professorinnen und 41,1 % der Professoren aller Besoldungsgruppen zu (vgl. Kap. 4).

²⁹ Zu beachten ist nicht nur, dass die Anzahl der jüngeren W3-Professorinnen mit rund 10 sehr gering ausfällt, sondern auch, dass an den Medizinischen Fakultäten insgesamt jede dritte Professorin im Angestelltenverhältnis tätig ist (vgl. Kap. 4) und deshalb von dieser Untersuchung nicht erfasst wird.

³⁰ Die folgende Auswertung kann aufgrund der erforderlichen Mindestfallzahlen (>5) nicht für die Besoldungsgruppe W3 an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften durchgeführt werden und entfällt für die Kunsthochschulen ganz. Wenn an einzelnen Hochschulen die Mindestfall- zahl nicht erreicht wird, entfällt die Darstellung der Leistungsbezüge und der Differenzen zwischen Frauen und Männern.

³¹ Die Universität Köln trug bis 2019 den Titel ‚Exzellenzuniversität‘, die Universität Bonn wurde 2019 neu ausgewählt. Die RWTH Aachen trägt den Titel seit 2007.

Tab. I 7.9 Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W3-Professor_innen nach Hochschule und Geschlecht an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2020

W3 Universität	Vollzeitbeschäftigte		durchschn. Leistungsbezüge		LB-Differenz	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in €	in %
U Köln	52	145	1.822 €	3.161 €	1.339 €	42,4 %
RWTH Aachen	27	153	1.745 €	2.813 €	1.068 €	38,0 %
U Duisburg-Essen	38	108	1.878 €	2.710 €	832 €	30,7 %
U Düsseldorf	21	61	1.912 €	2.517 €	605 €	24,0 %
U Bochum	51	134	2.095 €	2.663 €	568 €	21,3 %
U Bonn	30	159	2.309 €	2.816 €	507 €	18,0 %
U Bielefeld	30	98	1.744 €	2.141 €	397 €	18,5 %
U Münster	58	139	1.921 €	2.269 €	348 €	15,3 %
U Siegen	22	71	1.534 €	1.817 €	283 €	15,6 %
TU Dortmund	30	90	1.868 €	2.118 €	250 €	11,8 %
U Wuppertal	27	83	1.918 €	2.051 €	133 €	6,5 %
U Paderborn	26	79	2.075 €	2.162 €	86 €	4,0 %
FernU Hagen	12	28	1.584 €	1.569 €	-16 €	-1,0 %
DSHS Köln	2	9	*	2.414 €	*	*
Alle Universitäten	426	1.357	1.905 €	2.499 €	593 €	23,7 %

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis: alle Professor_innen (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge), sortiert absteigend nach LB-Differenz in €. * Aufgrund der geringen Fallzahl entfällt die Darstellung für diese Gruppe.

Während die Verdienstdifferenz an der Universität Köln im Vergleich zu 2016 etwa gleich hoch geblieben ist, ist sie an der RWTH Aachen im gleichen Zeitraum um rund 300 € gewachsen und beträgt inzwischen mehr als 1.000 € – nach Köln die zweithöchste Differenz in NRW. An der Universität Duisburg-Essen, die mit über 800 € die dritthöchste Verdienstdifferenz aufweist, ist diese hingegen um rund 300 € kleiner geworden.

Am anderen Ende des Spektrums weisen lediglich zwei Universitäten eine geschlechterbezogene Verdienstdifferenz von unter 100 € auf: die Universität Paderborn und die FernUniversität Hagen. An letzterer werden allerdings insgesamt vergleichsweise niedrige Leistungsbezüge von unter 1.600 € gezahlt, was wiederum die Annahme stützt, dass die Verdienstlücke umso kleiner ausfällt, je geringer die durchschnittlichen Leistungsbezüge für Männer sind. Insgesamt zeigt sich bei den Leistungsbezügen von Männern eine ungleich größere Spannweite (von unter 1.600 € in Hagen bis über 3.100 € in Köln) als bei den Leistungsbezügen von Frauen (von unter 1.600 € in Siegen bis über 2.300 € in Bonn).

Besoldungsgruppe W2 an den Universitäten

Im W2-Amt der Universitäten ist die Spannweite – sowohl der Leistungsbezüge als auch der Verdienst-

differenz zwischen Frauen und Männern – deutlich kleiner (Tab. I 7.10). Professoren erhalten im Schnitt zwischen 694 € an der RWTH Aachen und 1.394 € an der Universität Bielefeld. Das Spektrum der Leistungsbezüge von Frauen ist – anders als im W3-Amt – etwa gleich breit, die Höhe setzt jedoch etwas niedriger an: von 559 € an der Universität Bonn bis hin zu 1.269 € an der Universität Bielefeld. Die Spannweite bei den LB-Differenzen zwischen Frauen und Männern beträgt rund 350 €.

Während die Differenz der Leistungsbezüge zwischen W2-Professorinnen und -Professoren im Schnitt knapp unter 100 € beträgt, liegt sie an drei Universitäten über der Marke von 200 €: am höchsten an der Universität Münster mit fast 300 €, gefolgt von den Universitäten Bonn und Düsseldorf. Anders als im W3-Amt ist der Gender Pay Gap hier jedoch entkoppelt von der Höhe der Leistungsbezüge für Männer. In Bonn und Düsseldorf erhalten Männer sogar unterdurchschnittliche Leistungsbezüge um 800 €.

Bei den Hochschulen mit – im Schnitt – geringen geschlechterbezogenen Verdienstdifferenzen fällt auf, dass sich hier gerade die Universitäten finden, die im W3-Amt die höchsten Differenzen aufweisen: die RWTH Aachen, an der W2-Professorinnen sogar

Tab. I 7.10 Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W2-Professor_innen nach Hochschule und Geschlecht an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2020

W2 Universität	Vollzeitbeschäftigte		durchschn. Leistungsbezüge		LB-Differenz	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in €	in %
U Münster	42	88	818 €	1.114 €	296 €	26,6 %
U Bonn	32	77	559 €	811 €	252 €	31,1 %
U Düsseldorf	14	35	565 €	790 €	225 €	28,5 %
U Wuppertal	26	50	935 €	1.115 €	180 €	16,1 %
U Siegen	15	47	740 €	883 €	143 €	16,2 %
U Paderborn	27	36	1.054 €	1.190 €	135 €	11,4 %
U Bielefeld	41	39	1.269 €	1.394 €	124 €	8,9 %
U Bochum	34	86	897 €	1.011 €	113 €	11,2 %
U Duisburg-Essen	30	70	1.010 €	1.061 €	50 €	4,7 %
TU Dortmund	19	53	1.041 €	1.053 €	11 €	1,1 %
U Köln	35	79	892 €	899 €	6 €	0,7 %
RWTH Aachen	38	70	744 €	694 €	-50 €	-7,3 %
DSHS Köln	1	10	*	1.241 €	*	*
FernU Hagen	4	10	*	1.266 €	*	*
Alle Universitäten	358	750	895 €	992 €	97 €	9,7 %

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis: alle Professor_innen (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge), sortiert absteigend nach LB-Differenz in €. * Aufgrund der geringen Fallzahl entfällt die Darstellung für diese Gruppe.

etwas mehr Leistungsbezüge erhalten als W2-Professoren, die Universität Köln und die Universität Duisburg-Essen mit Differenzen von lediglich bis zu 50 €. Des Weiteren finden sich an der TU Dortmund sehr geringe Verdienstdifferenzen.

Besoldungsgruppe W2 an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften

An den Hochschulen für angewandte Wissenschaften fallen die Leistungsbezüge im W2-Amt für Frauen und Männer deutlich niedriger aus als an den Universitäten (Tab. I 7.11). Nur an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg liegen die Leistungsbezüge von Männern über der Marke von 1.000 €, bei Frauen wird an keiner Hochschule im Schnitt die Marke von 900 € überschritten. Das Spektrum der geschlechterbezogenen Verdienstdifferenzen fällt – trotz des insgesamt niedrigeren Niveaus – mit fast 320 € ähnlich aus wie im W2-Amt an den Universitäten.

Die mit Abstand höchste Verdienstdifferenz findet sich an der Hochschule Ruhr West, wo die Leistungsbezüge von Professorinnen im Schnitt 273 € unter den von Professoren liegen; prozentual ausgedrückt erhalten Frauen hier fast die Hälfte weniger (46,0 %) –

bei insgesamt niedrigem Niveau der Leistungsbezüge. Auch die Hochschulen Niederrhein, Bonn-Rhein-Sieg und Düsseldorf weisen vergleichsweise hohe Verdienstdifferenzen zwischen 170 € und 200 € auf. An der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg fällt jedoch die prozentuale Verdienstdifferenz mit 18,8 % deutlich niedriger aus als an den beiden anderen, weil hier die absolute Höhe der Leistungsbezüge für Frauen einen Spitzenwert erreicht (817 €). Am anderen Ende des Spektrums weisen die Hochschule für Gesundheit, die TH Ostwestfalen-Lippe und die Fachhochschule Dortmund niedrige geschlechterbezogene Differenzen von unter 50 € auf, teils zugunsten von Frauen.

7.2.2 Leistungsbezüge und Fachzugehörigkeit

Die unterschiedliche Ausstattung der Fächer hat einen Einfluss auf die Höhe der Leistungsbezüge. Dazu tragen – neben der Grundausrüstung mit hochschul-eigenen Mitteln – insbesondere eingeworbene Drittmittel bei, aber auch Mittel, die an das Erreichen von Zielen gekoppelt sind. Im Folgenden werden für jede Hochschulart nach Besoldungsgruppe getrennt die zehn häufigsten Lehr- und Forschungsbereiche³²

³² Dabei handelt es sich in der Hochschulstatistik um die zweite Gliederungsebene unterhalb der Fächergruppen. Zu beachten ist allerdings, dass in den zugrunde liegenden Daten des LBV mehr als ein Fünftel der Fälle (22,3 %) keine Fächerzuordnung aufweist.

Tab. I 7.11 Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W2-Professor_innen nach Hochschule und Geschlecht an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Trägerschaft des Landes NRW 2020

W2	Vollzeitbeschäftigte		durchschn. Leistungsbezüge		LB-Differenz	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in €	in %
HS Ruhr West	26	63	321 €	594 €	273 €	46,0 %
HS Niederrhein	35	96	431 €	628 €	197 €	31,3 %
HS Bonn-Rhein-Sieg	18	59	817 €	1.007 €	189 €	18,8 %
HS Düsseldorf	36	55	444 €	614 €	170 €	27,7 %
HS Rhein-Waal	19	77	597 €	750 €	153 €	20,4 %
FH Aachen	26	126	644 €	788 €	144 €	18,2 %
FH Münster	42	125	559 €	699 €	140 €	20,0 %
TH Köln	73	172	614 €	751 €	137 €	18,2 %
HS Hamm-Lippstadt	27	69	448 €	557 €	108 €	19,5 %
FH Südwestfalen	23	87	601 €	678 €	77 €	11,3 %
FH Bielefeld	45	98	465 €	537 €	71 €	13,3 %
HS Bochum	15	73	601 €	663 €	62 €	9,3 %
HS Westfälische	15	56	293 €	350 €	57 €	16,3 %
TH Ostwestfalen-Lippe	18	70	591 €	621 €	30 €	4,8 %
FH Dortmund	38	85	809 €	785 €	-24 €	-3,1 %
HS für Gesundheit	16	14	676 €	630 €	-45 €	-7,2 %
Alle HAW	472	1.325	557 €	680 €	123 €	18,1 %

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis: alle Professor_innen (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge), sortiert absteigend nach LB-Differenz in €.

Tab. I 7.12 Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W3-Professor_innen in den zehn häufigsten Lehr- und Forschungsbereichen nach Geschlecht an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2020

W3	Vollzeitbeschäftigte		durchschn. Leistungsbezüge		LB-Differenz	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in €	in %
Lehr- und Forschungsbereich						
Maschinenbau/ Verfahrenstechnik	9	77	1.951 €	3.217 €	1.266 €	39,4 %
Biologie	13	54	1.850 €	3.042 €	1.192 €	39,2 %
Wirtschaftswissenschaften	30	151	2.201 €	3.027 €	826 €	27,3 %
Informatik	8	60	2.350 €	3.075 €	725 €	23,6 %
Rechtswissenschaften	19	63	2.330 €	2.773 €	444 €	16,0 %
Chemie	17	61	1.975 €	2.412 €	437 €	18,1 %
Mathematik	24	101	2.245 €	2.675 €	429 €	16,1 %
Geschichte	15	41	1.608 €	1.712 €	105 €	6,1 %
Erziehungswissenschaften	31	30	1.900 €	1.899 €	-1 €	-0,1 %
Physik, Astronomie	6	65	2.766 €	2.499 €	-267 €	-10,7 %

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis: alle Professor_innen (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge), sortiert absteigend nach LB-Differenz in €.

(LuF) verglichen – mit Blick auf die Leistungsbezüge und deren geschlechterbezogene Differenzen.

Universitäten

Für das W3-Amt der Universitäten (Tab. I 7.12) wiederholt sich bei der fachbezogenen Analyse das Muster, das bereits bei der Analyse auf Hochschul-

ebene hervorgetreten ist: Je höher die Leistungsbezüge von Männern, desto höher fallen die geschlechterbezogenen Differenzen aus. Die vier Lehr- und Forschungsbereiche, in denen bei Professoren die Marke von 3.000 € überschritten wird, weisen die höchsten Differenzen zu den Leistungsbezügen von Frauen auf – von 725 € in der Informatik bis hin zu

Tab. I 7.13 Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W2-Professor_innen in den zehn häufigsten Lehr- und Forschungsbereichen nach Geschlecht an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2020

W2 Lehr- und Forschungsbereich	Vollzeitbeschäftigte		durchschn. Leistungsbezüge		LB-Differenz	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in €	in %
Germanistik	19	10	693 €	1.364 €	671 €	49,2 %
Geschichte	14	15	820 €	1.310 €	491 €	37,5 %
Physik, Astronomie	8	62	759 €	1.120 €	361 €	32,2 %
Wirtschaftswissenschaften	12	46	814 €	1.078 €	264 €	24,5 %
Psychologie	13	17	863 €	1.046 €	183 €	17,5 %
Mathematik	15	63	988 €	1.160 €	171 €	14,8 %
Sozialwissenschaften	20	16	1.075 €	1.186 €	111 €	9,3 %
Chemie	9	40	1.047 €	1.098 €	50 €	4,6 %
Biologie	22	40	794 €	813 €	19 €	2,4 %
Erziehungswissenschaften	26	20	1.301 €	1.053 €	-248 €	-23,6 %

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis: alle Professor_innen (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge), sortiert absteigend nach LB-Differenz in €.

1.266 € im Bereich Maschinenbau/Verfahrenstechnik; dazwischen liegen Biologie und Wirtschaftswissenschaften. Keine geschlechterbezogenen Differenzen in den Leistungsbezügen gibt es hingegen in den Erziehungswissenschaften und eine mäßige Differenz von 105 € im Fach Geschichte. Zunächst überraschend ist, dass Professorinnen im Lehr- und Forschungsbereich Physik, Astronomie durchschnittlich 267 € mehr an Leistungsbezügen erhalten als Professoren. Wie aus den Fallzahlen ersichtlich wird, kommen diese höheren Bezüge allerdings nur sehr wenigen Professorinnen zugute. Möglicherweise handelt es sich um Anreize im Rahmen einer aktiven Rekrutierung von Frauen. In den naturwissenschaftlichen Bereichen mit höheren Professorinnenanteilen (Biologie, Chemie) gibt es einen Gender Pay Gap zuungunsten von Frauen, in der Biologie beträgt die Differenz sogar fast 1.200 €.

Im W2-Amt an den Universitäten zeigen sich ebenfalls deutliche Differenzen, wenn die Leistungsbezüge nach Fächern aufgeschlüsselt werden (Tab. I 7.13). Auch hier wiederholt sich das Muster, dass die geschlechterbezogenen Differenzen dort besonders hoch ausfallen, wo Männer hohe Leistungsbezüge erhalten. Im Fach Germanistik erhalten Professoren einen Spitzenwert von 1.364 € monatlich, Professorinnen hingegen im Schnitt 671 € weniger und damit nur etwa halb so hohe Leistungsbezüge. Im Fach Geschichte, wo Professoren ebenfalls über 1.300 € erhalten, sind es für Professorinnen 491 € weniger. Die Höhe der Differenz fällt dabei teilweise gegenläufig zum W3-Amt aus. Wie das Beispiel der Fächer

Geschichte sowie Physik, Astronomie zeigt, erhalten W2-Professorinnen deutlich weniger als ihre fachlichen Kollegen der gleichen Besoldungsgruppe, während sich die Differenz bei W3-Professor_innen moderat (Geschichte) oder sogar zugunsten von Frauen (Physik, Astronomie) gestaltet. Am anderen Ende des Spektrums findet sich im W2-Amt das Fach Biologie mit einer sehr niedrigen geschlechterbezogenen Differenz (19 €), während Biologie im W3-Amt der Universitäten einen erheblichen Gender Pay Gap aufweist. Dabei fällt auf, dass das Fach Biologie im W2-Amt mit insgesamt niedrigen Leistungsbezügen ausgestattet ist und nicht einmal die Leistungsbezüge für Männer hier die Marke von 1.000 € überschreiten – eine Ausnahme unter den zehn häufigsten LuFs. Das Fach Erziehungswissenschaften weist auch im W2-Amt keinen Gender Pay Gap zuungunsten von Frauen auf, stattdessen erhalten Professorinnen hier im Schnitt sogar 248 € mehr an monatlichen Leistungsbezügen. Mit 1.301 € werden hier im Vergleich die höchsten Leistungsbezüge für Frauen erzielt. Sie fallen fast doppelt so hoch aus wie für Professorinnen der Germanistik (693 €). Insofern zeigt sich, dass Fächer mit hohem Professorinnenanteil mit Blick auf Entgeltungleichheit sehr unterschiedlich positioniert sind.

Hochschulen für angewandte Wissenschaften

Im W2-Amt der Hochschulen für angewandte Wissenschaften fallen die fächerbezogenen Unterschiede in den Leistungsbezügen niedriger aus als an den Universitäten; ähnliches gilt für die geschlechterbezogenen Differenzen – zumindest was die absoluten Be-

Tab. I 7.14 Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W2-Professor_innen in den zehn häufigsten Lehr- und Forschungsbereichen nach Geschlecht an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Trägerschaft des Landes NRW 2020

W2 Lehr- und Forschungsbereich	Vollzeitbeschäftigte		durchschn. Leistungsbezüge		LB-Differenz	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in €	in %
Chemie	10	35	545 €	872 €	327 €	37,5 %
Bauingenieurwesen	10	50	456 €	770 €	314 €	40,8 %
Ingenieurwissenschaften allgemein	8	33	596 €	743 €	148 €	19,9 %
Maschinenbau / Verfahrenstechnik	27	210	534 €	659 €	125 €	19,0 %
Informatik	14	60	760 €	858 €	97 €	11,3 %
Wirtschaftswissenschaften	58	148	648 €	745 €	97 €	13,0 %
Sozialwesen	58	47	601 €	698 €	97 €	13,9 %
Architektur	9	32	738 €	714 €	-23 €	-3,3 %
Gestaltung	19	27	718 €	691 €	-28 €	-4,0 %
Elektro- und Informationstechnik	17	142	691 €	659 €	-32 €	-4,8 %

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis: alle Professor_innen (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge), sortiert absteigend nach LB-Differenz in €.

Tab. I 7.15 Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W3- und W2-Professor_innen in den künstlerischen und musikalischen Lehr- und Forschungsbereichen nach Geschlecht an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2020

Lehr- und Forschungsbereich	BG	Vollzeitbeschäftigte		durchschn. Leistungsbezüge		LB-Differenz	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	in €	in %
Kunst (ohne Musik)	W3	5	7	*	763 €	*	*
	W2	8	14	299 €	467 €	168 €	36,1 %
Musik, Musikwissenschaft	W3	8	23	1.344 €	1.080 €	-264 €	-24,4 %
	W2	12	18	488 €	968 €	481 €	49,6 %

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis: alle Professor_innen (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge). * Aufgrund der geringen Fallzahl entfällt die Darstellung für diese Gruppe. Kunst (ohne Musik) zusammengesetzt aus den Lehr- und Forschungsbereichen ‚Bildende Kunst‘ sowie ‚Kunst, Kunstwissenschaft allgemein‘.

träge angeht (Tab. I 7.14). Hier weisen die Lehr- und Forschungsbereiche Chemie und Bauingenieurwesen mit jeweils über 300 € die größten Gender Pay Gaps auf. Da jedoch die Leistungsbezüge an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften insgesamt niedriger ausfallen und in keinem Fach die Marke von 900 € (bei Männern) bzw. 800 € (bei Frauen) überschreiten, fallen die Bezüge-Differenzen prozentual durchaus ins Gewicht: Professorinnen im Fach Chemie erhalten 37,5 % weniger an Leistungsbezügen und im Bauingenieurwesen sogar 40,8 % weniger.

Obwohl in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern, die an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften einen Großteil der Professuren stellen, Männer fast durchweg höhere Leistungsbezüge als

Frauen erhalten, bekommen Professorinnen der Bereiche Elektro- und Informationstechnik, Gestaltung sowie Architektur im Schnitt geringfügig höhere Leistungsbezüge. Gerade bei der Elektro- und Informationstechnik handelt es sich um einen Bereich mit einem sehr geringen Frauenanteil von rund 10 %, in dem sich möglicherweise Gleichstellungsbemühungen auch in Entgeltgleichheit niederschlagen.

Kunsthochschulen

An den Kunsthochschulen lassen sich die künstlerischen und die musikbezogenen Fächer differenzieren (Tab. I 7.15), aufgrund der geringen Fallzahlen verbeamteter Professor_innen können hier jedoch nur eingeschränkte geschlechterbezogene Analysen durchgeführt werden. Dabei zeigt sich für den Lehr- und Forschungsbereich Musik, Musikwissenschaft

eine gegenläufige Tendenz in den Besoldungsgruppen: Während W3-Professorinnen im Schnitt 264 € mehr an Leistungsbezügen erhalten als Professoren, sieht es im W2-Amt umgekehrt aus: Hier erhalten Professorinnen 481 € weniger und damit nur halb so hohe Leistungsbezüge wie Professoren. In den künst-

lerischen Fächern, die hier zusammengefasst werden, bewegen sich die Leistungsbezüge im W2-Amt für Frauen und Männer auf deutlich niedrigerem Niveau als in der Musik. Professorinnen erhalten hier mehr als ein Drittel weniger an Leistungsbezügen als Professoren.

7.3 Resümee

Der Vergleich der bereinigten Bruttogehälter vollzeitbeschäftigter und verbeamteter Professorinnen und Professoren ergibt – über alle Hochschulen und Besoldungsgruppen – eine Verdienstlücke von 514 € zuungunsten von Frauen. Dieser Gender Pay Gap lässt sich nur etwa zur Hälfte durch die niedrigere Eingruppierung von Professorinnen erklären. Auch innerhalb der Besoldungsgruppen zeigen sich Entgeltlücken, vor allem in den jeweils höchsten Ämtern: W3-Professorinnen verdienen 719 € weniger als Professoren; bei C4-Professorinnen sind es 486 €. Gegenüber dem Berichtsjahr 2016, das dem letzten Gender-Report zugrunde liegt, ist die geschlechterbezogene Verdienstdifferenz der Bruttogehälter insgesamt nur geringfügig gesunken; in den jeweils höchsten Besoldungsgruppen W3 und C4 ist sie sogar gestiegen (vgl. Kortendiek et al. 2019: 293).

Auch die Aufschlüsselung nach Hochschulart zeigt, dass die Gehaltsdifferenzen zwischen Frauen und Männern vor allem auf die Besoldungsgruppen W3 und C4 zurückgehen. Die Besoldungsgruppe W3 weist – mit Ausnahme der Kunsthochschulen – durchweg hohe Gehaltsdifferenzen zuungunsten von Frauen auf. Die höchsten Bruttogehälter und zugleich die größten geschlechterbezogenen Gehaltsdifferenzen finden sich an den Medizinischen Fakultäten in NRW, gefolgt von den Universitäten. An den Hochschulen für angewandte Wissenschaften verdienen Professorinnen vor allem auf der Leitungsebene (W3) erheblich weniger als Professoren. An den Kunsthochschulen unterscheiden sich die Bruttogehälter von Professorinnen und Professoren in deutlich geringerem Ausmaß. Insgesamt lässt sich feststellen: Je höher die Besoldungsgruppe, desto größer die geschlechterbezogene Entgeltlücke – der Gender Pay Gap. Während Verdienstunterschiede in der C-Besoldung vor allem durch

Bleibeverhandlungen zustande kommen, können in der W-Besoldung die leistungsbezogenen Gehaltsbestandteile eine Erklärung bilden.

Eine direkte Analyse dieser mit der W-Besoldung eingeführten Leistungsbezüge ergibt zunächst, dass diese vor allem im W2-Amt nicht durchgängig verbreitet sind. Hinzu kommt, dass Professorinnen etwas seltener Leistungsbezüge erhalten als Professoren. Im W3-Amt erhalten Professorinnen zwar etwa genauso häufig Leistungsbezüge wie Professoren, die monatliche Verdienstdifferenz beträgt jedoch im Schnitt 588 € zuungunsten von Frauen und ist gegenüber 2016 (601 €) kaum gesunken. Dieser große Gender Pay Gap findet sich vor allem an den Universitäten und den Hochschulen für angewandte Wissenschaften, einzig an den Kunsthochschulen erhalten Professorinnen sogar geringfügig mehr als Professoren. Hier ist allerdings der vergleichsweise hohe Anteil angestellter Professor_innen nicht erfasst. Im W2-Amt erhalten Professorinnen im Schnitt ebenfalls weniger Leistungsbezüge als Professoren, der Gender Pay Gap ist jedoch mit knapp unter 100 € deutlich weniger ausgeprägt. Grundsätzlich steigen sowohl die Leistungsbezüge als auch die Verdienstdifferenzen mit dem Alter. Bei jüngeren W3-Professorinnen an den Medizinischen Fakultäten und Kunsthochschulen deutet sich eine neue Entwicklung an, dass Professorinnen höhere Leistungsbezüge gewährt werden, was allerdings nur jeweils einer kleinen Gruppe zugute kommt.

An fast allen Hochschulen erhalten Professorinnen weniger Leistungsbezüge als Professoren; der Gender Pay Gap ist auf Hochschulebene jedoch sehr unterschiedlich ausgeprägt. Vor allem im W3-Amt der Universitäten weisen sowohl die Leistungsbezüge als auch die geschlechterbezogenen Differenzen eine große Spannweite auf. Grob zeigt sich das Muster: Je höher die Leistungsbezüge für Männer,

desto höher der Gender Pay Gap. Die (aktuellen und ehemaligen) Exzellenzuniversitäten weisen dabei besonders hohe Differenzen zuungunsten von Frauen auf.

Als Einflussgröße für Verdienstdifferenzen wurden die professurstärksten Lehr- und Forschungsbereiche untersucht. Die unterschiedliche finan-

zielle Ausstattung der Fächer zeigt sich auch an den gezahlten Leistungsbezügen, allerdings mit großen Differenzen nach Hochschulart und teilweise gegenläufigen Ausprägungen je nach Besoldungsgruppe. So verdienen W3-Professorinnen im Fach Biologie an den Universitäten fast 1.200 € weniger als Professoren, im W2-Amt gibt es hingegen kaum Differenzen.

8 GENDER-DATENPROFILE DER HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN

Die 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW weisen zum Teil erhebliche Unterschiede bei den Frauenanteilen an den verschiedenen Leitungsebenen, Statusgruppen und Fächergruppen sowie in Bezug auf den Gender Pay Gap auf. Die folgenden Gender-Datenprofile der 14 Universitäten, 16 Hochschulen für angewandte Wissenschaften und sieben Kunsthochschulen geben in kompakter Form Auskunft über diese wesentlichen genderbezogenen Daten und damit über den Stand der Gleichstellung an den einzelnen Hochschulen sowie im landesweiten Vergleich. Die Zusammenstellung der Daten erfolgt weitgehend analog zum Gender-Report 2019 (vgl. Kortendiek et al. 2019). Neu hinzugekommen sind die Entwicklungen beim Gender Pay Gap an den einzelnen Hochschulen, während aus Datenschutzgründen die Darstellung des Zusammenhangs von Internationalisierung und Geschlecht auf Hochschulebene entfallen muss. Datengrundlage der Profile sind Auswertungen für das Jahr 2020 bzw. 2022 (Leitungsebene), die in Teil I und Teil II des vorliegenden Gender-Reports vorgenommen wurden. Im Fokus stehen jeweils die Frauenanteile der einzelnen Hochschule und ihre Differenz zum NRW-Durchschnitt³³ sowie Entwicklungen und Veränderungen im Zeitverlauf.

Erläuterungen der Gender-Datenprofile

Die Darstellung der Gender-Datenprofile erfolgt getrennt nach den drei Hochschularten (Universitäten, Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW), Kunsthochschulen) sowie innerhalb der Gruppen alphabetisch nach Hochschulstandort. Diejenigen HAWs mit mehreren Standorten sortieren sich nach dem Sitz des Rektorats/Präsidiums. Die Universitätskliniken werden in den Profilen der zugehörigen Universitäten aufgeführt.

Tab. 1 – Leitungsgremien nach Geschlecht 2022: Die erste Tabelle eines jeden Gender-Datenprofils gibt einen Überblick über die Frauenanteile in den Leitungsgremien und -positionen der Hochschule. Es werden wichtige Organe und Gremien (Hoch-

schulrat, Rektorat, Senat, Dekanate) sowie die De-
zernatsleitungen erfasst. Dabei werden die folgenden Begriffe und Zuordnungen (in Klammern) verwendet: Rektor_in (Präsident_in), Prorektor_in (Vizepräsident_in), Kanzler_in (Vizepräsident_in für Wirtschafts- und Personalverwaltung o. Ä.), Rektorate (Rektor_in, Prorektor_in, Kanzler_in und äquivalente Bezeichnung). Bei der Betrachtung der Geschlechterverteilung im Senat wurden ausschließlich die stimmberechtigten Mitglieder berücksichtigt. An einzelnen Hochschulen oder Fachbereichen wurden Prodekan_innen und Studiendekan_innen von den Fachbereichen nicht als solche namentlich geführt. Hier wurde die Tätigkeit/Funktion als Grundlage für eine Einordnung herangezogen. Positionen, die im Erhebungszeitraum nicht besetzt waren, konnten nicht in die Auswertung einbezogen werden.

Tab. 2 – Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020: In Tabelle 2 werden die Frauenanteile nach Statusgruppen dargestellt und deren Entwicklung im Zehnjahresvergleich (2010 bis 2020) betrachtet. In Bezug auf die Statusgruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (ha. wiss. Personal bzw. ha. wiss. künstl. Personal) ist zu beachten, dass keine Professor_innen enthalten sind. Die Abkürzung „MTV“ steht für die Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung. Unter der Kategorie Promovierte werden die Wissenschaftler_innen gefasst, die kürzlich eine Promotion abgeschlossen haben. Um Verzerrungen durch jährliche Schwankungen zu vermeiden, wird dabei für das jeweilige Bezugsjahr ein Dreijahresdurchschnitt verwendet: Für das Jahr 2020 sind das die Jahre 2018, 2019 und 2020. Der Frauenanteil unter den Studierenden bezieht sich auf den Beginn des WS 2020/2021 bzw. WS 2010/11.

Tab. 3 – Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020: Die nach wie vor vorhandene geschlechterspezifische Studienfach- und zum Teil auch Hochschulwahl hat Einfluss auf das Gender-Profil einer Hochschule. In Tabelle 3 wird daher für die Universitäten und HAWs die geschlechterbe-

³³ Die Differenz zum Frauenanteil in NRW ergibt sich aus dem Vergleich des Frauenanteils der jeweiligen Hochschule mit dem durchschnittlichen Frauenanteil der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2020. Da bei der Erstellung der Gender-Datenprofile mit exakten Daten gearbeitet wurde, sind bei den Rundungswerten Abweichungen von 0,1 Prozent von den tatsächlichen Werten möglich.

zogene Verteilung nach Status- und Fächergruppen beleuchtet. Bezüglich der Statusgruppen gelten hier ebenfalls die in Tabelle zwei gemachten Erläuterungen. Es werden ausschließlich Fächergruppen mit einer Mindestanzahl von 100 Studierenden dargestellt. Die Sortierung der Tabellenzeilen richtet sich, gemessen an der Zahl der Studierenden, absteigend nach der Größe der Fächergruppe. Die durchschnittliche Abweichung ergibt sich durch die Summe der einzelnen Abweichungen einer Fächergruppe nach Statusgruppe, geteilt durch die Anzahl der Statusgruppen. In den Gender-Datenprofilen der Kunsthochschulen entfällt die fächerbezogene Auswertung der Statusgruppen, da diese aufgrund der Spezialisierung auf die Fächergruppe „Kunst/Kunstwissenschaft“ nicht sinnvoll ist.

Tab. 4 – Gender Pay Gap 2016 und 2020: Die Entwicklung des Gender Pay Gaps ist mit dem vorliegenden Gender-Report erstmals Teil der Gender-Datenprofile der Universitäten und HAWs. Die Grundgesamtheit bilden alle verbeamteten, in Vollzeit beschäftigten Professor_innen. Auch diejenigen Professor_innen, die keine Leistungsbezüge erhalten, werden in die Berechnung einbezogen. Betrachtet wird die geschlechterbezogene Differenz der durchschnittlichen monatlichen Leistungsbezüge, der sogenannte Gender Pay Gap. Zur Berechnung der Differenz in Euro werden zunächst die durchschnittlichen Leistungsbezüge der Professorinnen von den durchschnittlichen Leistungsbezügen der Professoren abgezogen. Ein positiver Wert stellt somit den Betrag dar, den Männer mehr erhalten als Frauen. Für die prozentualen Werte wird diese Differenz ins Verhältnis zu den durchschnittlichen Leistungsbezügen der

Männer gesetzt. Ein positiver Prozentwert zeigt den Gender Pay Gap zuungunsten von Frauen an. Da sich die durchschnittliche Höhe der Leistungsbezüge an einigen Hochschulen verändert (in der Regel erhöht) hat, kann es zu gegenläufigen Entwicklungen bei den absoluten und den anteiligen Differenzen der Leistungsbezüge im betrachteten Zeitraum kommen. Für die Kunsthochschulen und wenige andere Hochschulen kann der Gender Pay Gap aufgrund zu niedriger Fallzahlen nicht dargestellt werden.

Tab. 5 – Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im NRW-Vergleich (nach Hochschulart) 2020 und 2017: Die Gender-Datenprofile aller Hochschulen werden mit einem jeweils landesweiten Vergleich nach Hochschulart abgeschlossen. Dabei werden auf der Basis der Datenauswertung des Gender-Reports für die einzelnen Hochschulen jeweils Rangplätze nach dem Frauenanteil der Statusgruppen innerhalb der Hochschulart gebildet. Die Gesamtplatzierung ergibt sich aus dem Durchschnitt der Rangplätze über alle Statusgruppen einer Hochschule. Für die Interpretation der Rangplätze gilt es zu beachten, dass sich die Anzahl der jeweiligen Rangplätze nach Hochschulart unterscheidet. Bei den Universitäten ist ein Rang von 1 bis 14 möglich, bei den Universitätskliniken von 1 bis 7, bei den Hochschulen für angewandte Wissenschaften von 1 bis 16 und bei den Kunsthochschulen von 1 bis 7.³⁴ Um eine Entwicklung abbilden zu können, werden die Ergebnisse mit denen des Gender-Reports 2019 verglichen.³⁵ Aufgrund gleicher Werte kann es zu Mehrfachbelegungen einzelner Rangplätze kommen, sodass andere Plätze entfallen und auch Letztplatzierungen auf einem früheren Rang möglich sind.

³⁴ Im Jahr 2020 liegen die Mittelwerte aller Ränge der Universitäten zwischen 1,8 und 13,3, der Universitätskliniken zwischen 2 und 6, der Hochschulen für angewandte Wissenschaften zwischen 1,0 und 15,7 sowie der Kunsthochschulen zwischen 2,0 und 6,7.

³⁵ Die Mittelwerte aller Ränge im Jahr 2017 reichen bei den Universitäten von 1,8 bis 12,5 und bei den Universitätskliniken von 2,5 bis 5,5. Bei den Hochschulen für angewandte Wissenschaften reichen die Mittelwerte aller Ränge von 1 bis 14,3 und bei den Kunsthochschulen von 3 bis 5,3.

Gender-Datenprofil RWTH Aachen

RWTH AACHEN
UNIVERSITY

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

Im Landesvergleich liegen die Frauenanteile einzelner Leitungsgremien der RWTH Aachen unter dem Durchschnitt, in anderen Gremien sind sie überdurchschnittlich ausgeprägt. Im Hochschulrat sowie in den Dezernten ist die Hälfte der Positionen mit Frauen besetzt und damit bewegen sich die Anteile nahe am Landesmittelwert. Dagegen befinden sich die Frauenanteile im Senat und dem Rektorat im NRW-Vergleich auf einem unterdurchschnittlichen Niveau. Lediglich zwei der sieben Rektoratspositionen haben Frauen inne. Die Frauenanteile in den Dekanaten heben sich zwar insgesamt positiv vom NRW-Durchschnitt ab, aber allein die Prodekanate sind an der RWTH Aachen zu mehr als einem Drittel mit Frauen besetzt.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

In fast allen Statusgruppen der RWTH Aachen sowie der Uniklinik sind die Frauenanteile im Zeitraum von 2010 bis 2020 gestiegen. Trotzdem befinden sie sich häufig deutlich unterhalb des Landesdurchschnitts. Bei den Professor_innen der RWTH Aachen ist der Anstieg mit 8,1 Prozentpunkten am höchsten und der Frauenanteil von 21,3 % liegt näher am landesweiten Mittelwert als in den anderen Statusgruppen. Mit -22,4 Prozentpunkten ist die Differenz zu NRW bei den Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung besonders hoch, auch

wenn sich der Frauenanteil nahe an der Geschlechterparität bewegt. Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und den Studierenden fällt auf, dass sich die Frauenanteile, trotz einer deutlichen Steigerung der Beschäftigten- bzw. Studierendenzahlen insgesamt, nur geringfügig geändert haben und unterhalb des Landesdurchschnitts verbleiben.

An der Uniklinik ist die Differenz zu den NRW-weiten Frauenanteilen uneinheitlicher. Während der landesweite Mittelwert bei den Professor_innen klar unterschritten wird, bewegen sich die Frauenanteile des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals sowie der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung teilweise deutlich über den Vergleichswerten.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

An der RWTH Aachen liegen die Frauenanteile differenziert nach Status- und Fächergruppen zumeist unterhalb der jeweiligen Durchschnittswerte in NRW. Durchgängig unterdurchschnittlich sind die Frauenanteile in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften und auch in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften werden die landesweiten Mittelwerte deutlich unterschritten, lediglich bei den Professor_innen liegt der Frauenanteil sehr knapp über dem Landesdurchschnitt. In den übrigen Fächergruppen sind die Differenzen meist weniger deutlich. Auffällig ist, dass in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften der Unterschied zwischen den Statusgruppen besonders stark ausgeprägt ist: Einem leicht überproportionalen Anteil der Studentinnen von 69,2 % steht ein stark unterdurchschnittlicher Professorinnenanteil von 15,2 % gegenüber. Umgekehrt verhält es sich mit Blick auf die Ingenieurwissenschaften, deren niedriger Studentinnenanteil

sich leicht negativ vom Landesdurchschnitt abhebt, während der Professorinnenanteil knapp oberhalb des NRW-weiten Mittelwerts liegt.

4 Gender Pay Gap 2016 und 2020

Im Zeitraum von 2016 bis 2020 haben sich die geschlechterbezogenen Differenzen bei den Leistungsbezügen in den Besoldungsgruppen W3 und W2 an der RWTH Aachen unterschiedlich entwickelt. Während 2016 in beiden Besoldungsgruppen ein Gender Pay Gap vorzufinden ist, hat sich dieser Unterschied bei den W2-Professor_innen 2020 aufgelöst. Bei den W3-Professor_innen hat er sich dagegen um etwa sechs Prozentpunkte verstärkt, denn hier hat sich die geschlechterbezogene Differenz von 772 € auf 1.068 € erhöht und liegt damit deutlich oberhalb des Landesdurchschnitts.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2020 und 2017

Die RWTH Aachen belegt im Landesvergleich der Universitäten in Bezug auf die Frauenanteile weiterhin den letzten Platz. Auch in den einzelnen Statusgruppen ist die RWTH Aachen auf den hinteren Rängen zu finden: Bei den Studierenden und dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal nimmt sie den letzten und bei den Professor_innen den vorletzten Platz ein. Darüber hinaus hat sie sich im Vergleich zu 2017 bei den Promovierten verschlechtert. Auch unter den Unikliniken ist der Standort Aachen im hinteren Bereich verortet. Aufgrund des letzten Platzes bei den Professor_innen und dem fünften Platz beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal ist die Uniklinik Aachen eines der Schlusslichter unter den Unikliniken.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

1	RWTH Aachen			NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat	5	5	50,0 %	51,2 %	50,2 %
Senat	10	16	38,5 %	47,3 %	44,4 %
Rektorat	2	5	28,6 %	43,3 %	39,0 %
davon					
Rektor_in	0	1	0,0 %	21,4 %	22,2 %
Prorektor_innen	2	3	40,0 %	51,6 %	45,3 %
Kanzler_in	0	1	0,0 %	28,6 %	33,3 %
Dekanate	9	23	28,1 %	22,4 %	22,5 %
davon					
Dekan_innen	2	7	22,2 %	21,1 %	18,3 %
Prodekan_innen	5	9	35,7 %	26,1 %	27,0 %
Studiendekan_innen	2	7	22,2 %	18,0 %	19,7 %
Dezernate	6	6	50,0 %	46,8 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

2	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen (ohne Klinikum)	355	375	5,6 %	13,2 %	21,3 %	8,1	-5,6
Ha. wiss. Personal (ohne Klinikum)	3.636	4.860	33,7 %	25,1 %	26,2 %	1,1	-17,5
MTV (ohne Klinikum)	3.358	3.796	13,0 %	39,8 %	46,0 %	6,2	-22,4
Promovierte	730	936	28,1 %	33,4 %	33,5 %	0,2	-10,1
Studierende	32.220	47.276	46,7 %	31,2 %	32,6 %	1,4	-15,4
Uniklinikum							
Professor_innen	89	113	27,0 %	13,5 %	15,9 %	2,4	-11,0
Ha. wiss. Personal	1.511	1.971	30,4 %	51,1 %	53,7 %	2,6	10,0
MTV	4.726	5.567	17,8 %	75,9 %	74,3 %	-1,6	5,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

3	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	RWTH Aachen	Differenz zu NRW	RWTH Aachen	Differenz zu NRW	RWTH Aachen	Differenz zu NRW	RWTH Aachen	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	22,7 %	-1,2	17,1 %	-0,9	20,1 %	-2,4	17,1 %	1,0	-0,9
Mathematik, Naturwissenschaften	40,3 %	-8,4	34,3 %	-6,9	30,8 %	-4,2	17,3 %	-3,2	-5,7
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	49,1 %	-7,6	37,3 %	-7,5	43,3 %	-9,1	33,3 %	0,3	-6,0
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	69,2 %	1,7	65,5 %	5,7	52,8 %	-1,5	15,2 %	-9,5	-0,9
Geisteswissenschaften	70,1 %	2,7	47,4 %	-7,9	54,2 %	-2,1	45,5 %	2,6	-1,2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020; eigene Berechnungen.

Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W3- und W2-Professor_innen 2016 und 2020

4	LB-Differenz 2016		LB-Differenz 2020			
	RWTH Aachen		RWTH Aachen		Differenz zu NRW	
	€	%	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen (ohne Klinikum)	772 €	31,8 %	1.068 €	38,0 %	474 €	14,2
W2-Professor_innen (ohne Klinikum)	59 €	8,8 %	-50 €	-7,3 %	-147 €	-17,0

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

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2020 und 2017

5	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
RWTH Aachen ohne Klinikum	2020	14	12	14	13	13,3	14
Klinikum	2020			5	7	6	6
RWTH Aachen ohne Klinikum	2017	14	9	14	13	12,5	14
Klinikum	2017			4	7	5,5	5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Universität Bielefeld

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

Die Leitungsgremien der Universität Bielefeld sind im Landesvergleich überdurchschnittlich mit Frauen besetzt. Sowohl im Senat als auch im Rektorat liegt der Frauenanteil oberhalb der 50%-Marke. Besonders auffällig ist, dass vier von fünf Prorektoren von Frauen geleitet werden. Doch auch auf der Ebene der Dekanate bewegen sich die Frauenanteile zum Teil deutlich über dem Landesdurchschnitt. Mit 42,9 % ist der Anteil der Dekaninnen mehr als doppelt so hoch wie der durchschnittliche Frauenanteil in den Dekanaten der nordrhein-westfälischen Hochschulen insgesamt. Zudem liegt in den Dezernaten der Frauenanteil bei zwei Dritteln.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

Der Zehnjahresvergleich lässt an der Universität Bielefeld eine Erhöhung der Frauenanteile in fast allen Statusgruppen sichtbar werden, lediglich bei den Promovierten ist ein minimaler Rückgang zu erkennen. Der im Landesvergleich überdurchschnittliche Professorinnenanteil von 34,5 % geht mit einer besonders hohen Steigerung um etwa zehn Prozentpunkte zwischen 2010 und 2020 einher. Auch beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal hat der Frauenanteil eine positive Entwicklung erfahren und liegt mit 46,5 % über dem Landesdurchschnitt. Im MTV-Bereich und bei den Promovierten

sind Frauen im NRW-Vergleich leicht unterdurchschnittlich vertreten. Anders sieht es dagegen bei den Studierenden aus. Mit einem Studentinnenanteil von 57,8 % liegt die Universität Bielefeld 9,9 Prozentpunkte über dem Durchschnitt in NRW.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

In den verschiedenen Fächergruppen sind Frauen an der Universität Bielefeld über die Statusgruppen hinweg im Landesvergleich oft überdurchschnittlich vertreten. Insbesondere bei den Professor_innen sind die fächergruppenbezogenen Frauenanteile als verhältnismäßig hoch einzuordnen und übersteigen – mit Ausnahme der kleinsten Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft – die jeweiligen Mittelwerte der nordrhein-westfälischen Hochschulen. In den Ingenieurwissenschaften liegt der Professorinnenanteil bei einem Drittel und damit sogar deutlich über den Frauenanteilen der anderen ingenieurwissenschaftlichen Statusgruppen. In Bielefeld bestätigt sich zumindest für die Ingenieurwissenschaften daher nicht die Regel sinkender Frauenanteile mit steigendem Qualifikationsniveau. Die nach Studierendenzahlen größte Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften weist im NRW-Vergleich durchgängig überdurchschnittliche Frauenanteile auf, wohingegen in der zweitgrößten Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften in fast allen Statusgruppen anteilig weniger Frauen zu finden sind als im Durchschnitt der Hochschulen in NRW.

4 Gender Pay Gap 2016 und 2020

An der Universität Bielefeld zeigen sich in Bezug auf den Gender Pay Gap in den beiden Besoldungsgruppen zwischen 2016 und 2020 gegenläufige Entwicklungen. Unter den W3-Professor_innen erhalten Männer

um 397 € höhere Leistungsbezüge als Frauen. Diese Differenz hat sich seit 2016 allerdings deutlich verringert und der Gender Pay Gap liegt nun fast 200 € unterhalb des NRW-weiten Durchschnitts. Anders verhält es sich bei den W2-Professor_innen. Zwar sind die absoluten Differenzen der Leistungsbezüge hier insgesamt geringer, trotzdem hat sich der Gender Pay Gap für diese Besoldungsgruppe bis 2020 etwas erhöht und liegt nun bei 124 €. Das entspricht etwa dem Landesdurchschnitt.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2020 und 2017

Im Landesvergleich der Universitäten nimmt die Universität Bielefeld mit Blick auf die Frauenanteile einen vorderen Platz ein. Zwischen 2017 und 2020 hat es in Bezug auf die Rangplätze der einzelnen Statusgruppen nur geringfügige Veränderungen gegeben. Bei den Professor_innen, den Studierenden und dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal gehören die Frauenanteile mit zu den höchsten in NRW. Lediglich beim Frauenanteil an den Promovierten bewegt sich die Universität Bielefeld im Mittelfeld aller nordrhein-westfälischen Universitäten.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

		Universität Bielefeld			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
1	Hochschulrat	5	5	50,0 %	51,2 %	50,2 %
	Senat	13	11	54,2 %	47,3 %	44,4 %
	Rektorat	4	3	57,1 %	43,3 %	39,0 %
	davon Rektor_in	0	1	0,0 %	21,4 %	22,2 %
	Prorektor_innen	4	1	80,0 %	51,6 %	45,3 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	28,6 %	33,3 %
	Dekanate	13	31	29,5 %	22,4 %	22,5 %
	davon Dekan_innen	6	8	42,9 %	21,1 %	18,3 %
	Prodekan_innen	3	11	21,4 %	26,1 %	27,0 %
	Studiendekan_innen	4	12	25,0 %	18,0 %	19,7 %
	Dezernate	4	2	66,7 %	46,8 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	263	322	22,4 %	24,3 %	34,5 %	10,1	7,6
Ha. wiss. Personal	1.312	1.737	32,4 %	41,6 %	46,5 %	4,8	2,7
MTV	1.152	1.253	8,8 %	63,2 %	65,6 %	2,4	-2,8
Promovierte	195	187	-4,3 %	43,2 %	43,0 %	-0,2	-0,6
Studierende	17.632	24.983	41,7 %	57,3 %	57,8 %	0,6	9,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Ab- weichung
	U Bielefeld	Differenz zu NRW	U Bielefeld	Differenz zu NRW	U Bielefeld	Differenz zu NRW	U Bielefeld	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	63,5 %	6,8	46,8 %	2,0	54,1 %	1,8	33,9 %	0,9	2,8
Mathematik, Naturwissenschaften	48,2 %	-0,5	38,2 %	-3,0	32,9 %	-2,1	22,2 %	1,7	-1,0
Geisteswissenschaften	66,1 %	-1,3	69,0 %	13,7	61,2 %	4,9	49,3 %	6,5	6,0
Ingenieurwissenschaften	20,2 %	-3,7	12,9 %	-5,1	20,3 %	-2,3	33,3 %	17,3	1,5
Sport	38,6 %	1,3	66,7 %	18,8	38,9 %	-8,5	33,3 %	6,9	4,6
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	79,7 %	12,2	78,8 %	18,9	72,6 %	18,3	47,1 %	22,4	18,0
Kunst, Kunstwissenschaft	77,9 %	15,8	100 %	33,1	40,0 %	-12,9	0,0 %	-36,1	0,0

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020; eigene Berechnungen.

Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W3- und W2-Professor_innen 2016 und 2020

	LB-Differenz 2016		LB-Differenz 2020			
	U Bielefeld		U Bielefeld		Differenz zu NRW	
	€	%	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen	572 €	29,7 %	397 €	18,5 %	-196 €	-5,2
W2-Professor_innen	77 €	6,1 %	124 €	8,9 %	27 €	-0,8

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

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Pro- fessor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Bielefeld	2020	2	7	3	2	3,5	2
U Bielefeld	2017	3	7	2	2	3,5	2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Ruhr-Universität Bochum



1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

An der Universität Bochum weisen die Leitungsgremien Frauenanteile auf, die durchweg oberhalb des Durchschnitts aller Hochschulen in NRW liegen. Besonders deutlich zeigt sich der erhöhte Frauenanteil in Hochschulrat, Senat und Rektorat. Während mit 56,0 % mehr als die Hälfte der Senator_innen Frauen sind und Frauen vier der sieben Stellen im Hochschulrat innehaben, übersteigt der Frauenanteil am Rektorat diesen Wert sogar noch: Zwei Drittel aller Positionen sind hier mit Frauen besetzt, denn die Universität Bochum hat eine Kanzlerin und drei Prorektorinnen. Mit einem Viertel besitzen die Dekanate den niedrigsten Frauenanteil aller Leitungsgremien. Die Geschlechterverteilung der Dezer-nate ist dagegen paritätisch.

2 Statusgruppen und Frauen- anteile 2010 und 2020

Im Zehnjahresvergleich hat der Frauenanteil an der Universität Bochum und am Klinikum in allen Statusgruppen zugenommen. Trotzdem weichen an der Universität Bochum nahezu alle Frauenanteile negativ vom Durchschnitt der nordrhein-westfälischen Hochschulen ab. Einzige Ausnahme stellen die Gruppe der Professor_innen und die der Studierenden dar: Mit 7,4 Prozentpunkten ist der Anstieg des Frauenanteils zwischen 2010 und 2020 bei den Professor_innen besonders hoch und der Professorinnenanteil von 29,1 % liegt damit ebenso leicht über dem NRW-

weiten Durchschnitt wie der Anteil der Studentinnen, der beinahe die 50 %-Marke erreicht hat. Auffällig ist, dass die Differenz zum Frauenanteil an den Hochschulen in NRW insgesamt bei den Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung besonders groß ist, Frauen mit 54,6 % aber trotzdem die Mehrheit bilden.

Die Frauenanteile am Klinikum weichen über alle Statusgruppen hinweg positiv vom Landesdurchschnitt ab – zwischen 10,1 und 16,0 Prozentpunkten. Mit einem vergleichsweise hohen Professorinnenanteil von 42,9 % unterscheidet sich das Klinikum darüber hinaus von anderen Standorten der Hochschulmedizin, beschäftigt aufgrund der dezentralen Struktur aber auch insgesamt deutlich weniger Professor_innen. Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und den Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung sind Frauen mit 53,8 % bzw. 84,0 % mehrheitlich vertreten.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

Die nach Status- und Fächergruppen differenzierten Frauenanteile bewegen sich an der Universität Bochum überwiegend unterhalb des Durchschnitts der Hochschulen in NRW. Lediglich in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie der kleinen Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft ist beim Großteil der Statusgruppen im NRW-Vergleich ein überdurchschnittlicher Frauenanteil erkennbar. Die Frauenanteile in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften sind über alle Statusgruppen hinweg unterdurchschnittlich. So beträgt der Professorinnenanteil 18,9 % und Frauen sind bei den Promovierten nur zu knapp einem Drittel vertreten. Große Differenzen zum Landesdurchschnitt lassen sich in der Fächergruppe Sport feststellen: Die Frauenanteile bei den Studierenden, Promovierten und dem hauptberuflichen wissenschaftlichen

Personal liegen weit unter dem Durchschnitt. Der Professorinnenanteil von einem Drittel ist in dieser Fächergruppe im NRW-Vergleich dagegen positiv hervorzuheben.

4 Gender Pay Gap 2016 und 2020

Im Zeitraum von 2016 bis 2020 hat der Gender Pay Gap an der Universität Bochum in beiden Besoldungsgruppen zugenommen. W3-Professorinnen verdienen 568 € weniger als ihre Kollegen. Damit hat sich die Lücke zwischen den Leistungsbezügen in dieser Besoldungsgruppe seit 2016 noch einmal um fast 100 € vergrößert. Im NRW-Vergleich liegt der Gender Pay Gap jedoch knapp unterhalb des Mittelwerts. Bei den W2-Professor_innen hat sich der geringe Gender Pay Gap von 22 € deutlich erhöht und beträgt nun 113 €. Im Landesvergleich bewegt sich die Universität Bochum damit trotzdem nahe am Durchschnitt.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2020 und 2017

Die Universität Bochum hat im NRW-Vergleich der Universitäten zwischen 2017 und 2020 drei Rangplätze verloren und liegt nun auf Rang neun. Diese negative Veränderung ist auf eine Verschlechterung um zwei Plätze bei den Professor_innen zurückzuführen. Die übrigen Statusgruppen sind im gleichen Zeitraum unverändert geblieben und insbesondere beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal fällt der Frauenanteil damit weiter geringer aus als an vielen anderen Universitäten. Im Landesvergleich der Kliniken belegt die Universität Bochum einen geteilten zweiten Platz. Die Steigerung geht mit einer Rangverbesserung beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal einher. Bei den Professor_innen ist das Klinikum nach wie vor führend.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

		Universität Bochum			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
1						
Hochschulrat		4	3	57,1 %	51,2 %	50,2 %
Senat		14	11	56,0 %	47,3 %	44,4 %
Rektorat		4	2	66,7 %	43,3 %	39,0 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	21,4 %	22,2 %
	Prorektor_innen	3	1	75,0 %	51,6 %	45,3 %
	Kanzler_in	1	0	100 %	28,6 %	33,3 %
Dekanate		17	50	25,4 %	22,4 %	22,5 %
davon	Dekan_innen	4	17	19,0 %	21,1 %	18,3 %
	Prodekan_innen	9	18	33,3 %	26,1 %	27,0 %
	Studiendekan_innen	4	15	21,1 %	18,0 %	19,7 %
Dezernate		4	4	50,0 %	46,8 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen (ohne Klinikum)	416	461	10,8 %	21,6 %	29,1 %	7,4	2,2
Ha. wiss. Personal (ohne Klinikum)	2.366	2.873	21,4 %	35,3 %	38,0 %	2,6	-5,8
MTV (ohne Klinikum)	2.059	2.322	12,8 %	51,1 %	54,6 %	3,5	-13,9
Promovierte	482	527	9,4 %	38,7 %	40,1 %	1,4	-3,5
Studierende	33.623	42.236	25,6 %	47,8 %	49,3 %	1,5	1,4
Uniklinikum							
Professor_innen	27	28	3,7 %	33,3 %	42,9 %	9,5	16,0
Ha. wiss. Personal	225	208	-7,6 %	48,9 %	53,8 %	5,0	10,1
MTV	294	219	-25,5 %	80,3 %	84,0 %	3,7	15,6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Ab- weichung
	U Bochum	Differenz zu NRW	U Bochum	Differenz zu NRW	U Bochum	Differenz zu NRW	U Bochum	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	58,4 %	1,7	49,2 %	4,3	54,8 %	2,4	29,6 %	-3,4	1,2
Geisteswissenschaften	60,0 %	-7,4	50,0 %	-5,3	49,5 %	-6,8	43,1 %	0,2	-4,8
Ingenieurwissenschaften	21,5 %	-2,4	19,4 %	1,4	20,2 %	-2,4	14,9 %	-1,1	-1,1
Mathematik, Naturwissenschaften	43,8 %	-4,9	32,1 %	-9,1	33,8 %	-1,2	18,9 %	-1,6	-4,2
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	59,7 %	-7,8	56,9 %	-3,0	54,1 %	-0,2	42,9 %	18,2	1,8
Sport	24,3 %	-13,0	33,3 %	-14,5	27,9 %	-19,5	33,3 %	6,9	-10,0
Kunst, Kunstwissenschaft	77,1 %	15,0	66,7 %	-0,3	68,0 %	15,1	55,6 %	19,4	12,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungstatistik/Studierendenstatistik 2020; eigene Berechnungen.

Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W3- und W2-Professor_innen 2016 und 2020

	LB-Differenz 2016		LB-Differenz 2020			
	U Bochum		U Bochum		Differenz zu NRW	
	€	%	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen (ohne Klinikum)	466 €	19,2 %	568 €	21,3 %	-25 €	-2,4
W2-Professor_innen (ohne Klinikum)	22 €	2,4 %	113 €	11,2 %	17 €	1,5

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

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Pro- fessor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Bochum ohne Klinikum	2020	8	8	11	6	8,3	9
Klinikum	2020			4	1	2,5	2
U Bochum ohne Klinikum	2017	8	8	11	4	7,8	6
Klinikum	2017			6	1	3,5	4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Rheinische Friedrich- Wilhelms-Universität Bonn



1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

An der Universität Bonn unterscheiden sich die Frauenanteile der einzelnen Leitungsgremien teilweise deutlich. So sind sowohl der Hochschulrat als auch das Rektorat paritätisch besetzt und auch der Frauenanteil in den Dezernaten liegt über der 50%-Marke und damit über dem Durchschnitt aller Hochschulen in NRW. Während der Frauenanteil im Senat mit 43,5 % den Landesdurchschnitt knapp unterschreitet, weichen die Dekanate von diesem sogar sehr deutlich nach unten ab. Denn in Bonn sind nur zwei der insgesamt 25 Dekanatspositionen mit Frauen besetzt und in den Prodekanaten fehlen Frauen vollständig.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

Zwischen 2010 und 2020 haben sich die Frauenanteile sowohl an der Universität Bonn als auch am Klinikum in allen Statusgruppen erhöht. Bei den Professor_innen ist im Vergleich zu den anderen Gruppen an der Universität mit 8,7 Prozentpunkten der größte Anstieg zu verzeichnen, allerdings liegt der Frauenanteil hier trotzdem nur bei etwas über einem Fünftel und damit unter dem NRW-Durchschnitt. Auch der Frauenanteil beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal hat sich positiv entwickelt, erreicht mit 41,1 % aber genauso wenig den Durchschnittswert der nordrhein-westfälischen Hochschulen wie der Frauenanteil bei den

Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung, der bei 59,7 % nahezu stagniert. Allein die Frauenanteile an den Promovierten (47,6 %) und an den Studierenden (56,3 %) liegen an der Universität Bonn über dem Landesdurchschnitt.

Obwohl sich der Frauenanteil bei den Professor_innen am Klinikum um 14,4 Prozentpunkte sehr deutlich erhöht hat, bewegt er sich mit etwa einem Fünftel ähnlich niedrig wie an der Universität Bonn. Die Frauenanteile beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und im MTV-Bereich liegen dagegen oberhalb des NRW-Durchschnitts.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

Die nach Status- und Fächergruppen differenzierten Frauenanteile bewegen sich an der Universität Bonn bis auf wenige Ausnahmen meist unterhalb des Durchschnitts der nordrhein-westfälischen Hochschulen insgesamt. In der nach Studierendenzahlen größten Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften entspricht der Studentinnenanteil dem landesweiten Mittelwert, jedoch liegen die Frauenanteile beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und bei den Professor_innen unter dem Durchschnitt. In den Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften weichen die Frauenanteile über alle Statusgruppen hinweg negativ vom NRW-Durchschnitt ab. Besonders auffällig ist der sehr niedrige Professorinnenanteil von 13,4 % in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, der den NRW-weiten Vergleichswert um fast zwanzig Prozentpunkte unterschreitet. Aber auch in den Geisteswissenschaften und der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft gibt es prozentual deutlich weniger Professorinnen als im Landesdurchschnitt, obwohl im Fall von Kunst, Kunstwis-

senschaft fast drei Viertel aller Studierenden in diesem Fach Frauen sind.

4 Gender Pay Gap 2016 und 2020

An der Universität Bonn hat sich der Gender Pay Gap in beiden Besoldungsgruppen im Zeitraum zwischen 2016 und 2020 vergrößert. So erhalten W3-Professorinnen 2020 durchschnittlich 507 € weniger Leistungsbezüge als ihre Kollegen, während es 2016 noch 362 € waren. Trotzdem liegt dieser Wert leicht unterhalb des Durchschnitts aller nordrhein-westfälischen Hochschulen. Bei den W2-Professor_innen fallen die Differenzen bei den Leistungsbezügen zwar insgesamt geringer aus, allerdings sind sie deutlich höher als der NRW-weite Mittelwert. Mit 31,1 % zeigt sich für die W2-Professor_innen 2020 ein sehr hoher geschlechterbezogener Unterschied der Leistungsbezüge.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2020 und 2017

Im NRW-Vergleich der Frauenanteile unter den Universitäten belegt die Universität Bonn insgesamt den sechsten Platz, eine leichte Verschlechterung seit 2017. Je nach Statusgruppe unterscheiden sich die Ränge dabei jedoch zum Teil deutlich. Während die Universität Bonn mit Blick auf die Frauenanteile bei den Studierenden und den Promovierten einen der vorderen Plätze einnimmt, sind die Frauenanteile bei den Professor_innen an fast allen Universitäten höher. Das Klinikum der Universität Bonn bewegt sich in Bezug auf die Rangplätze nach Frauenanteilen im Mittelfeld aller Kliniken und hat sich zwischen 2017 und 2020 um eine Position von fünf auf vier verbessert, was auf eine positive Entwicklung beim Frauenanteil an den Professor_innen zurückzuführen ist.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

1		Universität Bonn			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
	Hochschulrat	5	5	50,0 %	51,2 %	50,2 %
	Senat	10	13	43,5 %	47,3 %	44,4 %
	Rektorat	4	4	50,0 %	43,3 %	39,0 %
	davon Rektor_in	0	1	0,0 %	21,4 %	22,2 %
	Prorektor_innen	4	2	66,7 %	51,6 %	45,3 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	28,6 %	33,3 %
	Dekanate	2	23	8,0 %	22,4 %	22,5 %
	davon Dekan_innen	1	6	14,3 %	21,1 %	18,3 %
	Prodekan_innen	0	11	0,0 %	26,1 %	27,0 %
	Studiendekan_innen	1	6	14,3 %	18,0 %	19,7 %
	Dezernate	5	4	55,6 %	46,8 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

2	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen (ohne Klinikum)	408	428	4,9 %	13,0 %	21,7 %	8,7	-5,2
Ha. wiss. Personal (ohne Klinikum)	2.357	2.511	6,5 %	37,1 %	41,1 %	4,1	-2,6
MTV (ohne Klinikum)	1.950	1.945	-0,3 %	59,6 %	59,7 %	0,1	-8,7
Promovierte	613	637	3,8 %	44,7 %	47,6 %	2,9	3,9
Studierende	25.960	37.987	46,3 %	53,8 %	56,3 %	2,4	8,3
Uniklinikum							
Professor_innen	94	135	43,6 %	6,4 %	20,7 %	14,4	-6,2
Ha. wiss. Personal	1.383	2.069	49,6 %	47,4 %	52,7 %	5,2	9,0
MTV	3.212	5.162	60,7 %	72,5 %	73,6 %	1,1	5,2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

3	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	U Bonn	Differenz zu NRW	U Bonn	Differenz zu NRW	U Bonn	Differenz zu NRW	U Bonn	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Mathematik, Naturwissenschaften	48,7 %	0,0	43,4 %	2,2	30,8 %	-4,2	18,2 %	-2,3	-1,1
Geisteswissenschaften	65,6 %	-1,8	52,8 %	-2,5	57,0 %	0,8	31,4 %	-11,4	-3,7
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	55,1 %	-1,7	36,3 %	-8,6	44,1 %	-8,3	13,4 %	-19,6	-9,5
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	65,9 %	-1,6	58,5 %	-1,4	52,6 %	-1,7	20,3 %	-4,3	-2,3
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	65,2 %	2,2	50,5 %	-1,3	54,0 %	-3,5	31,3 %	0,2	-0,6
Ingenieurwissenschaften	24,1 %	0,2	18,0 %	-0,1	21,2 %	-1,3	18,5 %	2,5	0,3
Kunst, Kunstwissenschaft	73,7 %	11,6	63,2 %	-3,8	58,8 %	5,9	25,0 %	-11,1	0,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungstatistik/Studierendenstatistik 2020; eigene Berechnungen.

Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W3- und W2-Professor_innen 2016 und 2020

4	LB-Differenz 2016		LB-Differenz 2020			
	U Bonn		U Bonn		Differenz zu NRW	
	€	%	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen (ohne Klinikum)	362 €	13,8 %	507 €	18,0 %	-86 €	-5,7
W2-Professor_innen (ohne Klinikum)	166 €	26,8 %	252 €	31,1 %	155 €	21,4

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

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2020 und 2017

5	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Bonn ohne Klinikum	2020	4	4	9	12	7,3	6
Klinikum	2020			6	3	4,5	4
U Bonn ohne Klinikum	2017	4	3	6	12	6,3	5
Klinikum	2017			5	6	5,5	5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil TU Dortmund

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

An der TU Dortmund liegt der Frauenanteil bei einem Großteil der Leitungsgremien im Landesdurchschnitt oder darüber. Sowohl der Hochschulrat als auch der Senat sind mehrheitlich mit Frauen besetzt und insbesondere der Frauenanteil im Senat hebt sich mit 63,0 % deutlich vom NRW-weiten Mittelwert ab. Darüber hinaus ist auch das Rektorat insgesamt geschlechterparitätisch besetzt, weil drei der vier Prorektorate von Frauen geleitet werden. Die TU Dortmund hat jedoch weder eine Rektorin noch eine Kanzlerin. Auf Dekanatsebene bewegt sich der Frauenanteil insgesamt auf dem Niveau des Landesdurchschnitts. Lediglich der Frauenanteil von 28,6 % in den Dezernatsleitungen fällt im NRW-Vergleich unterdurchschnittlich aus.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

Im Zehnjahresvergleich haben sich die Frauenanteile an der TU Dortmund in fast allen Statusgruppen erhöht. Einzige Ausnahme stellt die Gruppe der Studierenden dar, bei denen es einen leichten Rückgang des Studentinnenanteils von 48,3 % auf 45,7 % gegeben hat. Die deutlichste Steigerung ist mit 7,7 Prozentpunkten in der Gruppe der Professor_innen zu beobachten. Der Professorinnenanteil von 28,2 % liegt 2020 sogar etwas über dem NRW-Durchschnitt. In allen anderen Statusgruppen unterschreiten die Frauenanteile an

der TU Dortmund die durchschnittlichen Frauenanteile aller nordrhein-westfälischen Hochschulen teilweise deutlich, wie bspw. bei den Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung. In der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals sind Frauen mit 36,8 % vertreten, was im NRW-Vergleich einer negativen Abweichung von 6,9 Prozentpunkten entspricht.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

In den meisten Fächergruppen sind Frauen an der TU Dortmund im Landesvergleich insgesamt überdurchschnittlich vertreten. Allein in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften liegen die Frauenanteile über alle Statusgruppen hinweg fast ausschließlich unter dem NRW-weiten Vergleichswert, am deutlichsten bei den Professor_innen, denn nur etwas mehr als jede zehnte Professur ist hier mit einer Frau besetzt. In der größten Fächergruppe, den Ingenieurwissenschaften, fällt vor allem der im Landesvergleich hohe Studentinnenanteil von einem knappen Drittel auf. Die Frauenanteile in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften heben sich durchgängig positiv vom Landesdurchschnitt ab, insbesondere der Professorinnenanteil übertrifft mit 41,9 % den NRW-Durchschnitt um 8,9 Prozentpunkte. Noch stärker sind die positiven Abweichungen vom nordrhein-westfälischen Mittelwert in den Fächergruppen Geisteswissenschaften sowie Kunst, Kunstwissenschaft und Sport ausgeprägt, die nicht selten zweistellige Werte aufweisen.

4 Gender Pay Gap 2016 und 2020

Der Gender Pay Gap ist bei den W3-Professor_innen an der TU Dortmund zwischen 2016 und 2020 gesunken. So wurden den W3-Professorinnen 2020 durchschnittlich 250 € weniger

Leistungsbezüge ausgezahlt als ihren Kollegen, was einer Verringerung des Gender Pay Gaps um 62 € entspricht. Damit liegt die TU Dortmund für diese Besoldungsgruppe im Landesvergleich deutlich unterhalb des Durchschnitts. Bei den W2-Professor_innen bestand 2016 eine Differenz bei den Leistungsbezügen zugunsten von Frauen, in 2020 erhalten sie durchschnittlich 11 € mehr. Mit dieser vergleichsweise geringen Differenz sind die Leistungsbezüge für diese Besoldungsgruppe nahezu ausgeglichen. Damit weicht die TU Dortmund im NRW-Vergleich bei den W2-Professor_innen um -85 € bzw. um -8,7 Prozentpunkte vom durchschnittlichen Gender Pay Gap der nordrhein-westfälischen Hochschulen ab.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2020 und 2017

Wie 2017 belegt die TU Dortmund im Vergleich der Frauenanteile aller Universitäten in NRW auch 2020 den vorletzten Platz. In der Gruppe der Promovierten hat die TU Dortmund drei Positionen verloren und ist nun – wie auch beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal – eines der Schlusslichter. Im NRW-Vergleich der Studentinnenanteile an den Universitäten hat sich die TU Dortmund ebenfalls nicht verbessert und verbleibt weiterhin auf dem zwölften Platz. Allein bei den Professor_innen ist eine leicht positive Entwicklung zu erkennen: von Rang neun auf Rang acht.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

		Technische Universität Dortmund			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
1	Hochschulrat	5	3	62,5 %	51,2 %	50,2 %
	Senat	17	10	63,0 %	47,3 %	44,4 %
	Rektorat	3	3	50,0 %	43,3 %	39,0 %
	davon Rektor_in	0	1	0,0 %	21,4 %	22,2 %
	Prorektor_innen	3	1	75,0 %	51,6 %	45,3 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	28,6 %	33,3 %
	Dekanate	11	38	22,4 %	22,4 %	22,5 %
	davon Dekan_innen	6	11	35,3 %	21,1 %	18,3 %
	Prodekan_innen	3	14	17,6 %	26,1 %	27,0 %
	Studiendekan_innen	2	13	13,3 %	18,0 %	19,7 %
	Dezernate	2	5	28,6 %	46,8 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	293	312	6,5 %	20,5 %	28,2 %	7,7	1,3
Ha. wiss. Personal	1.835	2.193	19,5 %	36,0 %	36,8 %	0,8	-6,9
MTV	1.213	1.430	17,9 %	55,1 %	55,5 %	0,5	-12,9
Promovierte	243	254	4,5 %	32,6 %	33,2 %	0,6	-10,5
Studierende	24.293	33.156	36,5 %	48,3 %	45,7 %	-2,6	-2,2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	TU Dortmund	Differenz zu NRW	TU Dortmund	Differenz zu NRW	TU Dortmund	Differenz zu NRW	TU Dortmund	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	29,9 %	6,0	15,0 %	-3,0	24,2 %	1,6	16,8 %	0,8	1,3
Mathematik, Naturwissenschaften	48,7 %	0,0	36,9 %	-4,3	28,1 %	-6,9	12,8 %	-7,7	-4,7
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	58,5 %	1,8	50,0 %	5,1	57,5 %	5,1	41,9 %	8,9	5,2
Geisteswissenschaften	75,5 %	8,1	68,8 %	13,4	67,2 %	10,9	56,7 %	13,8	11,6
Kunst, Kunstwissenschaft	78,7 %	16,6	75,0 %	8,1	50,0 %	-2,9	61,5 %	25,4	11,8
Sport	61,7 %	24,4	66,7 %	18,8	52,4 %	5,0	40,0 %	13,5	15,4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020; eigene Berechnungen.

Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W3- und W2-Professor_innen 2016 und 2020

	LB-Differenz 2016		LB-Differenz 2020			
	TU Dortmund		TU Dortmund		Differenz zu NRW	
	€	%	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen	312 €	15,6 %	250 €	11,8 %	-343 €	-11,9
W2-Professor_innen	-99 €	-10,1 %	11 €	1,1 %	-85 €	-8,7

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

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
TU Dortmund	2020	12	13	13	8	11,5	13
TU Dortmund	2017	12	10	13	9	11,0	13

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

hhu
Heinrich Heine
Universität
Düsseldorf

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

Die Frauenanteile in den Leitungsgremien unterschreiten an der Universität Düsseldorf meist den Landesdurchschnitt aller Universitäten und auch der Hochschulen in NRW insgesamt. Die Beteiligung von Frauen in Hochschulrat und Senat ist mit 50,0 % und 44,8 % relativ hoch und liegt auf dem Niveau des Mittelwerts aller Hochschulen. Im Rektorat ist hingegen nur ein Drittel der Positionen mit Frauen besetzt, denn neben der Rektorin gibt es hier nur eine weitere Frau als Prorektorin. Sehr gering ist der Frauenanteil in den Dekanaten und keiner der fünf Fakultäten steht eine Dekanin vor. Ebenfalls deutlich unter dem NRW-weiten Mittelwert liegen die Dezernatsleitungen mit einem Frauenanteil von 33,3 %.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

Zwischen 2010 und 2020 sind die Frauenanteile an der Universität Düsseldorf in fast allen Statusgruppen gestiegen. Lediglich bei den Studierenden ist ein leichter Rückgang von 59,3 % auf 57,4 % zu verzeichnen. Besonders deutlich ist die Erhöhung des Professorinnenanteils um 6,5 Prozentpunkte auf 26,6 %. Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal ist der Frauenanteil auf 45,5 % gestiegen und liegt nun leicht über dem landesweiten Mittelwert. Unter den Promovierten sind Frauen mit einem Anteil von 54,0 % mehrheitlich vertreten. Dieser Wert weicht um

10,3 Prozentpunkte nach oben vom NRW-Durchschnitt ab. Der Anteil der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung hat ebenfalls einen Zuwachs erfahren, fällt mit 64,3 % im Landesvergleich dennoch unterdurchschnittlich aus.

Anders verhält es sich beim MTV-Bereich des Düsseldorfer Klinikums, denn hier ist der Frauenanteil mit 75,8 % im Landesvergleich überdurchschnittlich. Der Professorinnenanteil am Klinikum befindet sich zwar mit einem Fünftel unter dem Landesdurchschnitt, hat jedoch einen deutlichen Anstieg um 14,0 Prozentpunkte erfahren. Auf der Ebene des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals liegt der Frauenanteil deutlich oberhalb des NRW-Durchschnitts; hier sind Frauen mit 56,6 % inzwischen mehrheitlich vertreten.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

Die Verteilung der Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen gestaltet sich an der Universität Düsseldorf auch im Landesvergleich heterogen. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften liegen die Frauenanteile bei den Studierenden und Promovierten über der 50-%-Marke und auch beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal sind Frauen mit 40,4 % im NRW-Vergleich stärker vertreten. Lediglich bei den Professor_innen findet sich mit einem Frauenanteil von 17,9 % ein vergleichsweise niedriger Wert. Ein geringer Professorinnenanteil ist auch für die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften feststellbar, der mit -12,0 Prozentpunkten noch dazu eine besonders hohe Differenz zum NRW-Mittelwert darstellt. Die Frauenanteile in den Ingenieurwissenschaften bewegen sich auf einem meist niedrigen, aber überwiegend überdurchschnittlichen Niveau. Auffällig ist der für diese Fächergruppe vergleichsweise hohe Studentinnenanteil von 39,4 %.

Durchgängig hohe Frauenanteile finden sich in der kleinen Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft. In allen Statusgruppen liegt der Frauenanteil hier oberhalb von 75 %.

4 Gender Pay Gap 2016 und 2020

An der Universität Düsseldorf hat sich der Gender Pay Gap bei den W3-Professor_innen im Zeitraum von 2016 bis 2020 um gut 200 € reduziert. Gleichwohl erhalten Professorinnen mit 605 € nach wie vor deutlich geringere Leistungsbezüge als ihre Kollegen, was dem NRW-Durchschnitt entspricht. Bei den W2-Professor_innen ist der Gender Pay Gap dagegen sichtbar gestiegen und liegt 2020 mit 225 € deutlich oberhalb des Landesdurchschnitts. Auch die prozentuale Differenz von 28,5 % zeugt von einer klaren Lücke in dieser Besoldungsgruppe.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2020 und 2017

Im Landesvergleich der Universitäten belegt die Universität Düsseldorf weiterhin einen der vorderen Plätze, hat dabei jedoch einen Rang verloren. Bei den Promovierten nimmt sie die Spitzenposition ein und auch bei den Studierenden bewegt sie sich mit dem Rang drei im vorderen Feld. Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und den Professor_innen hat die Universität Düsseldorf jeweils zwei Ränge verloren. Unter den Universitätskliniken liegt das Uniklinikum Düsseldorf auf einem geteilten zweiten Platz. Während es beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal nun an erster Stelle steht, fällt es bei den Professor_innen zurück ins Mittelfeld.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

1		Universität Düsseldorf			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
	Hochschulrat	4	4	50,0 %	51,2 %	50,2 %
	Senat	13	16	44,8 %	47,3 %	44,4 %
	Rektorat	2	4	33,3 %	43,3 %	39,0 %
	davon Rektor_in	1	0	100 %	21,4 %	22,2 %
	Prorektor_innen	1	3	25,0 %	51,6 %	45,3 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	28,6 %	33,3 %
	Dekanate	3	14	17,6 %	22,4 %	22,5 %
	davon Dekan_innen	0	5	0,0 %	21,1 %	18,3 %
	Prodekan_innen	2	5	28,6 %	26,1 %	27,0 %
	Studiendekan_innen	1	4	20,0 %	18,0 %	19,7 %
	Dezernate	2	4	33,3 %	46,8 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

2	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen (ohne Klinikum)	189	214	13,2 %	20,1 %	26,6 %	6,5	-0,3
Ha. wiss. Personal (ohne Klinikum)	1.109	1.485	33,9 %	41,7 %	45,5 %	3,8	1,8
MTV (ohne Klinikum)	978	1.061	8,5 %	60,9 %	64,3 %	3,3	-4,1
Promovierte	405	465	14,7 %	51,8 %	54,0 %	2,2	10,3
Studierende	17.059	35.906	110,5 %	59,3 %	57,4 %	-1,9	9,5
Uniklinikum							
Professor_innen	81	104	28,4 %	6,2 %	20,2 %	14,0	-6,7
Ha. wiss. Personal	1.377	2.113	53,4 %	46,7 %	56,6 %	10,0	12,9
MTV	4.273	5.049	18,2 %	75,1 %	75,8 %	0,7	7,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

3	Studierende			Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Ab- weichung
	U Düsseldorf	Differenz zu NRW		U Düsseldorf	Differenz zu NRW	U Düsseldorf	Differenz zu NRW	U Düsseldorf	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte		%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Mathematik, Naturwissenschaften	54,7 %	6,0		52,0 %	10,8	40,4 %	5,4	17,9 %	-2,6	4,9
Geisteswissenschaften	67,8 %	0,4		47,3 %	-8,0	53,6 %	-2,7	44,2 %	1,4	-2,2
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	57,3 %	0,6		45,9 %	1,0	50,0 %	-2,4	21,0 %	-12,0	-3,2
Ingenieurwissenschaften	39,4 %	15,5		17,2 %	-0,8	23,4 %	0,9	18,2 %	2,1	4,4
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	65,5 %	-2,0		60,3 %	0,5	54,8 %	0,5	20,2 %	-4,4	-1,4
Kunst, Kunstwissenschaft	85,6 %	23,6		87,5 %	20,6	76,5 %	23,5	80,0 %	43,9	27,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020; eigene Berechnungen.

Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W3- und W2-Professor_innen 2016 und 2020

4	LB-Differenz 2016		LB-Differenz 2020			
	U Düsseldorf		U Düsseldorf		Differenz zu NRW	
	€	%	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen (ohne Klinikum)	822 €	33,5 %	605 €	24,0 %	11 €	0,3
W2-Professor_innen (ohne Klinikum)	50 €	7,7 %	225 €	28,5 %	129 €	18,8

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

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2020 und 2017

5	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Pro- fessor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Düsseldorf ohne Klinikum	2020	3	1	5	10	4,8	3
Klinikum	2020			1	4	2,5	2
U Düsseldorf ohne Klinikum	2017	2	1	3	8	3,5	2
Klinikum	2017			3	2	2,5	1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Universität Duisburg-Essen



1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

An der Universität Duisburg-Essen liegen die Frauenanteile in den zentralen Leitungsgremien meist oberhalb des Landesdurchschnitts. Sowohl der Hochschulrat als auch das Rektorat und die Dezernate sind paritätisch besetzt, aber ihr steht weder eine Rektorin noch eine Kanzlerin vor. Im Senat haben Frauen dagegen sogar 13 der 25 Positionen inne. Der Frauenanteil an den Dekanaten hebt sich davon sehr deutlich nach unten ab, denn nur gut ein Zehntel der Stellen sind hier mit Frauen besetzt. Damit unterschreitet die Universität Duisburg-Essen mit Blick auf die Frauenanteile den Durchschnitt aller nordrhein-westfälischen Hochschulen um 10,9 Prozentpunkte.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

Im Zeitraum von 2010 bis 2020 ist in den meisten Statusgruppen ein Zuwachs der Frauenanteile zu verzeichnen. Der Professorinnenanteil von 28,3 % übersteigt den Landesdurchschnitt leicht und auch auf der Ebene der Promovierten und der Studierenden liegen die Frauenanteile mit 46,5 % und 49,2 % oberhalb des NRW-Werts. Allerdings gab es bis 2020 einen leichten Rückgang an Studentinnen. Der Frauenanteil in der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals bewegt sich über der 40-%-Marke und unterschreitet damit den Durchschnitt der nordrhein-westfälischen Hochschulen. Im

MTV-Bereich sind zwar mehrheitlich Frauen vertreten (62,2 %), der Wert liegt aber trotzdem unter dem Landesdurchschnitt.

Der Professorinnenanteil am Klinikum ist von 19,5 % auf 26,3 % gestiegen und weist damit einen Wert knapp unterhalb des NRW-Durchschnitts auf. Durch einen Zuwachs von 7,6 Prozentpunkten stellen Frauen beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal inzwischen die Mehrheit, wodurch sich das Klinikum deutlich positiv vom Durchschnitt der Kliniken insgesamt abhebt. Der Anteil an Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung hat sich zwischen 2010 und 2020 leicht reduziert, liegt aber trotzdem über dem NRW-Durchschnitt.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

Die Frauenanteile in den einzelnen Fächergruppen gestalten sich an der Universität Duisburg-Essen über die verschiedenen Statusgruppen hinweg heterogen. Während in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften in drei der vier Statusgruppen die Frauenanteile unterhalb des Landesdurchschnitts liegen, ist in den Geisteswissenschaften und der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften eine gegenteilige Situation feststellbar. Hier überschreiten die Frauenanteile den NRW-Durchschnitt in den meisten Fällen. Auffällig ist der vergleichsweise hohe Professorinnenanteil in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften von 39,1 %, wodurch der Abstand zu den Frauenanteilen der übrigen Statusgruppen in dieser Fächergruppe verhältnismäßig gering ausfällt. Die höchsten Frauenanteile sind in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft zu beobachten, jedoch sind die geringen Fallzahlen schwankungsanfällig.

4 Gender Pay Gap 2016 und 2020

Der Gender Pay Gap hat sich an der Universität Duisburg-Essen im Zeitraum von 2016 bis 2020 in beiden Besoldungsgruppen reduziert. Bei den W3-Professor_innen ist die Differenz der Leistungsbezüge um etwa 300 € gesunken, trotzdem fällt der Gender Pay Gap mit 832 € auch 2020 sehr hoch aus und liegt oberhalb des Mittelwerts aller nordrhein-westfälischen Hochschulen. Deutlich niedriger ist die Differenz der Leistungsbezüge mit 50 € bei den W2-Professor_innen. Auch im Landesvergleich führt die positive Entwicklung hier zu einem unterdurchschnittlichen Gender Pay Gap.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2020 und 2017

Die Universität Duisburg-Essen hat im Landesvergleich der Frauenanteile einen Platz dazugewonnen und bleibt damit weiter im Mittelfeld der Universitäten. Diese Entwicklung geht mit einer Verbesserung in der Statusgruppe der Professor_innen einher; hier liegt Duisburg-Essen nun drei Plätze höher auf Rang sieben. In den übrigen Statusgruppen sind kaum Veränderungen zu erkennen. Im Vergleich der Universitätskliniken nimmt das Klinikum der Universität Duisburg-Essen auch 2020 die Spitzenposition ein. Bei den Professor_innen und beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal liegt es nun auf dem zweiten Platz.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

		Universität Duisburg-Essen			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		5	5	50,0 %	51,2 %	50,2 %
Senat		13	12	52,0 %	47,3 %	44,4 %
Rektorat		3	3	50,0 %	43,3 %	39,0 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	21,4 %	22,2 %
	Prorektor_innen	3	1	75,0 %	51,6 %	45,3 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	28,6 %	33,3 %
Dekanate		5	38	11,6 %	22,4 %	22,5 %
davon	Dekan_innen	2	9	18,2 %	21,1 %	18,3 %
	Prodekan_innen	2	17	10,5 %	26,1 %	27,0 %
	Studiendekan_innen	1	12	7,7 %	18,0 %	19,7 %
Dezernate		3	3	50,0 %	46,8 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen (ohne Klinikum)	353	381	7,9 %	21,5 %	28,3 %	6,8	1,4
Ha. wiss. Personal (ohne Klinikum)	1.961	2.418	23,3 %	37,9 %	41,4 %	3,5	-2,4
MTV (ohne Klinikum)	1.502	1.565	4,2 %	58,5 %	62,2 %	3,8	-6,2
Promovierte	386	430	11,2 %	43,8 %	46,5 %	2,6	2,8
Studierende	33.813	41.859	23,8 %	51,2 %	49,2 %	-2,0	1,3
Uniklinikum							
Professor_innen	77	118	53,2 %	19,5 %	26,3 %	6,8	-0,6
Ha. wiss. Personal	1.097	1.529	39,4 %	47,9 %	55,5 %	7,6	11,7
MTV	4.589	6.480	41,2 %	77,9 %	75,9 %	-2,0	7,5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	U Duisburg-Essen	Differenz zu NRW	U Duisburg-Essen	Differenz zu NRW	U Duisburg-Essen	Differenz zu NRW	U Duisburg-Essen	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	25,9 %	2,1	26,0 %	7,9	20,0 %	-2,6	13,8 %	-2,3	1,3
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	55,9 %	-0,9	41,0 %	-3,8	50,1 %	-2,3	39,1 %	6,1	-0,2
Geisteswissenschaften	74,0 %	6,5	63,6 %	8,3	57,0 %	0,8	39,3 %	-3,5	3,0
Mathematik, Naturwissenschaften	50,6 %	1,9	49,5 %	8,3	41,2 %	6,2	19,6 %	-0,9	3,9
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	62,5 %	-5,1	59,6 %	-0,2	55,2 %	0,9	24,6 %	-0,1	-1,1
Sport	43,4 %	6,1	75,0 %	27,1	50,0 %	2,6	0,0 %	-26,5	2,3
Kunst, Kunstwissenschaft	80,3 %	18,3	100 %	33,1	50,0 %	-2,9	100 %	63,9	28,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020; eigene Berechnungen.

Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W3- und W2-Professor_innen 2016 und 2020

	LB-Differenz 2016		LB-Differenz 2020			
	U Duisburg-Essen		U Duisburg-Essen		Differenz zu NRW	
	€	%	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen (ohne Klinikum)	1.145 €	43,0 %	832 €	30,7 %	239 €	7,0
W2-Professor_innen (ohne Klinikum)	93 €	9,4 %	50 €	4,7 %	-47 €	-5,0

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

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Pro-fessor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Duisburg-Essen ohne Klinikum	2020	9	6	8	7	7,5	7
Klinikum	2020			2	2	2,0	1
U Duisburg-Essen ohne Klinikum	2017	9	6	7	10	8,0	8
Klinikum	2017			2	3	2,5	1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil FernUniversität Hagen



1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

Die Leitungsgremien der FernUniversität Hagen weisen bei den Frauenanteilen große Unterschiede auf. So sind fast alle Dezernatsleitungen mit Frauen besetzt und der Frauenanteil von 80,0 % liegt deutlich über dem Landesdurchschnitt. Im Hochschulrat ist die Geschlechterparität erreicht und auch neun der 22 Senator_innen sind Frauen. Mit einem Frauenanteil von 40,0 % bewegt sich das Rektorat knapp oberhalb des Landesdurchschnitts und als eine der wenigen Hochschulen in NRW wird die FernUniversität Hagen sowohl von einer Rektorin als auch von einer Kanzlerin geleitet. Sehr niedrig sind dagegen die Frauenanteile in den Dekanaten. Insgesamt ist nur eine von elf Dekanatspositionen mit einer Frau besetzt.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

Die Frauenanteile in den Statusgruppen an der FernUniversität Hagen haben sich zwischen 2010 und 2020 sehr unterschiedlich entwickelt. Bei den Professor_innen und dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal ist in diesem Zeitraum ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils von mehr als zehn Prozentpunkten zu beobachten. Beide Statusgruppen bewegen sich damit auch oberhalb des NRW-weiten Mittelwerts. Im MTV-Bereich hat sich der Frauenanteil kaum verändert und liegt mit 69,4 % etwa auf dem Niveau des Durchschnitts aller nordrhein-

westfälischen Hochschulen. Ähnlich verhält es sich bei den Studierenden; hier beträgt der Frauenanteil 47,7 %. In der Gruppe der Promovierten sind Frauen im Landesvergleich stark unterrepräsentiert. Zudem ist die Entwicklung des Frauenanteils in dieser Gruppe im Zehnjahresvergleich rückläufig.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

Die nach Status- und Fächergruppen differenzierten Frauenanteile bewegen sich an der FernUniversität Hagen fast alle unterhalb des Landesdurchschnitts. Allein in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften liegen die Frauenanteile beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und den Professor_innen über den jeweiligen Mittelwerten. Auffällig ist darüber hinaus der sehr niedrige Frauenanteil von 13,6 % beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal in den Ingenieurwissenschaften, der geringer ausfällt als der Professorinnenanteil. In den beiden kleineren Fächergruppen, den Geisteswissenschaften und Mathematik, Naturwissenschaften, sind die Differenzen zum Landesdurchschnitt vergleichsweise stark ausgeprägt, besonders bei den Studierenden und Promovierten sind zweistellige Abweichungen nach unten festzustellen.

4 Gender Pay Gap 2016 und 2020

Sowohl 2016 als auch 2020 weist die Besoldungsgruppe W3 an der FernUniversität Hagen keinen Gender Pay Gap auf. Nachdem W3-Professorinnen 2016 sogar durchschnittlich 162 € mehr Leistungsbezüge als ihre Kollegen erhalten haben, hat sich dieser Unterschied bis 2020 nahezu ausgeglichen. Die FernUniversität Hagen bleibt damit um -24,7 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt aller nordrhein-westfälischen Hochschulen.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2020 und 2017

Im Landesvergleich der Frauenanteile an den Universitäten hat die FernUniversität Hagen zwei Plätze verloren und belegt nun Rang acht. Mit Blick auf die einzelnen Statusgruppen zeigen sich jedoch unterschiedliche Entwicklungen. Bei den Studierenden und den Promovierten hat sie sich verschlechtert und ist 2020 sogar diejenige Universität mit dem geringsten Frauenanteil unter den Promovierten. Im Gegensatz dazu befindet sich die FernUniversität beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal mit dem zweiten Rang auf einer Spitzenposition. In dieser Statusgruppe sowie bei den Professor_innen hat sie Rangplätze dazugewonnen.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

	FernUniversität Hagen			NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat	5	5	50,0 %	51,2 %	50,2 %
Senat	9	13	40,9 %	47,3 %	44,4 %
Rektorat	2	3	40,0 %	43,3 %	39,0 %
davon Rektor_in	1	0	100 %	21,4 %	22,2 %
Prorektor_innen	0	3	0,0 %	51,6 %	45,3 %
Kanzler_in	1	0	100 %	28,6 %	33,3 %
Dekanate	1	10	9,1 %	22,4 %	22,5 %
davon Dekan_innen	1	4	20,0 %	21,1 %	18,3 %
Prodekan_innen	0	5	0,0 %	26,1 %	27,0 %
Studiendekan_innen	0	1	0,0 %	18,0 %	19,7 %
Dezernate	4	1	80,0 %	46,8 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	77	93	20,8 %	20,8 %	31,2 %	10,4	4,3
Ha. wiss. Personal	347	529	52,4 %	33,7 %	46,5 %	12,8	2,8
MTV	610	754	23,6 %	69,5 %	69,4 %	-0,1	0,9
Promovierte	59	41	-30,1 %	38,6 %	31,7 %	-6,9	-12,0
Studierende	59.731	65.966	10,4 %	46,8 %	47,7 %	0,9	-0,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	FernU Hagen	Differenz zu NRW	FernU Hagen	Differenz zu NRW	FernU Hagen	Differenz zu NRW	FernU Hagen	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	55,8 %	-1,0	35,2 %	-9,6	52,8 %	0,4	35,5 %	2,5	-1,9
Ingenieurwissenschaften	20,9 %	-3,0	13,6 %	-4,4	13,6 %	-8,9	15,4 %	-0,7	-4,2
Geisteswissenschaften	55,8 %	-11,6	44,0 %	-11,3	50,0 %	-6,3	36,4 %	-6,5	-8,9
Mathematik, Naturwissenschaften	23,5 %	-25,2	0,0 %	-41,2	23,1 %	-11,9	14,3 %	-6,2	-21,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020; eigene Berechnungen.

Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W3- und W2-Professor_innen 2016 und 2020

	LB-Differenz 2016		LB-Differenz 2020			
	FernU Hagen		FernU Hagen		Differenz zu NRW	
	€	%	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen	-162 €	-11,4 %	-16 €	-1,0 %	-609 €	-24,7
W2-Professor_innen	*	*	*	*	*	*

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis: alle Professor_innen (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge). * Aufgrund der geringen Fallzahl entfällt die Darstellung für diese Gruppe.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
FernU Hagen	2020	11	14	2	4	7,8	8
FernU Hagen	2017	10	12	4	5	7,8	6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Deutsche Sporthochschule Köln



1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

An der Deutschen Sporthochschule Köln zeigen sich deutliche Differenzen zwischen den Frauenanteilen der einzelnen Leitungsgremien. Der Hochschulrat ist paritätisch besetzt und das Rektorat liegt mit einem Frauenanteil von 42,9 % über dem Durchschnitt der Hochschulen in NRW. Die Kanzlerin und zwei Prorektorinnen haben beinahe die Hälfte aller Rektoratspositionen inne. Deutlich geringer fällt dagegen der Frauenanteil im Senat aus. Mit 22,2 % ist der Frauenanteil hier nur halb so hoch wie im NRW-weiten Durchschnitt. Auffällig ist darüber hinaus, dass keines der vier Dezernate von einer Frau geleitet wird.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

Zwischen 2010 und 2020 haben die Frauenanteile an der Deutschen Sporthochschule Köln in fast allen Statusgruppen zugenommen. Die deutlichste Veränderung ist beim Professorinnenanteil zu erkennen, der einen Anstieg von 7,7 % auf 19,4 % erfahren hat, damit aber weiter unter dem Landesdurchschnitt liegt.

Anders verhält es sich beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal. Hier hat sich der Frauenanteil mit 4,8 Prozentpunkten zwar etwas weniger stark erhöht, trotzdem bewegt er sich oberhalb des landesweiten Mittelwerts. Im MTV-Bereich bilden Frauen mit 53,4 % die Mehrheit, ihr Anteil unterschreitet jedoch deutlich den des Durchschnitts aller Hochschulen in NRW. Dasselbe gilt für den Studentinnenanteil, der etwas mehr als ein Drittel beträgt. Unter den Promovierten sind die Veränderungen im Zehnjahresvergleich gering.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

An der Deutschen Sporthochschule Köln ist durch die starke Fokussierung auf die Fächergruppe Sport die Fächerstruktur insgesamt anders aufgebaut. Es zeigt sich jedoch, dass die Frauenanteile den Durchschnitt aller nordrhein-westfälischen Hochschulen stets unterschreiten. In der Fächergruppe Sport liegen die Frauenanteile an den Promovierten und am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal knapp unter der 50-%-Marke. Der Studentinnenanteil und der Professorinnenanteil fallen mit 35,6 % bzw. 20,0 % dagegen deutlich geringer aus. Insbesondere in der Statusgruppe der Professor_innen ist die Differenz zum NRW-Vergleichswert relativ hoch. In den beiden übrigen Fächergruppen ist an der Deutschen Sporthochschule Köln jeweils nur die Statusgruppe der Studierenden vertreten, deren Frauenanteile im Landesvergleich ebenfalls unterdurchschnittlich sind.

4 Gender Pay Gap 2016 und 2020

Aufgrund der geringen Fallzahl und des dadurch nicht gewährleisteten Datenschutzes entfällt die Darstellung des Gender Pay Gaps für die Deutsche Sporthochschule Köln.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2020 und 2017

Die Deutsche Sporthochschule Köln bleibt im Vergleich der Universitäten auf dem elften Platz, da sich die Ränge innerhalb der einzelnen Statusgruppen kaum verändert haben. Es lassen sich jedoch große Differenzen zwischen den Statusgruppen erkennen. Während die Deutsche Sporthochschule Köln bei den Professor_innen den niedrigsten und bei den Studierenden den zweithöchsten Frauenanteil aller Universitäten aufweist, stellt sich die Situation bei den beiden anderen Statusgruppen insgesamt positiver dar. Die Frauenanteile der Promovierten und des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals nehmen Rangplätze im vorderen Mittelfeld ein.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

	Deutsche Sporthochschule Köln			NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat	4	4	50,0 %	51,2 %	50,2 %
Senat	4	14	22,2 %	47,3 %	44,4 %
Rektorat	3	4	42,9 %	43,3 %	39,0 %
davon					
Rektor_in	0	1	0,0 %	21,4 %	22,2 %
Prorektor_innen	2	3	40,0 %	51,6 %	45,3 %
Kanzler_in	1	0	100 %	28,6 %	33,3 %
Dekanate	(-)	(-)	(-)	22,4 %	22,5 %
davon					
Dekan_innen	(-)	(-)	(-)	21,1 %	18,3 %
Prodekan_innen	(-)	(-)	(-)	26,1 %	27,0 %
Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	18,0 %	19,7 %
Dezernate	0	4	0,0 %	46,8 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	26	31	19,2 %	7,7 %	19,4 %	11,7	-7,5
Ha. wiss. Personal	270	298	10,4 %	41,5 %	46,3 %	4,8	2,6
MTV	260	356	36,9 %	49,6 %	53,4 %	3,8	-15,1
Promovierte	27	27	1,3 %	47,5 %	46,9 %	-0,6	3,2
Studierende	4.633	5.319	14,8 %	33,1 %	35,2 %	2,1	-12,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	DSHS Köln	Differenz zu NRW	DSHS Köln	Differenz zu NRW	DSHS Köln	Differenz zu NRW	DSHS Köln	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Sport	35,6 %	-1,7	46,9 %	-0,9	46,1 %	-1,3	20,0 %	-6,5	-2,6
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	30,0 %	-26,8	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	-26,8
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	63,8 %	-3,7	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	-3,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020; eigene Berechnungen.

4 Gender Pay Gap 2016 und 2020 (Darstellung entfällt)

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
DSHS Köln	2020	13	5	4	14	9,0	11
DSHS Köln	2017	13	5	5	14	9,3	11

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Universität zu Köln



1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

Die Frauenanteile in den Leitungsgremien liegen an der Universität Köln häufig deutlich über dem Durchschnitt aller Hochschulen in NRW. Der Hochschulrat ist geschlechterparitätisch besetzt und im Senat sind Frauen mit einem Anteil von 57,1 % sogar mehrheitlich vertreten. Auch vier der sieben Dezernate werden von Frauen geleitet. Der Frauenanteil im Rektorat beträgt 42,9 %, da drei der fünf Prorektorate Frauen innehaben. Eine Rektorin oder Kanzlerin gibt es in Köln jedoch nicht. Mit 41,4 % fällt der Frauenanteil in den Dekanaten fast doppelt so hoch aus wie im Landesdurchschnitt. Zehn Prodekaninnen, eine Dekanin und eine Studiendekanin verteilen sich auf die insgesamt 29 Dekanatspositionen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

An der Universität Köln und am Klinikum haben sich die Frauenanteile zwischen 2010 und 2020 in fast allen Statusgruppen teilweise deutlich erhöht und übertreffen nicht selten den Durchschnitt aller nordrhein-westfälischen Hochschulen. Bei den Professor_innen an der Universität beträgt der Frauenanteil 2020 31,4 %, eine Zunahme um 8,6 Prozentpunkte. Auch beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal lässt sich im Zehnjahresvergleich ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils erkennen, sodass hier nun eine geschlechterparitätische Verteilung erreicht ist. Der Frauen-

anteil an den Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung liegt unterhalb des Landesdurchschnitts, aber trotzdem bei knapp zwei Dritteln. Bei den Promovierten und Studierenden werden die durchschnittlichen Frauenanteile an den Hochschulen in NRW deutlich übertroffen, insbesondere der Studentinnenanteil fällt mit 61,1 % vergleichsweise hoch aus.

Am Klinikum hat sich die Anzahl der Professor_innen zwischen 2010 und 2020 fast verdoppelt, damit geht jedoch nur eine leichte Steigerung des Frauenanteils einher, der weiter deutlich unter dem NRW-weiten Vergleichswert liegt. Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal wird der durchschnittliche Frauenanteil dagegen überschritten und auch der Anteil der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung bewegt sich mit fast drei Vierteln über dem Landesdurchschnitt.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

An der Universität Köln zeigen sich mit Blick auf die Frauenanteile im landesweiten Vergleich Differenzen zwischen den einzelnen Fächergruppen. Während die nach Studierendenzahlen großen Fächergruppen überwiegend überdurchschnittliche Frauenanteile aufweisen, finden sich in den kleineren Fächergruppen vermehrt negative Abweichungen vom NRW-Mittelwert. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften überschreiten die Frauenanteile über alle Statusgruppen hinweg durchgängig die jeweiligen landesweiten Durchschnittswerte. Unter den Studierenden stellen Frauen hier die Mehrheit und bei den Professor_innen liegt der Frauenanteil knapp unter einem Viertel. Bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie den Geisteswissenschaften sind es jeweils allein die Professorinnenanteile, die sich negativ vom Landesdurchschnitt abheben. Anders verhält es sich in

der Fächergruppe Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften, in der nur der Frauenanteil des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals überdurchschnittlich ist. Mit 7,8 Prozentpunkten unterschreitet hier der Professorinnenanteil den NRW-Durchschnitt am deutlichsten.

4 Gender Pay Gap 2016 und 2020

Bei den W3- und W2-Professor_innen haben sich die geschlechterbezogenen Differenzen bei den Leistungsbezügen an der Universität Köln zwischen 2016 und 2020 minimal verringert. Während der Gender Pay Gap bei den W2-Professor_innen damit beinahe ausgeglichen ist, verharrt er bei den W3-Professor_innen dagegen auf einem sehr hohen Niveau. So erhielten W3-Professorinnen 2020 durchschnittlich 1.339 € weniger Leistungsbezüge als ihre Kollegen, was einem Gender Pay Gap von 42,4 % entspricht. Damit hebt sich die Universität Köln sehr deutlich vom Durchschnitt aller Hochschulen in NRW ab.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2020 und 2017

Die Universität Köln nimmt mit Blick auf die Frauenanteile in allen Statusgruppen auch 2020 vordere Plätze ein und bleibt dadurch insgesamt an der Spitze aller Universitäten in NRW. Auch unter den Studierenden und dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal ist sie die Universität mit den höchsten Frauenanteilen. Das Klinikum der Universität Köln liegt im NRW-Vergleich dagegen im Mittelfeld und hat sich sogar um einen Rang verschlechtert, von drei auf vier. Auffällig ist vor allem, dass es seine Spitzenposition beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal eingebüßt hat und nun den dritten Platz belegt.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

1		Universität Köln			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
	Hochschulrat	5	5	50,0 %	51,2 %	50,2 %
	Senat	8	6	57,1 %	47,3 %	44,4 %
	Rektorat	3	4	42,9 %	43,3 %	39,0 %
	davon Rektor_in	0	1	0,0 %	21,4 %	22,2 %
	Prorektor_innen	3	2	60,0 %	51,6 %	45,3 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	28,6 %	33,3 %
	Dekanate	12	17	41,4 %	22,4 %	22,5 %
	davon Dekan_innen	1	5	16,7 %	21,1 %	18,3 %
	Prodekan_innen	10	7	58,8 %	26,1 %	27,0 %
	Studiendekan_innen	1	5	16,7 %	18,0 %	19,7 %
	Dezernate	4	3	57,1 %	46,8 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

2	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen (ohne Klinikum)	434	526	21,2 %	22,8 %	31,4 %	8,6	4,5
Ha. wiss. Personal (ohne Klinikum)	2.036	2.797	37,4 %	42,1 %	50,1 %	8,0	6,4
MTV (ohne Klinikum)	1.851	2.059	11,2 %	51,5 %	65,6 %	14,0	-2,9
Promovierte	690	725	5,2 %	48,1 %	51,3 %	3,2	7,7
Studierende	40.863	52.664	28,9 %	57,2 %	61,1 %	3,9	13,2
Uniklinikum							
Professor_innen	61	116	90,2 %	11,5 %	16,4 %	4,9	-10,5
Ha. wiss. Personal	1.575	2.353	49,4 %	49,8 %	55,0 %	5,2	11,3
MTV	5.004	6.994	39,8 %	75,4 %	74,6 %	-0,8	6,2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

3	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	U Köln	Differenz zu NRW	U Köln	Differenz zu NRW	U Köln	Differenz zu NRW	U Köln	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	59,3 %	2,6	47,1 %	2,2	55,4 %	3,0	31,6 %	-1,4	1,6
Geisteswissenschaften	69,3 %	1,9	63,3 %	7,9	57,7 %	1,4	39,9 %	-3,0	2,1
Mathematik, Naturwissenschaften	53,8 %	5,1	42,0 %	0,8	38,4 %	3,4	24,4 %	3,9	3,3
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	65,9 %	-1,6	58,4 %	-1,4	55,2 %	0,9	16,8 %	-7,8	-2,5
Ingenieurwissenschaften	23,7 %	-0,2	13,3 %	-4,7	(-)	(-)	(-)	(-)	-2,4
Kunst, Kunstwissenschaft	70,2 %	8,1	60,0 %	-6,9	53,6 %	0,6	35,0 %	-1,1	0,2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020; eigene Berechnungen.

Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W3- und W2-Professor_innen 2016 und 2020

4	LB-Differenz 2016		LB-Differenz 2020			
	U Köln		U Köln	Differenz zu NRW	€	%-Punkte
	€	%	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen (ohne Klinikum)	1.353 €	46,5 %	1.339 €	42,4 %	745 €	18,6
W2-Professor_innen (ohne Klinikum)	36 €	4,3 %	6 €	0,7 %	-90 €	-9,0

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

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2020 und 2017

5	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Köln ohne Klinikum	2020	1	2	1	3	1,8	1
Klinikum	2020			3	6	4,5	4
U Köln ohne Klinikum	2017	1	2	1	3	1,8	1
Klinikum	2017			1	5	3,0	3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Westfälische Wilhelms- Universität Münster

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

Die Frauenanteile in den Leitungsgremien liegen an der Universität Münster meist nahe am jeweiligen Durchschnittswert aller Hochschulen in NRW. Die deutlichste Abweichung nach oben lässt sich beim Rektorat feststellen, das durch drei Prorektorinnen insgesamt paritätisch besetzt ist. An der Spitze der Universität Münster findet sich jedoch weder eine Rektorin noch eine Kanzlerin. Der Hochschulrat ist ebenfalls zur Hälfte mit Frauen besetzt, im Senat sind elf Senatorinnen und zwölf Senatoren vertreten und bei den Dezernaten beträgt der Frauenanteil 42,9 %. Mit gut einem Viertel fällt der Frauenanteil auf der Ebene der Dekanate dagegen deutlich geringer aus, auch wenn er den Landesdurchschnitt trotzdem überschreitet. Auffällig ist vor allem, dass nur eine von 15 Dekan_innen eine Frau ist.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

Im Zehnjahresvergleich haben sich die Frauenanteile sowohl an der Universität Münster als auch am Klinikum über alle Statusgruppen hinweg erhöht. Der deutlichste Anstieg ist an der Universität Münster unter den Professor_innen zu erkennen. Mit 30,2 % liegt der Professorinnenanteil 2020 über dem Landesdurchschnitt. Die Frauenanteile des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals und insbesondere der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung weichen

dagegen negativ vom NRW-weiten Mittelwert ab. 2020 finden sich an der Universität Münster anteilig etwas mehr Frauen unter den Promovierten und Studierenden als zehn Jahre zuvor. Die Frauenanteile fallen damit hier vergleichsweise hoch aus.

Unter den Professor_innen des Klinikums hat sich der Frauenanteil zwischen 2010 und 2020 erhöht, er verbleibt aber deutlich unter dem Landesdurchschnitt. Anders verhält es sich bei den hauptberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen sowie den Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung; in beiden Statusgruppen wird der NRW-weite Mittelwert um 8,3 Prozentpunkte übertroffen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

Die Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen bewegen sich an der Universität Münster meist unterhalb der Vergleichswerte in NRW. In der nach Studierendenzahlen größten Fächergruppe, den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, sind die Frauenanteile durchweg unterdurchschnittlich und am stärksten fällt mit 6,7 Prozentpunkten die Abweichung nach unten beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal aus. Auch in den Fächergruppen Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften sowie Kunst, Kunstwissenschaft liegen die Frauenanteile in allen Statusgruppen unter dem Landesdurchschnitt. Die Frauenanteile in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften heben sich dagegen durchgängig positiv vom Durchschnitt aller nordrhein-westfälischen Hochschulen ab.

4 Gender Pay Gap 2016 und 2020

Zwischen 2016 und 2020 hat sich der Gender Pay Gap an der Universität Münster bei den W3-Professor_innen leicht verringert, bei den W2-Profes-

sor_innen dagegen deutlich erhöht. So erhalten W3-Professorinnen 2020 durchschnittlich 348 € weniger Leistungsbezüge, während die Differenz bei den Leistungsbezügen 2016 noch 407 € betragen hat. Gleichzeitig hat sich der Gender Pay Gap bei den W2-Professor_innen beinahe verdreifacht, von 102 € im Jahr 2016 auf 296 € in 2020. Damit ergibt sich bei den W2-Professuren ein im Vergleich zum landesweiten Mittelwert um 199 € bzw. 16,8 Prozentpunkte höherer Gender Pay Gap.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2020 und 2017

Im NRW-Vergleich der Frauenanteile der Universitäten konnte sich die Universität Münster um einen Platz verbessern und nimmt nun den dritten Rang ein. In den einzelnen Statusgruppen bewegt sie sich meist im vorderen Mittelfeld und konnte sich in drei der vier Statusgruppen um einen bzw. zwei Ränge verbessern. Das Klinikum der Universität Münster hat eine Position verloren und belegt nun den geteilten letzten Platz. Im Landesvergleich hat das Klinikum beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal weiterhin den geringsten Frauenanteil in ganz NRW.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

		Universität Münster			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
1	Hochschulrat	4	4	50,0 %	51,2 %	50,2 %
	Senat	11	12	47,8 %	47,3 %	44,4 %
	Rektorat	3	3	50,0 %	43,3 %	39,0 %
	davon Rektor_in	0	1	0,0 %	21,4 %	22,2 %
	Prorektor_innen	3	1	75,0 %	51,6 %	45,3 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	28,6 %	33,3 %
	Dekanate	15	41	26,8 %	22,4 %	22,5 %
	davon Dekan_innen	1	14	6,7 %	21,1 %	18,3 %
	Prodekan_innen	12	15	44,4 %	26,1 %	27,0 %
	Studiendekan_innen	2	12	14,3 %	18,0 %	19,7 %
	Dezernate	3	4	42,9 %	46,8 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen (ohne Klinikum)	423	493	16,5 %	20,3 %	30,2 %	9,9	3,3
Ha. wiss. Personal (ohne Klinikum)	2.645	3.004	13,6 %	38,0 %	42,7 %	4,7	-1,1
MTV (ohne Klinikum)	1.920	2.066	7,6 %	60,5 %	60,6 %	0,1	-7,9
Promovierte	779	727	-6,8 %	45,7 %	47,6 %	1,9	3,9
Studierende	36.124	44.259	22,5 %	53,0 %	55,5 %	2,5	7,6
Uniklinikum							
Professor_innen	107	117	9,3 %	15,0 %	19,7 %	4,7	-7,2
Ha. wiss. Personal	1.557	2.125	36,5 %	46,1 %	52,0 %	5,9	8,3
MTV	5.476	7.877	43,8 %	76,8 %	76,8 %	0,0	8,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	U Münster	Differenz zu NRW	U Münster	Differenz zu NRW	U Münster	Differenz zu NRW	U Münster	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	56,0 %	-0,7	43,7 %	-1,2	45,6 %	-6,7	27,7 %	-5,3	-3,5
Geisteswissenschaften	62,6 %	-4,8	47,1 %	-8,2	51,9 %	-4,4	44,9 %	2,1	-3,8
Mathematik, Naturwissenschaften	52,6 %	3,9	43,0 %	1,8	37,5 %	2,5	22,1 %	1,6	2,4
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	62,9 %	-4,6	58,2 %	-1,6	51,9 %	-2,4	19,8 %	-4,8	-3,4
Ingenieurwissenschaften	17,2 %	-6,7	26,2 %	8,2	25,0 %	2,4	25,0 %	9,0	3,2
Kunst, Kunstwissenschaft	59,1 %	-3,0	66,7 %	-0,3	45,8 %	-7,1	27,3 %	-8,8	-4,8
Sport	44,9 %	7,6	45,5 %	-2,4	59,2 %	11,8	16,7 %	-9,8	1,8

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungstatistik/Studierendenstatistik 2020; eigene Berechnungen.

Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W3- und W2-Professor_innen 2016 und 2020

	LB-Differenz 2016		LB-Differenz 2020			
	U Münster		U Münster		Differenz zu NRW	
	€	%	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen (ohne Klinikum)	407 €	18,3 %	348 €	15,3 %	-245 €	-8,4
W2-Professor_innen (ohne Klinikum)	102 €	10,0 %	296 €	26,6 %	199 €	16,8

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

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Pro-fessor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Münster ohne Klinikum	2020	5	3	6	5	4,8	3
Klinikum	2020			7	5	6	6
U Münster ohne Klinikum	2017	5	4	8	7	6,0	4
Klinikum	2017			7	4	5,5	5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Universität Paderborn

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

Die Frauenanteile in den Leitungsgremien der Universität Paderborn liegen häufig unterhalb des Landesdurchschnitts aller Universitäten in NRW. Lediglich die Dezernatsleitungen sind überdurchschnittlich mit Frauen besetzt, denn drei der fünf Dezernate werden von Frauen geführt. Trotzdem bewegen sich die Frauenanteile im Hochschulrat und im Senat bei etwa 45 % und damit auf einem relativ hohen Niveau. Auffällig ist, dass das Rektorat nur zu einem Drittel aus Frauen besteht, die Universität Paderborn jedoch von einer Rektorin und einer Kanzlerin geleitet wird. Niedrig ist der Frauenanteil von 16,7 % in den Dekanaten, u. a. gibt es an keiner der fünf Fakultäten eine Dekanin.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

An der Universität Paderborn sind die Frauenanteile zwischen 2010 und 2020 über alle Statusgruppen hinweg angestiegen und weichen in den meisten Fällen dennoch nach unten vom Durchschnitt aller nordrhein-westfälischen Hochschulen ab. Ein im NRW-Vergleich hoher Frauenanteil ist jedoch in der Statusgruppe der Professor_innen zu erkennen. In Paderborn ist mehr als jede dritte Professur mit einer Frau besetzt. Das hauptberufliche wissenschaftliche Personal hat einen starken Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen, verbleibt aber leicht unterhalb des Landesdurchschnitts. Ähnlich verhält es sich

bei den Promovierten, allerdings fällt hier die Differenz zum NRW-weiten Mittelwert mit -6,1 Prozentpunkten etwas größer aus. Auch im MTV-Bereich ist der Frauenanteil unterdurchschnittlich, liegt aber trotzdem über der 50-%-Marke. Der Studentinnenanteil hat sich im Zehnjahresvergleich kaum verändert und entspricht ungefähr dem Landesdurchschnitt.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

In der Mehrheit der Fächergruppen liegen die Frauenanteile an der Universität Paderborn insgesamt über dem Landesdurchschnitt. Die Fächergruppen Ingenieurwissenschaften und Mathematik, Naturwissenschaften weisen jedoch überwiegend unterdurchschnittliche Frauenanteile auf und bei den Ingenieurwissenschaften liegen diese noch dazu auf einem insgesamt niedrigen Niveau. So beträgt der höchste Frauenanteil in der Statusgruppe der Studentinnen hier lediglich 16,6 %. Im Gegensatz dazu sind Frauen in den Geisteswissenschaften in allen Statusgruppen mehrheitlich vertreten und die Frauenanteile liegen zum Teil deutlich über den NRW-weiten Vergleichswerten. Auffällig hohe Frauenanteile weisen die beiden nach Studierendenzahlen kleinsten Fächergruppen Sport sowie Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften auf.

4 Gender Pay Gap 2016 und 2020

Zwischen 2016 und 2020 haben sich die geschlechterbezogenen Unterschiede bei den Leistungsbezügen in den W3- und W2-Besoldungsgruppen an der Universität Paderborn reduziert. Bei den W3-Professor_innen hat sich der Gender Pay Gap sogar um 375 € verringert und beträgt 2020 nur noch 86 €. Damit liegt Paderborn im NRW-weiten Vergleich deutlich unterhalb des Durchschnitts. Bei den W2-Professor_innen ist ebenfalls ein

leichter Rückgang zu verzeichnen, jedoch fällt dieser mit knapp 20 € gering aus und Professoren erhalten 2020 durchschnittlich 135 € mehr Leistungsbezüge als ihre Kolleginnen. Das entspricht im Vergleich mit den anderen Hochschulen in NRW ungefähr der durchschnittlichen LB-Differenz.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2020 und 2017

Im Landesvergleich der Frauenanteile an den Universitäten hat die Universität Paderborn drei Plätze hinzugewonnen. Auch mit Blick auf die einzelnen Statusgruppen lässt sich diese positive Entwicklung feststellen. Die deutlichste Steigerung zeigt sich beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal. In dieser Gruppe belegt sie nun den siebenten Rang. Unter den Professor_innen stellt die Universität Paderborn weiterhin den höchsten Frauenanteil aller nordrhein-westfälischen Universitäten.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

		Universität Paderborn			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	5	44,4 %	51,2 %	50,2 %
Senat		13	15	46,4 %	47,3 %	44,4 %
Rektorat		2	4	33,3 %	43,3 %	39,0 %
davon	Rektor_in	1	0	100 %	21,4 %	22,2 %
	Prorektor_innen	0	4	0,0 %	51,6 %	45,3 %
	Kanzler_in	1	0	100 %	28,6 %	33,3 %
Dekanate		4	20	16,7 %	22,4 %	22,5 %
davon	Dekan_innen	0	5	0,0 %	21,1 %	18,3 %
	Prodekan_innen	2	11	15,4 %	26,1 %	27,0 %
	Studiendekan_innen	2	4	33,3 %	18,0 %	19,7 %
Dezernate		3	2	60,0 %	46,8 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	200	255	27,5 %	29,0 %	34,9 %	5,9	8,0
Ha. wiss. Personal	962	1.487	54,6 %	31,5 %	41,8 %	10,3	-2,0
MTV	652	785	20,4 %	51,7 %	57,8 %	6,1	-10,6
Promovierte	122	145	18,8 %	23,2 %	37,6 %	14,5	-6,1
Studierende	14.970	19.867	32,7 %	47,7 %	48,4 %	0,7	0,5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Ab- weichung
	U Paderborn	Differenz zu NRW	U Paderborn	Differenz zu NRW	U Paderborn	Differenz zu NRW	U Paderborn	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Geisteswissenschaften	69,5 %	2,1	66,0 %	10,7	66,5 %	10,2	51,6 %	8,7	7,9
Ingenieurwissenschaften	16,6 %	-7,3	13,4 %	-4,6	16,5 %	-6,0	14,6 %	-1,5	-4,8
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	57,5 %	0,8	56,3 %	11,5	58,3 %	6,0	32,1 %	-0,9	4,3
Mathematik, Naturwissenschaften	39,2 %	-9,5	35,7 %	-5,5	30,0 %	-5,0	24,0 %	3,5	-4,1
Kunst, Kunstwissenschaft	58,2 %	-3,9	61,5 %	-5,4	60,8 %	7,8	61,1 %	25,0	5,9
Sport	42,7 %	5,5	66,7 %	18,8	71,4 %	24,1	42,9 %	16,4	16,2
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	78,0 %	15,0	100 %	48,2	88,2 %	30,8	75,0 %	43,9	34,5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungstatistik/Studierendenstatistik 2020; eigene Berechnungen.

Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W3- und W2-Professor_innen 2016 und 2020

	LB-Differenz 2016		LB-Differenz 2020			
	U Paderborn		U Paderborn		Differenz zu NRW	
	€	%	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen	461 €	24,1 %	86 €	4,0 %	-507 €	-19,8
W2-Professor_innen	154 €	16,2 %	135 €	11,4 %	39 €	1,6

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

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Pro- fessor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Paderborn	2020	10	10	7	1	7,0	5
U Paderborn	2017	11	11	9	1	8,0	8

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Universität Siegen



1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

Die Frauenanteile der Leitungsgremien an der Universität Siegen gestalten sich je nach Gremium im Vergleich aller Hochschulen in NRW heterogen. Im Hochschulrat sind sechs der zehn Positionen mit Frauen besetzt und auch im Senat sind Frauen mit einem Anteil von 54,2 % mehrheitlich vertreten. Geringer fällt dagegen der Frauenanteil im Rektorat aus, mit 28,6 % liegt er deutlich unter dem Landesdurchschnitt. Auch in den Dekanaten sind Frauen im Landesvergleich unterdurchschnittlich vertreten. Keine der fünf Fakultäten wird von einer Dekanin geleitet. In den Dezernaten sind an der Universität Siegen zwei Dezernentinnen aktiv. Mit einem Frauenanteil von 40,0 % weicht Siegen damit etwas nach unten vom Landesdurchschnitt ab.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

Im Zehnjahresvergleich sind die Frauenanteile an der Universität Siegen in allen Statusgruppen gestiegen, liegen allerdings zumeist unterhalb des Landesdurchschnitts. Kaum eine Veränderung zeigt sich bei der Gruppe der Professor_innen, die einen unterdurchschnittlichen Frauenanteil von 23,3 % aufweist. Der Frauenanteil beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal hat zwischen 2010 und 2020 einen deutlicheren Anstieg erfahren, im Landesvergleich besteht jedoch weiter eine erhebliche Differenz zum Mittelwert. Ähnlich verhält

es sich mit den Frauenanteilen im MTV-Bereich sowie bei den Promovierten. Einzig bei den Studierenden übersteigt der Frauenanteil den Landesdurchschnitt. Mit 52,4 % stellen Studentinnen an der Universität Siegen die Mehrheit.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

Differenziert nach Status- und Fächergruppen zeigt sich in Bezug auf die Frauenanteile an der Universität Siegen ein uneinheitliches Bild. Auffällig ist jedoch, dass in den beiden Beschäftigtengruppen, den Professor_innen und dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal, die Frauenanteile in allen Fächergruppen unterhalb des Durchschnitts aller nordrhein-westfälischen Hochschulen liegen. Die stärksten Abweichungen zum NRW-weiten Mittelwert zeigen sich in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, insbesondere bei den Promovierten und Professor_innen. Nahe am oder oberhalb des Landesdurchschnitts bewegen sich dagegen die Frauenanteile in den Ingenieurwissenschaften. Die beiden Fächergruppen mit den höchsten Studiendurchschnittswerten weisen nur vereinzelt überdurchschnittliche Frauenanteile auf – insbesondere bei den Promovierten –, weichen aber beide bei den Professor_innen deutlich negativ ab.

4 Gender Pay Gap 2016 und 2020

Der Gender Pay Gap bei den W3-Professor_innen hat sich an der Universität Siegen im Zeitraum zwischen 2016 und 2020 nahezu nicht verändert, während er sich in der W2-Besoldungsgruppe verringert hat. So erhalten W3-Professoren 2020 durchschnittlich 283 € mehr Leistungsbezüge als ihre Kolleginnen. Im Landesvergleich fällt die LB-Differenz damit niedriger aus als der durchschnittliche Gender Pay Gap an den Universitäten. Die geschlechterbezogene Differenz

bei den Leistungsbezügen in der W2-Besoldung liegt im NRW-Vergleich zwar oberhalb des Mittelwerts, hat sich jedoch um 70 € reduziert: Professorinnen in dieser Besoldungsgruppe erhalten im Jahr 2020 um 143 € bzw. um 16,2 % geringere Leistungsbezüge als ihre Kollegen.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2020 und 2017

Die Universität Siegen belegt im Vergleich der Universitäten nach Frauenanteilen mit Rang zwölf auch 2020 einen der hinteren Plätze. Bei den Promovierten konnte die Universität Siegen zwei Plätze hinzugewinnen, auch wenn sie mit Rang elf weiter ebenso im hinteren Mittelfeld zu finden ist wie beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und den Professor_innen. In der Gruppe der Studierenden nimmt die Universität Siegen unverändert den siebten Rangplatz ein.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

	Universität Siegen			NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat	6	4	60,0 %	51,2 %	50,2 %
Senat	13	11	54,2 %	47,3 %	44,4 %
Rektorat	2	5	28,6 %	43,3 %	39,0 %
davon					
Rektor_in	0	1	0,0 %	21,4 %	22,2 %
Prorektor_innen	2	3	40,0 %	51,6 %	45,3 %
Kanzler_in	0	1	0,0 %	28,6 %	33,3 %
Dekanate	3	16	15,8 %	22,4 %	22,5 %
davon					
Dekan_innen	0	5	0,0 %	21,1 %	18,3 %
Prodekan_innen	1	8	11,1 %	26,1 %	27,0 %
Studiendekan_innen	2	3	40,0 %	18,0 %	19,7 %
Dezernate	2	3	40,0 %	46,8 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	241	249	3,3 %	23,2 %	23,3 %	0,1	-3,6
Ha. wiss. Personal	793	1.097	38,3 %	31,4 %	37,6 %	6,2	-6,1
MTV	683	830	21,5 %	57,7 %	61,1 %	3,4	-7,3
Promovierte	85	104	22,7 %	28,6 %	36,7 %	8,1	-6,9
Studierende	14.052	18.671	32,9 %	50,9 %	52,4 %	1,5	4,5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Ab- weichung
	U Siegen	Differenz zu NRW	U Siegen	Differenz zu NRW	U Siegen	Differenz zu NRW	U Siegen	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	55,9 %	-0,8	47,1 %	2,3	48,2 %	-4,2	27,1 %	-6,0	-2,2
Geisteswissenschaften	70,0 %	2,6	63,6 %	8,3	56,0 %	-0,2	35,6 %	-7,3	0,9
Ingenieurwissenschaften	27,6 %	3,7	21,0 %	3,0	21,7 %	-0,9	15,2 %	-0,9	1,2
Mathematik, Naturwissenschaften	45,2 %	-3,5	31,8 %	-9,4	29,0 %	-6,0	12,5 %	-8,0	-6,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020; eigene Berechnungen.

Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W3- und W2-Professor_innen 2016 und 2020

	LB-Differenz 2016		LB-Differenz 2020			
	U Siegen		U Siegen		Differenz zu NRW	
	€	%	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen	282 €	17,0 %	283 €	15,6 %	-311 €	-8,2
W2-Professor_innen	213 €	28,8 %	143 €	16,2 %	46 €	6,5

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

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Pro- fessor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Siegen	2020	7	11	12	11	10,3	12
U Siegen	2017	7	13	12	11	10,8	12

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Bergische Universität Wuppertal



1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

Im Landesvergleich liegen die Frauenanteile an den Leitungsgremien der Universität Wuppertal zumeist unter den jeweiligen Mittelwerten. Im Hochschulrat sind drei Frauen und vier Männer vertreten, damit ist die gesetzlich vorgeschriebene 40-%-Marke erreicht. Frauen nehmen im Senat neun der 24 Sitze ein, was einem Anteil von 37,5 % entspricht. Mit zwei Prorektorinnen sind Frauen zu einem Drittel im Rektorat vertreten. Auf der Ebene der Dekanate ist der im NRW-Vergleich hohe Anteil von Dekaninnen hervorzuheben, drei der acht Fakultäten werden von Frauen geleitet. Die weiteren Dekanatspositionen sind jedoch sämtlich mit Männern besetzt. Unter den sieben Dezernatsleitungen finden sich zwei Frauen und fünf Männer.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

An der Universität Wuppertal liegen die Frauenanteile fast aller Statusgruppen 2020 über den Vergleichswerten aus dem Jahr 2010. Einzig bei den Studierenden ist ein minimaler Rückgang des Frauenanteils zu beobachten, allerdings überschreitet der Studentinnenanteil sowohl die 50-%-Marke als auch den NRW-Durchschnitt. Auch Professorinnen sind im Landesvergleich leicht überdurchschnittlich vertreten. Anders verhält es sich dagegen beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal. Zwar hat der Frauenanteil hier

im Zehnjahresvergleich einen Anstieg erfahren, trotzdem bleibt er unterhalb des landesweiten Mittelwerts. Ähnliches lässt sich bei den Promovierten und den Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung feststellen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

Die Verteilung der Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen gestaltet sich an der Universität Wuppertal auch im Landesvergleich heterogen. In der nach Studierendenzahlen größten Fächergruppe, den Geisteswissenschaften, ist der Studentinnenanteil mit 73,9 % sehr hoch und liegt über dem Landesdurchschnitt. Alle anderen Statusgruppen verzeichnen dagegen unterdurchschnittliche Frauenanteile. Zudem weist der Professorinnenanteil von 34,7 % ein deutliches Gefälle zu den Studentinnenanteilen (73,9 %) auf. Im Gegensatz dazu überschreiten die Frauenanteile in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in allen Statusgruppen die NRW-Mittelwerte und insbesondere bei den Professor_innen fällt die Abweichung mit 7,3 Prozentpunkten deutlich aus. In den Ingenieurwissenschaften und der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften bewegen sich die Frauenanteile insgesamt meist im Durchschnitt aller Hochschulen in NRW.

4 Gender Pay Gap 2016 und 2020

Die Entwicklung der Differenzen bei den Leistungsbezügen fällt an der Universität Wuppertal zwischen 2016 und 2020 in den beiden Besoldungsgruppen unterschiedlich aus. Bei den W3-Professor_innen kann ein leichter Rückgang festgestellt werden, der dazu führt, dass 2020 Professorinnen um 133 € geringere Leistungsbezüge erhalten als ihre Kollegen. Im Landesvergleich unterschreitet Wuppertal die durchschnittliche LB-Differenz da-

mit sehr deutlich. Der Gender Pay Gap bei den W2-Professor_innen ist dagegen um etwa 50 € gestiegen und fällt somit auch im Landesvergleich höher aus.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2020 und 2017

Mit Blick auf die Frauenanteile belegt die Universität Wuppertal im Vergleich der Universitäten 2020 unverändert den zehnten Rangplatz. Während sie in der Gruppe der Professor_innen Platzierungsverluste hinnehmen musste, konnte sie sich bei den Promovierten vom letzten auf den neunten Platz verbessern. Bei den Studierenden und dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal gab es zwischen 2017 und 2020 dagegen keine Veränderungen.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

		Universität Wuppertal			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
1	Hochschulrat	3	4	42,9 %	51,2 %	50,2 %
	Senat	9	15	37,5 %	47,3 %	44,4 %
	Rektorat	2	4	33,3 %	43,3 %	39,0 %
	davon Rektor_in	0	1	0,0 %	21,4 %	22,2 %
	Prorektor_innen	2	2	50,0 %	51,6 %	45,3 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	28,6 %	33,3 %
	Dekanate	3	19	13,6 %	22,4 %	22,5 %
	davon Dekan_innen	3	5	37,5 %	21,1 %	18,3 %
	Prodekan_innen	0	8	0,0 %	26,1 %	27,0 %
	Studiendekan_innen	0	6	0,0 %	18,0 %	19,7 %
	Dezernate	2	5	28,6 %	46,8 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	245	264	7,8 %	23,7 %	28,0 %	4,4	1,1
Ha. wiss. Personal	797	1.290	61,9 %	33,4 %	40,2 %	6,9	-3,5
MTV	708	793	12,0 %	58,2 %	61,9 %	3,7	-6,5
Promovierte	95	139	46,0 %	30,2 %	38,0 %	7,8	-5,7
Studierende	13.913	22.644	62,8 %	53,6 %	52,8 %	-0,8	4,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Ab- weichung
	U Wuppertal	Differenz zu NRW	U Wuppertal	Differenz zu NRW	U Wuppertal	Differenz zu NRW	U Wuppertal	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Geisteswissenschaften	73,9 %	6,5	51,2 %	-4,2	54,4 %	-1,9	34,7 %	-8,1	-1,9
Ingenieurwissenschaften	25,0 %	1,2	16,3 %	-1,8	26,2 %	3,6	13,9 %	-2,1	0,2
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	59,2 %	2,4	47,6 %	2,8	54,2 %	1,9	40,3 %	7,3	3,6
Mathematik, Naturwissenschaften	48,5 %	-0,2	43,2 %	2,0	33,4 %	-1,6	23,5 %	3,0	0,8
Kunst, Kunstwissenschaft	60,6 %	-1,5	90,0 %	23,1	50,0 %	-2,9	27,8 %	-8,3	2,6
Sport	34,3 %	-3,0	33,3 %	-14,5	40,9 %	-6,5	40,0 %	13,5	-2,6
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	76,0 %	8,4	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	8,4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020; eigene Berechnungen.

Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W3- und W2-Professor_innen 2016 und 2020

	LB-Differenz 2016		LB-Differenz 2020			
	U Wuppertal		U Wuppertal		Differenz zu NRW	
	€	%	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen	174 €	9,8 %	133 €	6,5 %	-460 €	-17,3
W2-Professor_innen	132 €	12,8 %	180 €	16,1 %	83 €	6,4

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

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Pro- fessor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Wuppertal	2020	6	9	10	9	8,5	10
U Wuppertal	2017	6	14	10	6	9,0	10

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Fachhochschule Aachen

Aachen, Jülich

FH AACHEN
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

An der Fachhochschule Aachen liegen die Frauenanteile an den verschiedenen Leitungsgremien häufig unterhalb der jeweiligen Durchschnittswerte in NRW. Im Hochschulrat wird der gesetzlich vorgeschriebene Frauenanteil von 40 % erreicht. Auch im Senat sind Frauen mit einem Anteil von 40 % vertreten. Einen sehr niedrigen Frauenanteil weist dagegen das Rektorat mit 16,7 % auf. Lediglich eine der sechs Positionen ist mit einer Frau besetzt. Bei den Dekanaten bewegt sich der Frauenanteil nahe dem Landesdurchschnitt und zwei der zehn Fachbereiche werden von Frauen geleitet. Auf der Ebene der Dezernatsleitungen ist die Geschlechterverteilung hingegen paritätisch.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

Im Zeitraum der Jahre 2010 bis 2020 ist der Anteil der Frauen an der Fachhochschule Aachen in allen Statusgruppen gestiegen. Im NRW-Vergleich bleiben die Frauenanteile dennoch deutlich unterhalb der jeweiligen Durchschnittswerte. Mit einem Abstand von -18,4 Prozentpunkten vom NRW-Durchschnitt fällt der Studentinnenanteil sehr niedrig aus, auch wenn er sich mit 29,6 % der 30 %-Marke nähert. Der Anteil der Professorinnen hat sich im Zehnjahresvergleich nur geringfügig um 2,7 Prozentpunkte auf 16,1 % erhöht. Auch beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal unterschreitet

der Frauenanteil von 32,8 % den Landesdurchschnitt deutlich. Der Anstieg des Anteils der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung fällt mit 7,2 Prozentpunkten gegenüber den anderen Statusgruppen höher aus, im Jahr 2020 sind 61,0 % Frauen in diesem Bereich beschäftigt.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

Im Landesvergleich weisen die Frauenanteile nach Fächer- und Statusgruppen häufig unterdurchschnittliche Werte auf. In der größten Fächergruppe, den Ingenieurwissenschaften, trifft dieses Ergebnis sowohl auf die Studentinnen- als auch auf die Professorinnenanteile zu. Die Frauenanteile in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie im Bereich der Kunst, Kunstwissenschaft unterschreiten ebenfalls in allen Statusgruppen den NRW-Wert. In dieser Fächergruppe ist zudem keine Frau im hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal beschäftigt. Hinsichtlich der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften ergibt sich ein positiveres Bild: Mit 66,7 % liegt der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal hier deutlich oberhalb des NRW-Durchschnitts und auch der Professorinnenanteil von 22,2 % übersteigt den Mittelwert der Hochschulen in NRW.

4 Gender Pay Gap 2016 und 2020

Im Zeitraum von 2016 bis 2020 haben sich die geschlechterbezogenen Differenzen bei den Leistungsbezügen der W2-Professor_innen kaum verringert. Während 2016 ein Gender Pay Gap von 23,5 % vorzufinden war und Professorinnen im Durchschnitt 167 € weniger als ihre Kollegen an Leistungsbezügen erhielten, beträgt diese Verdienstück nun 144 €. Die LB-Differenzen bewegen sich damit sowohl in Euro als auch prozentual nahe am Landesdurchschnitt.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissen- schaften 2020 und 2017

Im Landesvergleich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften nimmt die Fachhochschule Aachen unverändert den letzten Rangplatz ein. Die Steigerungsraten der Frauenanteile in allen Statusgruppen über die letzten Jahre reichten nicht aus, um hier Veränderungen zu bewirken. Daher belegt die Hochschule beim Professorinnen- und Studentinnenanteil weiterhin den letzten und vorletzten Platz. Zudem weist sie in der Gruppe des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals im Jahr 2020 nunmehr den landesweit niedrigsten Frauenanteil auf und ist daher um vier Plätze nach hinten auf den letzten Platz gerückt.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

		Fachhochschule Aachen			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAW (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		3	4	42,9 %	49,2 %	50,2 %
Senat		10	15	40,0 %	39,8 %	44,4 %
Rektorat		1	5	16,7 %	36,3 %	39,0 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	25,0 %	22,2 %
	Prorektor_innen	1	3	25,0 %	40,8 %	45,3 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	33,3 %	33,3 %
Dekanate		7	26	21,2 %	21,5 %	22,5 %
davon	Dekan_innen	2	8	20,0 %	13,7 %	18,3 %
	Prodekan_innen	5	12	29,4 %	27,1 %	27,0 %
	Studiendekan_innen	0	6	0,0 %	23,5 %	19,7 %
Dezernate		3	3	50,0 %	50,0 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	201	230	14,4 %	13,4 %	16,1 %	2,7	-10,8
Ha. wiss. Personal	272	482	77,2 %	29,0 %	32,8 %	3,7	-10,9
MTV	329	480	45,9 %	53,8 %	61,0 %	7,2	-7,4
Studierende	9.241	14.923	61,5 %	24,5 %	29,6 %	5,1	-18,4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		O-Abweichung
	FH Aachen	Differenz zu NRW	FH Aachen	Differenz zu NRW	FH Aachen	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	18,0 %	-5,9	26,1 %	3,6	11,7 %	-4,3	-2,2
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	48,9 %	-7,8	40,0 %	-12,4	23,7 %	-9,3	-9,8
Mathematik, Naturwissenschaften	36,6 %	-12,1	66,7 %	31,7	22,2 %	1,7	7,1
Kunst, Kunstwissenschaft	60,9 %	-1,2	0,0 %	-52,9	33,3 %	-2,8	-19,0

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020; eigene Berechnungen.

Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W2-Professor_innen 2016 und 2020

	LB-Differenz 2016		LB-Differenz 2020			
	FH Aachen		FH Aachen		Differenz zu NRW	
	€	%	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	167 €	23,5 %	144 €	18,2 %	21 €	0,2

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

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
FH Aachen	2020	15	16	16	15,7	16
FH Aachen	2017	15	12	16	14,3	16

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Hochschulen für angewandte Wissenschaften.

Gender-Datenprofil Fachhochschule Bielefeld

Bielefeld, Minden, Gütersloh

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

Frauen sind, mit Ausnahme der Dekanate, in den verschiedenen Leitungsgremien an der Fachhochschule Bielefeld mindestens paritätisch vertreten. Die Frauenanteile liegen daher häufig oberhalb des NRW-Durchschnittswerts. Der Hochschulrat und die Dezernate sind jeweils zur Hälfte mit Frauen besetzt. Im Senat haben Frauen elf der 17 Sitze inne, was einem Anteil von fast zwei Dritteln entspricht. Mit einer Rektorin und einer Kanzlerin obliegt die Hochschulleitung zwei Frauen und zwei Männer bekleiden jeweils Positionen als Prorektor_innen. Bei den Dekanaten liegt der Frauenanteil mit 35,7 % deutlich über dem Landesdurchschnitt, was insbesondere auf den hohen Anteil der Prodekaninnen zurückzuführen ist.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

Im Zehnjahresvergleich lässt sich in fast allen Statusgruppen der Fachhochschule Bielefeld eine Erhöhung des Frauenanteils verzeichnen. In der Gruppe der Professor_innen fällt der Frauenanteil im NRW-Vergleich mit 31,7 % überdurchschnittlich aus. Das hauptberufliche wissenschaftliche Personal hat seit dem Jahr 2010 einen starken Zuwachs von 88,4 % erfahren. Dies ging jedoch mit einem leichten Rückgang seines Frauenanteils einher. Mit einem Wert von 44,0 % liegt dieser jedoch noch im Landesdurchschnitt. Im MTV-Bereich

sind Frauen im NRW-Vergleich dagegen unterdurchschnittlich vertreten (67,6 %). Der Studentinnenanteil ist mit 42,5 % ebenfalls unterdurchschnittlich, denn er weicht um -5,4 Prozentpunkte vom Landesdurchschnitt ab.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

Die Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen fallen im NRW-Vergleich größtenteils überdurchschnittlich aus. Hervorzuheben ist die Fächergruppe Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften mit einem Studentinnenanteil von 80,3 % und einem Professorinnenanteil von 75,0 %. In der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals sind sogar ausschließlich 100 % Frauen beschäftigt. Auch die Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Kunst, Kunstwissenschaft weisen über alle Statusgruppen hinweg überdurchschnittliche Werte bei den Frauenanteilen auf. Auch die Professorinnenanteile bewegen sich hier mit 40,4 % und 57,1 % oberhalb des Mittelwerts des Landes. Dagegen sind Frauen in der größten Fächergruppe, den Ingenieurwissenschaften, insgesamt unterrepräsentiert und unterschreiten bei den Studierenden und Professor_innen auch den landesweiten Durchschnitt. Die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften zeichnet sich durch einen im Landesvergleich hohen Professorinnenanteil von 33,3 % aus, während die Frauenanteile bei den Studierenden und am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal unterdurchschnittlich ausfallen.

4 Gender Pay Gap 2016 und 2020

An der Fachhochschule Bielefeld ist der Gender Pay Gap bei den W2-Professor_innen im betrachteten Zeitraum um etwa 20 € gesunken. Erhielten Professorinnen im Jahr 2016

durchschnittlich 93 € weniger an Leistungsbezügen als die Professoren, beträgt die Differenz im Jahr 2020 71 €. Dies entspricht einem prozentualen Gender Pay Gap von 13,3 %, der zudem 4,8 Prozentpunkte bzw. 52 € unterhalb des NRW-weiten Durchschnitts liegt.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften 2020 und 2017

Im Landesvergleich hat sich die Fachhochschule Bielefeld von einem Platz im Mittelfeld auf den dritten Platz verbessert. Im Einzelnen konnte sie beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal um zwei Ränge und bei den Professor_innen um einen Rang nach vorne rücken.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

	Fachhochschule Bielefeld			NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAW (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat	4	4	50,0 %	49,2 %	50,2 %
Senat	11	6	64,7 %	39,8 %	44,4 %
Rektorat	4	2	66,7 %	36,3 %	39,0 %
davon					
Rektor_in	1	0	100,0 %	25,0 %	22,2 %
Prorektor_innen	2	2	50,0 %	40,8 %	45,3 %
Kanzler_in	1	0	100,0 %	33,3 %	33,3 %
Dekanate	5	9	35,7 %	21,5 %	22,5 %
davon					
Dekan_innen	1	5	16,7 %	13,7 %	18,3 %
Prodekan_innen	4	3	57,1 %	27,1 %	27,0 %
Studiendekan_innen	0	1	0,0 %	23,5 %	19,7 %
Dezernate	3	3	50,0 %	50,0 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	180	227	26,1 %	30,0 %	31,7 %	1,7	4,8
Ha. wiss. Personal	181	341	88,4 %	46,4 %	44,0 %	-2,4	0,3
MTV	173	281	62,4 %	64,2 %	67,6 %	3,5	-0,8
Studierende	7.591	10.906	43,7 %	39,7 %	42,5 %	2,8	-5,4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

	Studierende			Ha. wiss. Personal			Professor_innen			Ø-Abweichung
	FH Bielefeld	Differenz zu NRW		FH Bielefeld	Differenz zu NRW		FH Bielefeld	Differenz zu NRW		
	%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	17,3 %	-6,5		27,1 %	4,6		12,2 %	-3,8		-1,9
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	61,1 %	4,4		63,5 %	11,2		40,4 %	7,4		7,7
Kunst, Kunstwissenschaft	67,1 %	5,1		66,7 %	13,7		57,1 %	21,0		13,3
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	80,3 %	12,8		100,0 %	45,7		75,0 %	50,4		36,3
Mathematik, Naturwissenschaften	41,5 %	-7,2		29,4 %	-5,6		33,3 %	12,8		0,0

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungstatistik/Studierendenstatistik 2020; eigene Berechnungen.

Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W2-Professor_innen 2016 und 2020

	LB-Differenz 2016		LB-Differenz 2020			
	FH Bielefeld		FH Bielefeld		Differenz zu NRW	
	€	%	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	93 €	19,4 %	71 €	13,3 %	-52 €	-4,8

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

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
FH Bielefeld	2020	6	6	3	5,0	3
FH Bielefeld	2017	6	8	4	6,0	6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Hochschulen für angewandte Wissenschaften.

Gender-Datenprofil Hochschule Bochum Bochum, Velbert/Heiligenhaus

Hochschule Bochum
Bochum University
of Applied Sciences

BO

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

An der Hochschule Bochum unter-schreiten die Frauenanteile auf Lei-tungsebene häufig den Landesdurch-schnitt. So liegt der Frauenanteil im Senat mit 29,2 % deutlich unterhalb des NRW-Mittelwerts. Besonders niedrig ist der Frauenanteil bei den Dekanaten. Lediglich eine von 16 Dekanatspositionen ist in den Fach-bereichen mit einer Frau besetzt. Im Hochschulrat wird mit einem Frauen-anteil von 42,9 % zwar die gesetzlich vorgeschriebene Quote von 40 % ein-gehalten, dieser Wert reicht jedoch nicht an den NRW-Durchschnitt von rund 50 % heran. Leicht überdurch-schnittliche Frauenanteile weisen das Rektorat und die Dezernate auf. So haben Frauen zwei der fünf Rek-toratspositionen, beides Prorektorate, inne und die Dezernate werden zur Hälfte von Frauen geleitet.

2 Statusgruppen und Frauen-anteile 2010 und 2020

Im Zeitraum von 2010 bis 2020 haben sich die Frauenanteile in allen Status-gruppen an der Hochschule Bochum erhöht. Allerdings bewegen sich alle Werte im NRW-Vergleich unterhalb des Mittelwerts. Der Professorinnenanteil von 18,9 % weicht um -8,0 Prozent-punkte vom Landesdurchschnitt ab. Der Anteil der Frauen am hauptberuf-lichen wissenschaftlichen Personal ist im Betrachtungszeitraum von 24,6 % auf 39,8 % deutlich gestiegen, den-

noch bleibt er unterhalb des NRW-Durchschnitts. Auch im MTV-Bereich ist der Frauenanteil von 53,8 % ver-gleichsweise gering und Studentin-nen sind mit einem Anteil von nicht ganz einem Drittel nach wie vor un-terrepräsentiert.

3 Frauenanteile nach Status-und Fächergruppen 2020

In den Ingenieurwissenschaften, der größten Fächergruppe an der Hochschule Bochum, entsprechen die Frauenanteile an den Studieren-den und Professor_innen dem NRW-Durchschnitt. Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal über-steigt der Anteil der Frauen (30,7 %) den landesweiten Mittelwert. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwis-senschaften zeigt sich ein heterogenes Bild. Während in der Gruppe des wissenschaftlichen Personals Frauen mit einem Anteil von 56,5 % mehr-heitlich vertreten sind und dieser Wert auch über dem Durchschnitt in NRW liegt, fallen die Studentinnen-und Professor_innenanteile unter-durchschnittlich aus. Die Fächergrup-pe Mathematik, Naturwissenschaften weist eine deutliche Diskrepanz zwi-schen den Frauenanteilen an den Studierenden (71,8 %) einerseits und dem wissenschaftlichen Personal (20,0 %) und den Professor_innen (7,7 %) andererseits auf.

4 Gender Pay Gap 2016 und 2020

Im Zeitraum von 2016 bis 2020 hat sich der Gender Pay Gap an der Hoch-schule Bochum verringert. Erhielten W2-Professorinnen im Jahr 2016 81 € weniger an Leistungsbezügen als W2-Professoren, beträgt diese Differenz im Jahr 2020 62 €. Damit ist der Gen-der Pay Gap von 9,3 % um 8,8 Pro-zentpunkte niedriger als der Durch-schnittswert in NRW.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissen-schaften 2020 und 2017

Im NRW-Vergleich nach Frauenan-teilen verliert die Hochschule Bochum zwei Plätze und befindet sich mit Rang 14 im hinteren Bereich. Dazu beigetragen hat, dass sie beim haupt-beruflichen wissenschaftlichen Perso-nal um zwei Rangplätze nach hinten gerückt ist. Auch in den Statusgruppen der Studierenden und der Professor_in-nen belegt sie aufgrund ihrer geringen Frauenanteile mit Rang 14 einen hin-teren Platz.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

	Hochschule Bochum			NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAW (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat	3	4	42,9 %	49,2 %	50,2 %
Senat	7	17	29,2 %	39,8 %	44,4 %
Rektorat	2	3	40,0 %	36,3 %	39,0 %
davon Rektor_in	0	1	0,0 %	25,0 %	22,2 %
Prorektor_innen	2	1	66,7 %	40,8 %	45,3 %
Kanzler_in	0	1	0,0 %	33,3 %	33,3 %
Dekanate	1	15	6,3 %	21,5 %	22,5 %
davon Dekan_innen	1	5	16,7 %	13,7 %	18,3 %
Prodekan_innen	0	7	0,0 %	27,1 %	27,0 %
Studiendekan_innen	0	3	0,0 %	23,5 %	19,7 %
Dezernate	4	4	50,0 %	50,0 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	118	148	25,4 %	16,1 %	18,9 %	2,8	-8,0
Ha. wiss. Personal	142	196	38,0 %	24,6 %	39,8 %	15,1	-3,9
MTV	154	225	46,1 %	51,9 %	53,8 %	1,8	-14,6
Studierende	4.890	8.288	69,5 %	26,8 %	31,8 %	5,0	-16,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS Bochum	Differenz zu NRW	HS Bochum	Differenz zu NRW	HS Bochum	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	24,1 %	0,2	30,7 %	8,1	16,1 %	0,1	2,8
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	45,1 %	-11,7	56,5 %	4,1	30,0 %	-3,0	-3,5
Mathematik, Naturwissenschaften	71,8 %	23,1	20,0 %	-15,0	7,7 %	-12,8	-1,6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020; eigene Berechnungen.

Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W2-Professor_innen 2016 und 2020

	LB-Differenz 2016		LB-Differenz 2020			
	HS Bochum		HS Bochum		Differenz zu NRW	
	€	%	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	81 €	13,4 %	62 €	9,3 %	-61 €	-8,8

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

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Bochum	2020	14	9	14	12,3	14
HS Bochum	2017	14	7	13	11,3	12

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Hochschulen für angewandte Wissenschaften.

Gender-Datenprofil Hochschule für Gesundheit Bochum



1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

Die Frauenanteile an den Leitungsgremien der Hochschule für Gesundheit Bochum fallen im Landesvergleich unterschiedlich aus. Der Hochschulrat weist den höchsten Frauenanteil (85,7 %) auf. Auch der Senat ist mit einem Anteil von zwei Dritteln mehrheitlich mit Frauen besetzt und liegt so deutlich über dem Landesdurchschnitt. Mit einem Drittel übersteigt der Frauenanteil an den gesamten Dekanatspositionen ebenfalls den NRW-Mittelwert, jedoch wird kein Fachbereich von einer Dekanin geleitet. Deutlich unterhalb des Landesdurchschnitts befindet sich hingegen der Frauenanteil am Rektorat. Nur eine von vier Prorektor_innen ist eine Frau. Die drei Dezentrate werden von einer Frau und zwei Männern geleitet.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

Frauen sind an der Hochschule für Gesundheit Bochum in allen Statusgruppen mehrheitlich vertreten. Die hohen Frauenanteile liegen daher sämtlich über den NRW-Durchschnittswerten. Der hohe Zuwachs am Personal und an den Studierenden im Betrachtungszeitraum ist auf das junge Alter der Hochschule für Gesundheit, die 2009 gegründet wurde, zurückzuführen. Zugleich geht dieser Zuwachs mit einem Rückgang der Frauenanteile an den Professuren von

69,2 % auf 58,3 % und an den Studierenden von 89,2 % auf 83,8 % einher. Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal bewegt sich der Anteil der Frauen relativ stabil oberhalb der 80 %-Marke. In der Gruppe der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung ist hingegen nicht nur die Anzahl der Beschäftigten gestiegen, sondern auch der Frauenanteil, der im Jahr 2020 73,5 % beträgt.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

Die Hochschule für Gesundheit Bochum zeichnet sich durch sehr hohe Frauenanteile über alle Statusgruppen hinweg aus. Aufgrund ihrer fächerspezifischen Ausrichtung ist hier ausschließlich die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften vertreten. Auch im landesweiten Vergleich mit den durchschnittlichen Frauenanteilen in dieser Fächergruppe hebt sie sich deutlich nach oben ab. Gleichwohl besteht auch an der Hochschule für Gesundheit Bochum ein deutliches geschlechterbezogenes Ungleichgewicht zwischen dem Frauenanteil an den Professor_innen und den Frauenanteilen an den Studierenden und am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal. So liegt der Professorinnenanteil von 58,3 % um mehr als 20,0 Prozentpunkte unterhalb der Anteile der Studentinnen und hauptberuflichen Wissenschaftlerinnen.

4 Gender Pay Gap 2016 und 2020

An der Hochschule für Gesundheit Bochum zeigt sich eine deutliche Veränderung des Gender Pay Gaps im Zeitraum von 2016 bis 2020. Fiel die Differenz der Leistungsbezüge von 64 € im Jahr 2016 zuungunsten der W2-Professorinnen aus, so hat sich das Verhältnis im Jahr 2020 umgekehrt. Im Durchschnitt erhalten

Professorinnen nun im Vergleich mit ihren W2-Kollegen um 45 € höhere Leistungsbezüge. Im NRW-Vergleich weicht die Hochschule für Gesundheit damit um -25,3 Prozentpunkte vom Mittelwert der LB-Differenz ab.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissen- schaften 2020 und 2017

Im NRW-Vergleich der Frauenanteile unter den Hochschulen für angewandte Wissenschaften belegt die Hochschule für Gesundheit Bochum wie im Jahr 2017 auch im Jahr 2020 den ersten Platz. Die insgesamt hohen Frauenanteile spiegeln sich ebenfalls in den Platzierungen nach Statusgruppen wider. Auch hier befindet sich die Hochschule jeweils unverändert auf Rang eins.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

	Hochschule für Gesundheit			NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAW (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat	6	1	85,7 %	49,2 %	50,2 %
Senat	8	4	66,7 %	39,8 %	44,4 %
Rektorat	1	3	25,0 %	36,3 %	39,0 %
davon Rektor_in	0	1	0,0 %	25,0 %	22,2 %
Prorektor_innen	1	1	50,0 %	40,8 %	45,3 %
Kanzler_in	0	1	0,0 %	33,3 %	33,3 %
Dekanate	2	4	33,3 %	21,5 %	22,5 %
davon Dekan_innen	0	3	0,0 %	13,7 %	18,3 %
Prodekan_innen	2	1	66,7 %	27,1 %	27,0 %
Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	23,5 %	19,7 %
Dezernate	1	2	33,3 %	50,0 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	13	48	269,2 %	69,2 %	58,3 %	-10,9	31,4
Ha. wiss. Personal	12	118	883,3 %	83,3 %	82,2 %	-1,1	38,5
MTV	30	102	240,0 %	66,7 %	73,5 %	6,9	5,1
Studierende	194	1.713	783,0 %	89,2 %	83,8 %	-5,3	35,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS für Gesundheit	Differenz zu NRW	HS für Gesundheit	Differenz zu NRW	HS für Gesundheit	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	83,8 %	16,3	82,2 %	27,9	58,3 %	33,7	26,0

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020; eigene Berechnungen.

Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W2-Professor_innen 2016 und 2020

	LB-Differenz 2016		LB-Differenz 2020			
	HS für Gesundheit		HS für Gesundheit		Differenz zu NRW	
	€	%	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	64 €	14,6 %	-45 €	-7,2 %	-168 €	-25,3

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

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS für Gesundheit	2020	1	1	1	1,0	1
HS für Gesundheit	2017	1	1	1	1,0	1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Hochschulen für angewandte Wissenschaften.

Gender-Datenprofil Fachhochschule Dortmund

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

Die Frauenanteile in den Leitungsgremien an der Fachhochschule Dortmund bewegen sich sowohl ober- als auch unterhalb des Landesdurchschnitts. Die Sitze im Senat sind geschlechterparitätisch verteilt und der Frauenanteil übertrifft damit den NRW-weiten Mittelwert. Ähnlich verhält es sich im Rektorat, wo drei Prorektorinnen die Hälfte aller Rektoratspositionen einnehmen. Im Hochschulrat wird beim Frauenanteil die gesetzlich vorgeschriebene Marke von 40 % erreicht, jedoch ist dieser Wert im Landesvergleich unterdurchschnittlich. Auch der Frauenanteil von einem Drittel an den Dezernatsleitungen fällt vergleichsweise niedrig aus. In den Fachbereichen werden 29,2 % der Dekanatspositionen von Frauen besetzt, womit der Anteil über dem NRW-Durchschnitt liegt. Insbesondere bei den Prodekan_innen ist der Frauenanteil mit 40,0 % hoch, während lediglich ein Fachbereich von einer Dekanin geleitet wird.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

An der Fachhochschule Dortmund sind im Zeitraum von 2010 bis 2020 die Frauenanteile in allen Statusgruppen gestiegen. Sie liegen jedoch, mit Ausnahme des Professorinnenanteils von 28,6 %, unterhalb der

jeweiligen NRW-Werte. Trotz einer Erhöhung des Frauenanteils von 21,2 % auf 33,9 % am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal sind Frauen auch im Landesvergleich unterdurchschnittlich vertreten. Dies gilt ebenfalls für den Studentinnenanteil (38,1 %), der um -9,9 Prozentpunkte vom NRW-Mittelwert abweicht. Die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung stellen nahezu zwei Drittel der Beschäftigten in dieser Statusgruppe, gleichwohl unterschreitet dieser Wert leicht den NRW-Durchschnitt.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

Die Fachhochschule Dortmund weist im Landesvergleich in allen Fächergruppen überdurchschnittliche Professorinnenanteile auf. Am höchsten fällt der Anteil in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft (43,5 %) aus, gefolgt von den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (37,5 %) und der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften (18,6 %), in der der Anteil der Professorinnen besonders gering ist. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind sowohl Studentinnen als auch hauptberuflich beschäftigte Wissenschaftlerinnen in ihren Statusgruppen leicht überdurchschnittlich vertreten. In den Ingenieurwissenschaften wird der für diese Fächergruppe landestypisch geringe Studentinnenanteil unterschritten, dagegen liegt der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal mit einem guten Viertel oberhalb des NRW-Werts. Die Frauenanteile in der Gruppe der Studierenden und der hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten unterschreiten in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft jeweils den Landesdurchschnitt.

4 Gender Pay Gap 2016 und 2020

Der Gender Pay Gap in der Besoldungsgruppe W2 konnte an der Fachhochschule Dortmund im betrachteten Zeitraum aufgelöst werden. W2-Professorinnen erhalten 2020 im Durchschnitt 24 € höhere Leistungsbezüge als ihre Kollegen im W2-Amt. Im Jahr 2016 betrug die LB-Differenz dagegen noch 243 € zuungunsten von Frauen. Diese positive Entwicklung zeigt sich auch im Landesvergleich: Hier weicht die FH Dortmund um -21,1 Prozentpunkte bzw. um -147 € vom durchschnittlichen Gender Pay Gap an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften ab.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften 2020 und 2017

Die Fachhochschule Dortmund befindet sich im landesweiten Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften im Mittelfeld auf Rang neun. In der Statusgruppe der Studierenden konnte sie sich um einen Platz auf Rang zehn und in der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals um zwei Ränge auf Platz 13 verbessern. Zugleich steigt sie auf der Ebene der Professuren um einen Platz auf den sechsten Rang ab.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

	Fachhochschule Dortmund			NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAW (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat	4	6	40,0 %	49,2 %	50,2 %
Senat	12	12	50,0 %	39,8 %	44,4 %
Rektorat	3	3	50,0 %	36,3 %	39,0 %
davon Rektor_in	0	1	0,0 %	25,0 %	22,2 %
Prorektor_innen	3	1	75,0 %	40,8 %	45,3 %
Kanzler_in	0	1	0,0 %	33,3 %	33,3 %
Dekanate	7	17	29,2 %	21,5 %	22,5 %
davon Dekan_innen	1	7	12,5 %	13,7 %	18,3 %
Prodekan_innen	4	6	40,0 %	27,1 %	27,0 %
Studiendekan_innen	2	4	33,3 %	23,5 %	19,7 %
Dezernate	2	4	33,3 %	50,0 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	190	231	21,6 %	22,6 %	28,6 %	5,9	1,7
Ha. wiss. Personal	151	333	120,5 %	21,2 %	33,9 %	12,7	-9,8
MTV	214	335	56,5 %	61,7 %	65,4 %	3,7	-3,1
Studierende	8.341	14.894	78,6 %	33,3 %	38,1 %	4,8	-9,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	FH Dortmund	Differenz zu NRW	FH Dortmund	Differenz zu NRW	FH Dortmund	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	21,5 %	-2,4	26,5 %	4,0	18,6 %	2,6	1,4
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	58,2 %	1,5	54,9 %	2,5	37,5 %	4,5	2,8
Kunst, Kunstwissenschaft	54,9 %	-7,1	40,7 %	-12,2	43,5 %	7,4	-4,0

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020; eigene Berechnungen.

Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W2-Professor_innen 2016 und 2020

	LB-Differenz 2016		LB-Differenz 2020			
	FH Dortmund		FH Dortmund		Differenz zu NRW	
	€	%	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	243 €	29,6 %	-24 €	-3,1 %	-147 €	-21,2

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

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
FH Dortmund	2020	10	13	6	9,7	9
FH Dortmund	2017	11	15	5	10,3	10

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Hochschulen für angewandte Wissenschaften.

Gender-Datenprofil Hochschule Düsseldorf



1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

Die Frauenanteile an den Leitungsgremien der Hochschule Düsseldorf liegen überwiegend über dem Landesdurchschnitt. Im Hochschulrat sind die Sitze geschlechterparitätisch verteilt und auch im Senat bewegt sich der Frauenanteil mit 45,8 % auf einem hohen Niveau. Die Hochschule wird durch eine Rektorin sowie eine Kanzlerin geleitet, daneben sind die drei Prorektorate sämtlich mit Männern besetzt. Auf der Ebene der Fachbereiche hebt sich der Frauenanteil an den Dekanaten im NRW-Vergleich deutlich nach oben ab. Drei von insgesamt sieben Fachbereichsleitungen obliegen Frauen, bei den Studiendekan_innen sind Frauen mit einem Anteil von 40,0 % ebenfalls überdurchschnittlich vertreten und in der Gruppe der Prodekan_innen entspricht der Frauenanteil in etwa dem Durchschnittswert in NRW. Der Frauenanteil an den Dezernent_innen fällt dagegen mit 42,9 % unterdurchschnittlich aus.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

Im Zeitraum von 2010 bis 2020 ist an der Hochschule Düsseldorf in allen Statusgruppen, mit Ausnahme der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung, ein Zuwachs der Frauenanteile zu verzeichnen. Der Professorinnenanteil ist um 14,4 Prozentpunkte auf 32,4 % gestiegen und liegt damit oberhalb des Landesdurchschnitts. In der Gruppe der Studierenden

den ist die Geschlechterverteilung nahezu ausgeglichen und der Anteil der Studentinnen übersteigt somit leicht den NRW-Durchschnittswert. Demgegenüber fällt der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal trotz seiner Erhöhung auf 34,6 % in der betrachteten Dekade im landesweiten Vergleich unterdurchschnittlich aus. Ähnliches gilt auch für die Statusgruppe der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung. Frauen sind mit einem Anteil von 54,1 % zwar mehrheitlich vertreten, dieser Wert weicht jedoch um -14,4 Prozentpunkte vom durchschnittlichen Anteil in NRW ab.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

An der Hochschule Düsseldorf sind Frauen in den Ingenieurwissenschaften, wie an den anderen Hochschulen des Landes, über alle Statusgruppen hinweg unterrepräsentiert. Jedoch übersteigt der Studentinnenanteil um 3,5 Prozentpunkte den NRW-Mittelwert und der Professorinnenanteil liegt minimal darüber. Der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal liegt unterhalb der 20-%-Marke und fällt damit im Landesvergleich niedriger aus. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften befinden sich die Frauenanteile in allen Statusgruppen auf einem hohen Niveau. Der Studentinnenanteil beträgt 70,9 % und Professorinnen sind nahezu paritätisch vertreten. Die Geschlechterverteilung gestaltet sich in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft je nach Statusgruppe unterschiedlich. Sowohl der Studentinnen- (71,2 %) als auch der Professorinnenanteil (40,0 %) bewegen sich zwar oberhalb des jeweiligen landesweiten Durchschnittswerts, in ihnen zeigt sich jedoch auch die typische Diskrepanz im Frauenanteil zwischen Studierenden und Professor_innen. Demgegenüber steht der deutlich unterdurchschnittliche Frauenanteil am hauptberuflichen

wissenschaftlichen Personal, Frauen stellen hier lediglich ein Drittel der Beschäftigten.

4 Gender Pay Gap 2016 und 2020

Die Entwicklung des Gender Pay Gaps unter den W2-Professuren stellt sich an der Hochschule Düsseldorf ambivalent dar. Mit Blick auf die gewährten durchschnittlichen Leistungsbezüge hat sich die geschlechterbezogene Differenz zuungunsten der W2-Professorinnen von 133 € auf 170 € erhöht. Wird jedoch ausschließlich die prozentuale Differenz bei den Leistungsbezügen betrachtet, zeigt sich hier ein minimaler Rückgang von 29,8 % auf 27,7 %. Diese Diskrepanz lässt sich darauf zurückführen, dass sich die Höhe der gewährten durchschnittlichen Leistungsbezüge insgesamt erhöht hat. Ungeachtet hiervon bewegt sich die Hochschule Düsseldorf sowohl bei der LB-Differenz in Euro als auch in Prozent über dem NRW-Mittelwert in der Besoldungsgruppe W2.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften 2020 und 2017

Im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften in NRW verbessert sich die Hochschule Düsseldorf um einen Platz auf Rang vier nach Mittelwert. Mit Blick auf die einzelnen Statusgruppen werden die Unterschiede bei den Frauenanteilen sichtbar. Aufgrund ihres vergleichsweise hohen Studentinnenanteils belegt sie in dieser Gruppe unverändert Rang drei. Bei den Professor_innen rückt sie auf Rang zwei vor. Lediglich beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal liegt die Hochschule Düsseldorf im hinteren Mittelfeld.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

		Hochschule Düsseldorf			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAW (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
1	Hochschulrat	4	4	50,0 %	49,2 %	50,2 %
	Senat	11	13	45,8 %	39,8 %	44,4 %
	Rektorat	2	3	40,0 %	36,3 %	39,0 %
	davon Rektor_in	1	0	100 %	25,0 %	22,2 %
	Prorektor_innen	0	3	0,0 %	40,8 %	45,3 %
	Kanzler_in	1	0	100 %	33,3 %	33,3 %
	Dekanate	7	12	36,8 %	21,5 %	22,5 %
	davon Dekan_innen	3	4	42,9 %	13,7 %	18,3 %
	Prodekan_innen	2	5	28,6 %	27,1 %	27,0 %
	Studiendekan_innen	2	3	40,0 %	23,5 %	19,7 %
	Dezernate	3	4	42,9 %	50,0 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	167	176	5,4 %	18,0 %	32,4 %	14,4	5,5
Ha. wiss. Personal	145	286	97,2 %	24,1 %	34,6 %	10,5	-9,1
MTV	164	344	109,8 %	56,1 %	54,1 %	-2,0	-14,4
Studierende	7.870	11.322	43,9 %	43,2 %	49,7 %	6,6	1,8

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS Düsseldorf	Differenz zu NRW	HS Düsseldorf	Differenz zu NRW	HS Düsseldorf	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	27,4 %	3,5	18,2 %	-4,4	16,7 %	0,6	-0,1
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	70,9 %	14,1	60,3 %	7,9	49,3 %	16,3	12,8
Kunst, Kunstwissenschaft	71,2 %	9,1	33,3 %	-19,6	40,0 %	3,9	-2,2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020; eigene Berechnungen.

Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W2-Professor_innen 2016 und 2020

	LB-Differenz 2016		LB-Differenz 2020			
	HS Düsseldorf		HS Düsseldorf		Differenz zu NRW	
	€	%	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	133 €	29,8 %	170 €	27,7 %	47 €	9,6

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

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Düsseldorf	2020	3	11	2	5,3	4
HS Düsseldorf	2017	3	11	3	5,7	5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Hochschulen für angewandte Wissenschaften.

Gender-Datenprofil Westfälische Hochschule

Gelsenkirchen, Bocholt,
Recklinghausen

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

Die Frauenanteile in den Leitungsgremien gestalten sich an der Westfälischen Hochschule im Landesvergleich unterschiedlich. Hervorzuheben ist der Frauenanteil an den Dezernatsleitungen, der mit 75,0 % überdurchschnittlich ausfällt. Im Hochschulrat ist die Geschlechterverteilung der Sitze ausgeglichen, so wie an vielen anderen Hochschulen für angewandte Wissenschaften, und auch im Senat liegt der Frauenanteil mit 41,7 % nahe am NRW-weiten Mittelwert. Mit zwei Prorektorinnen sind Frauen zu einem Drittel im Rektorat vertreten, somit liegt ihr Anteil leicht unterhalb des Landesdurchschnitts. Auf Fachbereichsebene ist es der Westfälischen Hochschule nicht gelungen, Frauen für eine der 17 Dekanatspositionen zu gewinnen. So bekleiden ausschließlich Männer das Amt eines Dekans oder eines Pro- bzw. Studiendekans.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

Im Zehnjahresvergleich hat es an der Westfälischen Hochschule zwar in allen Statusgruppen eine Erhöhung der Frauenanteile gegeben, diese bewegen sich jedoch unterhalb der jeweiligen NRW-Mittelwerte. Der von 10,7 % auf 17,5 % gestiegene Professorinnenanteil weicht um -9,4 Prozentpunkte vom landesweiten Durchschnitt ab. Ähnlich verliefen die Entwicklungen beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und bei den Studierenden. Frauen stellen

jeweils nur rund ein Drittel der Angehörigen in diesen Statusgruppen und sind somit auch im Landesvergleich unterrepräsentiert. Im MTV-Bereich beträgt der Frauenanteil 61,6 %, auch dieser Wert liegt unter dem Durchschnittswert in NRW.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

In der gemessen an den Studierendenzahlen größten Fächergruppe, den Ingenieurwissenschaften, sind Studentinnen (21,9 %), hauptberufliche Wissenschaftlerinnen (17,2 %) und Professorinnen (13,6 %) unterrepräsentiert. Ihre Anteile liegen zudem leicht unterhalb des jeweiligen landesweiten Mittelwerts. Die Frauenanteile in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften fallen deutlich höher aus. Unter den Studierenden und beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal sind Frauen mehrheitlich vertreten, wobei lediglich der Frauenanteil bei den wissenschaftlich Beschäftigten den Durchschnittswert in NRW übersteigt. Auch der Professorinnenanteil von einem guten Viertel ist im Landesvergleich unterdurchschnittlich. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften sind ausschließlich Studierende vertreten. Der Anteil der Studentinnen beträgt hier leicht unterdurchschnittliche 45,8 %. Bemerkenswert sind die Frauenanteile in der kleinsten Fächergruppe, den Geisteswissenschaften. Dem hohen Studentinnenanteil von 68,8 % steht ein Professorinnenanteil von 25,0 % gegenüber. Zudem findet sich keine Wissenschaftlerin in der Gruppe des hauptberuflichen Personals.

4 Gender Pay Gap 2016 und 2020

An der Westfälischen Hochschule hat sich der Gender Pay Gap im betrachteten Zeitraum um etwa 40 € verringert. Erhielten W2-Professorinnen im Jahr 2016 durchschnittlich 96 € weniger

an Leistungsbezügen als die W2-Professoren, beträgt im Jahr 2020 die geschlechterbezogene Differenz 57 €. Dies entspricht einer prozentualen Verdienstlücke von 16,3 %. Damit fällt der Gender Pay Gap an der Westfälischen Hochschule im NRW-Vergleich leicht unterdurchschnittlich aus.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften 2020 und 2017

Im Landesvergleich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften belegt die Westfälische Hochschule unverändert den vorletzten Rangplatz. Aufgrund ihrer insgesamt niedrigen Frauenanteile verbleibt sie bei den Studierenden auf Rang zwölf und beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal auf Rang 14. In der Gruppe der Professorinnen ist sie zudem um einen Platz nach hinten auf Rang 15 gerückt.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

		Westfälische Hochschule			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAW (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		5	5	50,0 %	49,2 %	50,2 %
Senat		10	14	41,7 %	39,8 %	44,4 %
Rektorat		2	4	33,3 %	36,3 %	39,0 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	25,0 %	22,2 %
	Prorektor_innen	2	2	50,0 %	40,8 %	45,3 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	33,3 %	33,3 %
Dekanate		0	17	0,0 %	21,5 %	22,5 %
davon	Dekan_innen	0	8	0,0 %	13,7 %	18,3 %
	Prodekan_innen	0	6	0,0 %	27,1 %	27,0 %
	Studiendekan_innen	0	3	0,0 %	23,5 %	19,7 %
Dezernate		3	1	75,0 %	50,0 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	178	189	6,2 %	10,7 %	17,5 %	6,8	-9,4
Ha. wiss. Personal	236	353	49,6 %	25,8 %	33,1 %	7,3	-10,6
MTV	185	229	23,8 %	59,5 %	61,6 %	2,1	-6,9
Studierende	7.265	8.663	19,2 %	27,9 %	35,6 %	7,7	-12,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	Westfälische HS	Differenz zu NRW	Westfälische HS	Differenz zu NRW	Westfälische HS	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	21,9 %	-1,9	17,2 %	-5,4	13,6 %	-2,4	-3,2
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	51,4 %	-5,3	59,1 %	6,7	26,5 %	-6,5	-1,7
Mathematik, Naturwissenschaften	45,8 %	-2,9	(-)	(-)	(-)	(-)	-2,9
Geisteswissenschaften	68,8 %	1,4	0,0 %	-56,3	25,0 %	-17,8	-24,2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020; eigene Berechnungen.

Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W2-Professor_innen 2016 und 2020

	LB-Differenz 2016		LB-Differenz 2020			
	Westfälische HS		Westfälische HS		Differenz zu NRW	
	€	%	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	96 €	27,9 %	57 €	16,3 %	-66 €	-1,8

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

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Westfälische	2020	12	14	15	13,7	15
HS Westfälische	2017	12	14	14	13,3	15

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Hochschulen für angewandte Wissenschaften.



Gender-Datenprofil Hochschule Hamm-Lippstadt

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

An der Hochschule Hamm-Lippstadt bewegen sich die Frauenanteile an den Leitungsgremien zumeist unter den Landesdurchschnittswerten. Im Hochschulrat sind drei der sieben Sitze mit Frauen besetzt. Somit beträgt ihr Anteil 42,9 % und erreicht die gesetzlich vorgeschriebene Quote von 40 %. Im Senat sind Frauen ebenfalls mit einem Anteil von 42,9 % vertreten. Die Hochschule Hamm-Lippstadt wird von einer Rektorin geführt. Allerdings haben ausschließlich Männer die drei weiteren Ämter im Rektorat inne, sodass der Frauenanteil im Rektorat verglichen mit anderen Hochschulen in NRW unterdurchschnittlich ausfällt. Die vier Fachbereiche werden von einer Dekanin und drei Dekanen geleitet, weitere Dekanatspositionen sind nicht vertreten. Der Frauenanteil von 25,0 % liegt oberhalb des durchschnittlichen NRW-Werts. Auf der Ebene der Dezernate obliegt zwei Frauen und drei Männern deren Leitung.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

Die Hochschule Hamm-Lippstadt zählt zu den im Jahr 2009 gegründeten Hochschulen und weist daher im Zehnjahresvergleich eine hohe Zunahme der Beschäftigten- und Studierendenzahlen auf. Damit einhergehend haben sich auch die Frauenanteile im Zehnjahresvergleich in allen Statusgruppen deutlich erhöht, sie verbleiben im NRW-Vergleich

dennoch zumeist unterhalb der jeweiligen Mittelwerte. Hiervon ausgenommen ist einzig der Professorinnenanteil, der mit 30,6 % um 3,7 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt liegt. Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal nähert sich der Frauenanteil mit 42,9 % dem NRW-Wert an. Im MTV-Bereich sind Frauen zwar mehrheitlich vertreten, dennoch fällt ihr Anteil (61,5 %) im Landesvergleich unterdurchschnittlich aus. Auch Studentinnen sind an der Hochschule Hamm-Lippstadt trotz Steigerungen in der betrachteten Dekade nach wie vor unterrepräsentiert.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

Die Frauenanteile nach Fächergruppen bewegen sich an der Hochschule Hamm-Lippstadt in fast allen Statusgruppen oberhalb der jeweiligen Landesdurchschnitte. Hervorzuheben ist der hohe Frauenanteil von 36,0 % am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal in den Ingenieurwissenschaften. In der Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind Frauen in allen Statusgruppen mehrheitlich vertreten. In der Gruppe der Studierenden erreicht der Frauenanteil dennoch nicht den NRW-Durchschnittswert. Die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften zeichnet sich im Landesvergleich ebenfalls durch hohe Frauenanteile sowie durch das Fehlen einer sogenannten Leaky Pipeline aus. Bei den Studierenden und den Professor_innen stellen Frauen rund zwei Drittel der Angehörigen dieser Statusgruppen und der Frauenanteil beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal nähert sich der Parität.

4 Gender Pay Gap 2016 und 2020

Im Zeitraum von 2016 bis 2020 hat sich der Gender Pay Gap in der Besoldungsgruppe W2 deutlich verringert.

Dank einer Reduktion um fast 300 € konnte die geschlechterbezogene Differenz bei den Leistungsbezügen auf 108 € gesenkt werden. Auch die prozentuale LB-Differenz ist entsprechend gesunken. Im Landesvergleich bewegt sich die Hochschule Hamm-Lippstadt nun nahe am durchschnittlichen Gender Pay Gap aller Hochschulen.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissen- schaften 2020 und 2017

Die Hochschule Hamm-Lippstadt hat von 2017 bis 2020 über alle Statusgruppen hinweg ihren dritten Rangplatz verloren und nimmt mit Rang sieben nun einen Platz im Mittelfeld ein. In allen Statusgruppen sind Platzierungsverluste zu verzeichnen: bei den Studierenden und beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal um jeweils einen Rang und in der Gruppe der Professor_innen um zwei Ränge. Die Hochschule Hamm-Lippstadt kann hier ihre vormalige Spitzenposition (Rang zwei) bei den Professorinnenanteilen nicht halten und belegt daher den vierten Rangplatz.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

		Hochschule Hamm-Lippstadt			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAW (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
1	Hochschulrat	3	4	42,9 %	49,2 %	50,2 %
	Senat	6	8	42,9 %	39,8 %	44,4 %
	Rektorat	1	3	25,0 %	36,3 %	39,0 %
	davon Rektor_in	1	0	100 %	25,0 %	22,2 %
	Prorektor_innen	0	2	0,0 %	40,8 %	45,3 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	33,3 %	33,3 %
	Dekanate	1	3	25,0 %	21,5 %	22,5 %
	davon Dekan_innen	1	3	25,0 %	13,7 %	18,3 %
	Prodekan_innen	(-)	(-)	(-)	27,1 %	27,0 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	23,5 %	19,7 %
	Dezernate	2	3	40,0 %	50,0 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	19	111	484,2 %	10,5 %	30,6 %	20,1	3,7
Ha. wiss. Personal	3	126	4100,0 %	33,3 %	42,9 %	9,5	-0,9
MTV	29	148	410,3 %	48,3 %	61,5 %	13,2	-6,9
Studierende	425	5.965	1303,5 %	23,8 %	39,7 %	16,0	-8,2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS Hamm-Lippstadt	Differenz zu NRW	HS Hamm-Lippstadt	Differenz zu NRW	HS Hamm-Lippstadt	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	27,9 %	4,0	36,0 %	13,5	18,9 %	2,9	6,8
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	51,5 %	-5,2	63,2 %	10,8	51,6 %	18,6	8,1
Mathematik, Naturwissenschaften	64,4 %	15,6	45,5 %	10,4	66,7 %	46,2	24,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020; eigene Berechnungen.

Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W2-Professor_innen 2016 und 2020

	LB-Differenz 2016		LB-Differenz 2020	
	HS Hamm-Lippstadt	Differenz zu NRW	HS Hamm-Lippstadt	Differenz zu NRW
	€	%	€	%
W2-Professor_innen	389 €	53,3 %	108 €	19,5 %
				€
				%-Punkte
				1,4

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

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Hamm-Lippstadt	2020	9	7	4	6,7	7
HS Hamm-Lippstadt	2017	8	6	2	5,3	3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Hochschulen für angewandte Wissenschaften.

Gender-Datenprofil Fachhochschule Südwestfalen

Iserlohn, Hagen,
Lüdenscheid,
Meschede, Soest

Fachhochschule
Südwestfalen
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

Mit ihren Frauenanteilen an den Leitungsgremien bewegt sich die Fachhochschule Südwestfalen zu- meist nahe an den landesweiten Durchschnittswerten. Im Hochschul- rat ist die Hälfte der Positionen mit Frauen besetzt und im Senat sind Frauen mit einem Anteil von 40,0 % vertreten. Im Rektorat beträgt der Frauenanteil ebenfalls 40,0 %. Unter den fünf Mitgliedern bekleiden zwei Frauen das Amt einer Prorektorin, die Positionen des Rektors, des Kanz- lers und eines weiteren Prorektors haben Männer inne. Im NRW-Vergleich unterdurchschnittlich ist der Frauen- anteil von 14,8 % an den Dekanaten. Zudem wird lediglich einer der neun Fachbereiche von einer Dekanin ge- leitet. Die Dezernatsleitungen sind hingegen mehrheitlich mit Frauen besetzt. Hier liegt der Anteil der Dezernentinnen (57,1 %) oberhalb des NRW-Werts.

2 Statusgruppen und Frauen- anteile 2010 und 2020

Im Zeitraum von 2010 bis 2020 sind die Frauenanteile in allen Status- gruppen der Fachhochschule Süd- westfalen gestiegen. Sie liegen dennoch sämtlich unterhalb des Lan- desdurchschnitts. Bei den Professu- ren hat der Anstieg dazu beigetragen, den Frauenanteil um 11,4 Prozent- punkte zu erhöhen. Dennoch fällt der Professorinnenanteil mit 22,7 % auch im Landesvergleich unterdurch- schnittlich aus. Beim hauptberuf-

lichen wissenschaftlichen Personal hat es in der betrachteten Dekade einen sehr starken Zuwachs an der gesamten Beschäftigtenanzahl gegeben und der Anteil der Wissen- schaftlerinnen übersteigt nun die 40-%-Marke. Im MTV-Bereich sind im Jahr 2020 hingegen knapp 100 Personen weniger beschäftigt als 2010. Zugleich hat sich der Frauenanteil an den Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung um 20,8 Prozent- punkte erhöht und Frauen stellen an- nähernd zwei Drittel der Beschäftigten. Besonders deutlich unterrepräsentiert sind Studentinnen. Ihr Anteil (32,6 %) weicht um -15,6 Prozentpunkte vom NRW-Mittelwert ab.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

Die Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen bewegen sich an der Fachhochschule Südwestfalen sowohl ober- als auch unterhalb der durch- schnittlichen Landeswerte. Bemerkens- wert ist, dass die Frauenanteile in der Statusgruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals in allen Fächergruppen den NRW-Durchschnitt übertreffen, wohingegen die Studen- tinnen- und Professorinnenanteile im Landesvergleich unterschiedlich ausfallen. Studentinnen sind in den Ingenieurwissenschaften mit einem Anteil von 13,7 % unterrepräsentiert, zudem ist nur rund jede zehnte Professur mit einer Professorin besetzt. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind Frauen dagegen unter den Studierenden und beim hauptberuflichen Personal mindestens zur Hälfte vertreten. Der Professorinnenanteil von 41,7 % übersteigt zudem den landesweiten Mittelwert um 8,7 Prozentpunkte. Die Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften weist einen Studentinnenanteil von 34,5 % auf. Somit weicht sie um 28,5 Prozent- punkte nach unten vom Mittelwert in NRW ab. In der Fächergruppe Mathe- matik, Naturwissenschaften findet

sich das an Hochschulen typische Gefälle zwischen den Anteilen der Studentinnen und Professorinnen. Während in der Gruppe der Studie- renden die Geschlechterverteilung ausgeglichen ist, beträgt der Profes- sorinnenanteil hier lediglich unter- durchschnittliche 14,3 %.

4 Gender Pay Gap 2016 und 2020

An der Fachhochschule Südwestfalen ist im Zeitraum von 2016 bis 2020 ein Gender Pay Gap bei den W2-Pro- fessor_innen entstanden. Im Jahr 2016 erhielten Frauen und Männer im Durchschnitt fast den gleichen Eurobetrag an Leistungsbezügen, die Differenz von 5 € fiel zugunsten der Professorinnen aus. Vier Jahre später hat sich die geschlechterbezogene Differenz bei den Leistungsbezügen zum Nachteil der Professorinnen entwickelt. Sie erhalten nun um 77 € geringere Leistungsbezüge als ihre Kollegen. Im Landesvergleich liegt der Gender Pay Gap dennoch unterhalb des Durchschnittswerts.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissen- schaften 2020 und 2017

Die Fachhochschule Südwestfalen hat sich im Vergleich zum Jahr 2017 um einen Platz verbessert und nimmt somit im NRW-Vergleich nun den zwölften Rangplatz ein. Damit befindet sie sich in der Gesamtbewertung nach Mittelwert weiterhin auf einem Platz im hinteren Bereich. Bei den Studierenden verbleibt sie unverändert auf Rang 13 und in der Gruppe der Professor_innen konnte sie um zwei Plätze auf ebendiesen Rang vorrücken. Auch beim hauptberuflichen wissen- schaftlichen Personal hat die Fach- hochschule Südwestfalen zwei Rang- plätze dazugewonnen und belegt nun Rang acht.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

		Fachhochschule Südwestfalen			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAW (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
1	Hochschulrat	5	5	50,0 %	49,2 %	50,2 %
	Senat	8	12	40,0 %	39,8 %	44,4 %
	Rektorat	2	3	40,0 %	36,3 %	39,0 %
	davon Rektor_in	0	1	0,0 %	25,0 %	22,2 %
	Prorektor_innen	2	1	66,7 %	40,8 %	45,3 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	33,3 %	33,3 %
	Dekanate	4	23	14,8 %	21,5 %	22,5 %
	davon Dekan_innen	1	8	11,1 %	13,7 %	18,3 %
	Prodekan_innen	3	13	18,8 %	27,1 %	27,0 %
	Studiendekan_innen	0	2	0,0 %	23,5 %	19,7 %
	Dezernate	4	3	57,1 %	50,0 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	160	172	7,5 %	11,3 %	22,7 %	11,4	-4,2
Ha. wiss. Personal	34	451	1226,5 %	29,4 %	41,7 %	12,3	-2,0
MTV	442	345	-21,9 %	43,2 %	64,1 %	20,8	-4,4
Studierende	8.499	11.844	39,4 %	20,7 %	32,6 %	11,9	-15,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	FH Südwestfalen	Differenz zu NRW	FH Südwestfalen	Differenz zu NRW	FH Südwestfalen	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	13,7 %	-10,1	26,1 %	3,6	10,6 %	-5,4	-4,0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	51,2 %	-5,5	56,5 %	4,1	41,7 %	8,7	2,4
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	34,5 %	-28,5	60,9 %	3,4	25,0 %	-6,1	-10,4
Mathematik, Naturwissenschaften	50,0 %	1,3	45,7 %	10,7	14,3 %	-6,2	1,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020; eigene Berechnungen.

Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W2-Professor_innen 2016 und 2020

	LB-Differenz 2016		LB-Differenz 2020			
	FH Südwestfalen		FH Südwestfalen		Differenz zu NRW	
	€	%	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	-5 €	-0,9 %	77 €	11,3 %	-47 €	-6,8

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

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
FH Südwestfalen	2020	13	8	13	11,3	12
FH Südwestfalen	2017	13	10	15	12,7	13

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Hochschulen für angewandte Wissenschaften.



Gender-Datenprofil Hochschule Rhein-Waal Kleve, Kamp-Lintfort

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

Die Frauenanteile an den Leitungsgremien fallen an der Hochschule Rhein-Waal zumeist unterdurchschnittlich aus. Einzig auf der Ebene der Dezernate liegt der Frauenanteil mit 60,0 % über dem Landesdurchschnitt. Der Hochschulrat setzt sich aus vier Frauen und sechs Männern zusammen, somit wird der gesetzlich vorgeschriebene Frauenanteil von 40 % eingehalten. Der Senat weist einen unterdurchschnittlichen Anteil an Frauen auf. Hier haben Senatorinnen 36,0 % der Sitze inne. Im Rektorat ist lediglich eine Prorektorin vertreten, alle anderen Ämter, Rektor, Kanzler sowie zwei weitere Prorektorate sind mit Männern besetzt. Der Frauenanteil an den Dekanatspositionen (15,4 %) weicht ebenfalls nach unten vom NRW-Mittelwert ab, zudem wird keiner der vier Fachbereiche von einer Frau geleitet.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

Die im Zehnjahresvergleich hohen Veränderungsraten bei allen Beschäftigten- und Studierendenzahlen können auf das junge Alter der Hochschule Rhein-Waal, die erst im Jahr 2009 gegründet wurde, zurückgeführt werden. Bei den Beschäftigtengruppen haben sich in der betrachteten Dekade auch die jeweiligen Frauenanteile erhöht, während in der Statusgruppe der Studierenden der Anteil der Studentinnen von 51,9 % auf 44,6 % gesunken ist. Damit liegt

der Studentinnenanteil leicht unterhalb des Landesdurchschnitts. Auch der Professorinnenanteil (23,7 %) und der Anteil der Mitarbeiterinnen im Bereich Technik und Verwaltung (59,1 %) unterschreiten die NRW-Mittelwerte. Nur das hauptberufliche wissenschaftliche Personal weist einen landesweit überdurchschnittlichen Frauenanteil von 49,2 % auf.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

Die Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen fallen an der Hochschule Rhein-Waal auch im Landesvergleich unterschiedlich aus. In der größten Fächergruppe, den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, liegen die Frauenanteile in der Gruppe der Studierenden und im hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal mit über 60,0 % oberhalb des NRW-Durchschnitts. Professorinnen sind hingegen nur noch zu rund einem Drittel vertreten. Frauen sind in den Ingenieurwissenschaften an allen Hochschulen insgesamt unterrepräsentiert. An der Hochschule Rhein-Waal unterschreiten die Frauenanteile in allen Statusgruppen nochmals die jeweiligen landesweiten Mittelwerte. Dies gilt ebenfalls für die Anteile der Frauen in den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften. Ein positiveres Bild zeigt sich hingegen in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften: Studentinnen sind hier mehrheitlich vertreten und auch der Professorinnenanteil (30,8 %) hebt sich vom NRW-Wert nach oben ab. In der kleinsten Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft beträgt der Frauenanteil 62,4 %, während keine Frau eine Professur besetzt.

4 Gender Pay Gap 2016 und 2020

An der Hochschule Rhein-Waal ist ein deutlicher Anstieg beim Gender Pay Gap in der W2-Besoldungsgruppe

zu verzeichnen. Im Jahr 2016 lag die geschlechterbezogene Differenz bei den Leistungsbezügen zuungunsten von Frauen noch bei vergleichsweise geringen 30 €. Im Jahr 2020 erhalten W2-Professoren nun durchschnittlich 153 € mehr Leistungsbezüge als ihre W2-Kolleginnen. Auch die prozentuale Differenz von 20,4 Prozentpunkten zeugt von einer klaren Verdienstlücke. Mit dieser Entwicklung liegt die Hochschule nun beim Gender Pay Gap leicht oberhalb des Landesdurchschnitts.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften 2020 und 2017

Im NRW-Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften verliert die Hochschule Rhein-Waal zwei Plätze und befindet sich nun auf Rang fünf. Aufgrund ihres hohen Frauenanteils beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal belegt sie in dieser Statusgruppe unverändert Rang drei, während sie bei den Studierenden um einen Platz nach hinten auf Rang fünf gerückt ist. Auf der Ebene der Professuren steigt sie vom neunten auf den elften Rangplatz.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

		Hochschule Rhein-Waal			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAW (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
1	Hochschulrat	4	6	40,0 %	49,2 %	50,2 %
	Senat	9	16	36,0 %	39,8 %	44,4 %
	Rektorat	1	4	20,0 %	36,3 %	39,0 %
	davon Rektor_in	0	1	0,0 %	25,0 %	22,2 %
	Prorektor_innen	1	2	33,3 %	40,8 %	45,3 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	33,3 %	33,3 %
	Dekanate	2	11	15,4 %	21,5 %	22,5 %
	davon Dekan_innen	0	4	0,0 %	13,7 %	18,3 %
	Prodekan_innen	2	3	40,0 %	27,1 %	27,0 %
	Studiendekan_innen	0	4	0,0 %	23,5 %	19,7 %
	Dezernate	3	2	60,0 %	50,0 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	26	114	338,5 %	15,4 %	23,7 %	8,3	-3,2
Ha. wiss. Personal	19	191	905,3 %	42,1 %	49,2 %	7,1	5,5
MTV	49	279	469,4 %	53,1 %	59,1 %	6,1	-9,3
Studierende	620	6.989	1027,3 %	51,9 %	44,6 %	-7,3	-3,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS Rhein-Waal	Differenz zu NRW	HS Rhein-Waal	Differenz zu NRW	HS Rhein-Waal	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	64,0 %	7,2	60,0 %	7,6	32,0 %	-1,0	4,6
Ingenieurwissenschaften	19,4 %	-4,5	17,9 %	-4,6	13,9 %	-2,1	-3,7
Mathematik, Naturwissenschaften	54,7 %	6,0	35,7 %	0,7	30,8 %	10,3	5,7
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	44,7 %	-18,3	50,0 %	-7,4	28,6 %	-2,5	-9,4
Kunst, Kunstwissenschaft	62,4 %	0,3	(-)	(-)	0,0 %	-36,1	-17,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020; eigene Berechnungen.

Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W2-Professor_innen 2016 und 2020

	LB-Differenz 2016		LB-Differenz 2020			
	HS Rhein-Waal		HS Rhein-Waal		Differenz zu NRW	
	€	%	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	30 €	4,8 %	153 €	20,4 %	30 €	2,3

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

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Rhein-Waal	2020	5	3	11	6,3	5
HS Rhein-Waal	2017	4	3	9	5,3	3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Hochschulen für angewandte Wissenschaften.

Gender-Datenprofil Technische Hochschule Köln

Köln, Gummersbach, Leverkusen

Technology
Arts Sciences
TH Köln

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

Die Beteiligung von Frauen an Leitungsgremien und -positionen gestaltet sich an der Technischen Hochschule Köln unterschiedlich. Der Hochschulrat ist, wie an vielen Hochschulen in NRW, paritätisch besetzt. Die Geschlechterverteilung im Rektorat ist mit einer Kanzlerin und einer Prorektorin gegenüber einem Rektor und einem Prorektor ebenfalls ausgeglichen und hebt sich daher im Landesvergleich nach oben ab. Der Frauenanteil von 21,4 % in den Dekanaten entspricht in etwa dem NRW-Wert. Zudem werden zwei der elf Fachbereiche von Dekaninnen geleitet. Im Senat werden 28,6 % der Sitze von Frauen eingenommen, womit der Frauenanteil den Landesdurchschnittswert deutlich unterschreitet.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

An der Technischen Hochschule Köln ist der Frauenanteil im Zehnjahreszeitraum in allen Statusgruppen gestiegen. Dennoch liegen alle Frauenanteile, außer in der Gruppe der Professor_innen (27,4 %), unterhalb des Landesdurchschnitts. Die Statusgruppe der Professorinnen verzeichnet zudem mit 8,7 Prozentpunkten die höchste Zunahme beim Frauenanteil. Kaum verändert hat sich die Repräsentanz von Frauen beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal. Ihr Anteil unterschreitet mit 39,4 % den NRW-weiten Mittelwert. Auch der Studentinnenanteil (38,0 %) und

der Anteil der Mitarbeiterinnen im Bereich Technik und Verwaltung (57,9 %) fallen im Landesvergleich deutlich unterdurchschnittlich aus.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

Die Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen bewegen sich an der Technischen Hochschule Köln sowohl oberhalb als auch unterhalb des NRW-Durchschnitts. In der gemessen an den Studierendenzahlen größten Fächergruppe, den Ingenieurwissenschaften, sind Studentinnen (22,8 %) und Professorinnen (14,4 %) jeweils deutlich unterrepräsentiert. Die Frauenanteile liegen im Landesvergleich jedoch nur knapp unterhalb des jeweiligen Mittelwerts. Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal machen Frauen 26,9 % aus, ein vergleichsweise überdurchschnittlicher Anteil. Die Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften verzeichnet dagegen in allen Statusgruppen überdurchschnittliche Frauenanteile: In der Gruppe der Studierenden und des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals beträgt der Frauenanteil jeweils mindestens 60 % und der Professorinnenanteil liegt bei über einem Drittel. Frauen sind in den Geisteswissenschaften sowohl in allen Statusgruppen als auch im NRW-Vergleich überproportional vertreten. Insbesondere der Professorinnenanteil von 67,6 % setzt sich deutlich vom landesweiten Durchschnittswert nach oben ab. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften entsprechen die Frauenanteile bei den Studierenden und Professuren hingegen in etwa dem durchschnittlichen Landeswert. Mit einer fast paritätischen Geschlechterverteilung beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal fällt hier der Anteil der Frauen überdurchschnittlich aus. Studentinnen sind in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft zwar zur Hälfte vertreten, dieser Anteil liegt jedoch

-11,6 Prozentpunkte unterhalb des NRW-Durchschnitts. Dagegen übertreffen die Frauenanteile am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (66,1 %) und an den Professor_innen (48,4 %) deutlich die jeweiligen Landeswerte.

4 Gender Pay Gap 2016 und 2020

Der Gender Pay Gap bei den W2-Professor_innen ist im Betrachtungszeitraum gestiegen. Erhielten Frauen 2016 durchschnittlich 107 € weniger an Leistungsbezügen, sind es 2020 nunmehr 137 € weniger. Diese Differenz entspricht in etwa dem durchschnittlichen Gender Pay Gap an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften in NRW.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften 2020 und 2017

Die Technische Hochschule Köln befindet sich im NRW-Vergleich mit dem neunten Platz unverändert im Mittelfeld. Aufgrund der Steigerung ihres Professorinnenanteils konnte sie in dieser Statusgruppe auf Rang acht vorrücken. Jedoch fiel sie bei den Studierenden um einen Platz auf Rang elf zurück und auch beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal verlor sie einen Platz und belegt hier somit Rang zehn.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

		Technische Hochschule Köln			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAW (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
1	Hochschulrat	4	4	50,0 %	49,2 %	50,2 %
	Senat	6	15	28,6 %	39,8 %	44,4 %
	Rektorat	2	2	50,0 %	36,3 %	39,0 %
	davon Rektor_in	0	1	0,0 %	25,0 %	22,2 %
	Prorektor_innen	1	1	50,0 %	40,8 %	45,3 %
	Kanzler_in	1	0	100,0 %	33,3 %	33,3 %
	Dekanate	9	33	21,4 %	21,5 %	22,5 %
	davon Dekan_innen	2	9	18,2 %	13,7 %	18,3 %
	Prodekan_innen	5	17	22,7 %	27,1 %	27,0 %
	Studiendekan_innen	2	7	22,2 %	23,5 %	19,7 %
	Dezernate	(-)	(-)	(-)	50,0 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	392	391	-0,3 %	18,6 %	27,4 %	8,7	0,5
Ha. wiss. Personal	557	805	44,5 %	38,4 %	39,4 %	1,0	-4,3
MTV	465	675	45,2 %	53,5 %	57,9 %	4,4	-10,5
Studierende	16.880	26.639	57,8 %	35,3 %	38,0 %	2,7	-9,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

	Studierende			Ha. wiss. Personal			Professor_innen		Ø-Abweichung
	TH Köln	Differenz zu NRW		TH Köln	Differenz zu NRW		TH Köln	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	22,8 %	-1,1		26,9 %	4,3		14,4 %	-1,6	0,5
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	60,2 %	3,5		61,2 %	8,8		35,5 %	2,5	4,9
Geisteswissenschaften	79,9 %	12,5		62,0 %	5,7		67,6 %	24,7	14,3
Mathematik, Naturwissenschaften	47,9 %	-0,9		47,6 %	12,6		20,0 %	-0,5	3,8
Kunst, Kunstwissenschaft	50,5 %	-11,6		66,1 %	13,1		48,4 %	12,3	4,6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungstatistik/Studierendenstatistik 2020; eigene Berechnungen.

Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W2-Professor_innen 2016 und 2020

	LB-Differenz 2016		LB-Differenz 2020			
	TH Köln		TH Köln		Differenz zu NRW	
	€	%	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	107 €	15,6 %	137 €	18,2 %	14 €	0,1

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

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
TH Köln	2020	11	10	8	9,7	9
TH Köln	2017	10	9	10	9,7	9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Hochschulen für angewandte Wissenschaften.

Gender-Datenprofil

• Hochschule Niederrhein

Krefeld, Mönchengladbach

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

Die Frauenanteile an den verschiedenen Leitungsgremien fallen an der Hochschule Niederrhein im Landesvergleich unterschiedlich aus. Unter den Rektoratsmitgliedern ist keine Frau, wobei die Position der Kanzler_in vakant ist. Der Hochschulrat ist hingegen geschlechterparitätisch besetzt und stimmt nahezu mit dem NRW-Durchschnitt überein. Diesem entspricht ebenfalls der Frauenanteil an den Dekanatspositionen. Dies ist jedoch insbesondere den vergleichsweise hohen Frauenanteilen an den Pro- und Studiendekan_innen zu verdanken, da die jeweilige Fachbereichsleitung ausschließlich Männern obliegt. Deutlich oberhalb des landesweiten Mittelwerts befindet sich hingegen der Frauenanteil am Senat, mehr als die Hälfte der Sitze (54,2 %) haben Senatorinnen inne. Zwei der fünf Dekanate werden von Frauen geleitet, ein im NRW-Vergleich unterdurchschnittlicher Wert.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

Im Zehnjahresvergleich haben sich die Frauenanteile in den Statusgruppen unterschiedlich entwickelt. Den mit 5,6 Prozentpunkten höchsten Anstieg weist der Professorinnenanteil (27,9 %) auf, der so leicht oberhalb des NRW-Durchschnitts liegt. In der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals sind Frauen mit einem Anteil von 57,3 % auch im landesweiten Ver-

gleich mehrheitlich vertreten, während der Anteil der Mitarbeiterinnen im Bereich Technik und Verwaltung mit 62,1 % vergleichsweise unterdurchschnittlich ausfällt. Der Anteil der Studentinnen hat in der betrachteten Dekade die 50-%-Marke überschritten und befindet sich oberhalb des landesweiten Mittelwerts.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

Die Frauenanteile nach Statusgruppen fallen in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften im NRW-Vergleich unterschiedlich aus. Der Studentinnenanteil entspricht mit 56,3 % nahezu dem Landesdurchschnitt. Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal sind Frauen überdurchschnittlich vertreten, während der Frauenanteil an den Professor_innen (30,4 %) den Mittelwert in NRW unterschreitet. In den Fächergruppen der Ingenieurwissenschaften und der Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften heben sich die Frauenanteile an allen Statusgruppen deutlich vom NRW-Durchschnitt nach oben ab. Auch die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften weist in allen Statusgruppen überdurchschnittliche Frauenanteile auf, allerdings lässt sich auch ein sehr hohes Gefälle von 46,1 Prozentpunkten zwischen den Anteilen der Studentinnen und Professorinnen feststellen. In der Kunst, Kunstwissenschaft überschreitet der Professorinnenanteil die 40-%-Marke und liegt damit über dem Landesdurchschnitt, wohingegen der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal mit 45,0 % vergleichsweise unterdurchschnittlich ist. Die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften kennzeichnet hingegen ein im Landesvergleich besonders hoher Anteil an hauptberuflichen Wissenschaftlerinnen, diese stellen annähernd die Hälfte des Personals in dieser Gruppe.

4 Gender Pay Gap 2016 und 2020

Im Zeitverlauf hat sich der Gender Pay Gap im W2-Bereich zwar in absoluten Zahlen leicht verstärkt, fällt jedoch 2020 prozentual etwas geringer aus als 2016. Die geschlechterbezogene Verdienstlücke hat sich um 14 € vergrößert und liegt 2020 bei 197 €. So erhielten Professoren im Jahr 2016 noch 34,5 % und 2020 31,3 % mehr Leistungsbezüge als ihre Kolleginnen. Damit bleibt der geschlechterbezogene Unterschied zugunsten der Professoren auf einem hohen Niveau und bewegt sich deutlich oberhalb des NRW-Durchschnitts.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften 2020 und 2017

Im Vergleich mit den anderen Hochschulen für angewandte Wissenschaften in NRW belegt die Hochschule Niederrhein mit Rang zwei einen vorderen Platz. Die unverändert guten Platzierungen bei den Studierenden und beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal auf dem jeweils zweiten Rangplatz sind der Grund für diese Spitzenposition. In der Statusgruppe der Professorinnen konnte die Hochschule Niederrhein eine Position vorrücken und liegt nun auf Rang sieben im Mittelfeld.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

	Hochschule Niederrhein			NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAW (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat	4	4	50,0 %	49,2 %	50,2 %
Senat	13	11	54,2 %	39,8 %	44,4 %
Rektorat	0	3	0,0 %	36,3 %	39,0 %
davon Rektor_in	0	1	0,0 %	25,0 %	22,2 %
Prorektor_innen	0	2	0,0 %	40,8 %	45,3 %
Kanzler_in	(-)	(-)	(-)	33,3 %	33,3 %
Dekanate	5	17	22,7 %	21,5 %	22,5 %
davon Dekan_innen	0	10	0,0 %	13,7 %	18,3 %
Prodekan_innen	4	6	40,0 %	27,1 %	27,0 %
Studiendekan_innen	1	1	50,0 %	23,5 %	19,7 %
Dezernate	2	3	40,0 %	50,0 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	216	244	13,0 %	22,2 %	27,9 %	5,6	1,0
Ha. wiss. Personal	217	382	76,0 %	54,4 %	57,3 %	3,0	13,6
MTV	281	419	49,1 %	64,8 %	62,1 %	-2,7	-6,4
Studierende	10.791	14.227	31,8 %	48,2 %	51,6 %	3,4	3,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS Niederrhein	Differenz zu NRW	HS Niederrhein	Differenz zu NRW	HS Niederrhein	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	56,3 %	-0,5	62,1 %	9,7	30,4 %	-2,6	2,2
Ingenieurwissenschaften	37,1 %	13,2	45,8 %	23,2	20,3 %	4,3	13,6
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	76,9 %	9,3	70,6 %	16,3	30,8 %	6,1	10,6
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	75,8 %	12,8	76,0 %	18,6	42,1 %	11,0	14,1
Kunst, Kunstwissenschaft	62,4 %	0,3	45,0 %	-7,9	41,2 %	5,1	-0,9
Mathematik, Naturwissenschaften	47,5 %	-1,2	48,8 %	13,8	21,9 %	1,4	4,6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020; eigene Berechnungen.

Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W2-Professor_innen 2016 und 2020

	LB-Differenz 2016		LB-Differenz 2020			
	HS Niederrhein		HS Niederrhein		Differenz zu NRW	
	€	%	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	183 €	34,5 %	197 €	31,3 %	73 €	13,2

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

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Niederrhein	2020	2	2	7	3,7	2
HS Niederrhein	2017	2	2	8	4,0	2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Hochschulen für angewandte Wissenschaften.



Gender-Datenprofil Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe

Lemgo, Detmold, Höxter

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

Im Landesvergleich weist die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe in fast allen Leitungsgremien unterdurchschnittliche Frauenanteile auf. Während der Hochschulrat geschlechterparitätisch besetzt ist, beträgt der Frauenanteil im Senat lediglich 29,2 % und weicht um rund -15 Prozentpunkte vom Landesdurchschnitt aller Hochschulen ab. Auf Dekanatsbene sind Frauen mit einem Anteil von 16,0 % ebenfalls unterdurchschnittlich vertreten. Zudem befindet sich unter den zehn Fachbereichsleitungen nur eine Dekanin. Der Frauenanteil an den Dezernatsleitungen ist im NRW-Vergleich ebenfalls unterdurchschnittlich, bewegt sich mit 40,0 % jedoch auf einem höheren Niveau. Mit drei von fünf Rektoratsmitgliedern bilden Frauen – eine Kanzlerin und zwei Prorektorinnen – einzig in der Hochschulleitung eine Mehrheit.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

Im Zehnjahresvergleich hat sich an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe in allen Statusgruppen der Frauenanteil erhöht, jedoch führten die Zuwachsraten nicht zu einer Annäherung an die jeweiligen Landesdurchschnittswerte. So weicht der Professorinnenanteil von 23,3 % um -3,6 Prozentpunkte vom NRW-Mittelwert ab. Zudem sind Frauen insbesondere in der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals deutlich unterrepräsentiert.

Ihr Anteil von nicht ganz einem Drittel liegt um 10,9 Prozentpunkte unterhalb des landesweiten Durchschnitts. Auch die Frauenanteile im MTV-Bereich (61,8 %) und an den Studierenden (40,6 %) fallen vergleichsweise unterdurchschnittlich aus.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

Die Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen verteilen sich an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe auch im NRW-Vergleich unterschiedlich. In den Ingenieurwissenschaften liegen die Frauenanteile in allen Statusgruppen über dem Landesdurchschnitt. Hervorzuheben sind der vergleichsweise hohe Studentinnenanteil von 38,0 % sowie der Anteil der Professorinnen (23,3 %). Die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften zeichnet sich durch einen vergleichsweise hohen Professorinnenanteil von 30,0 % aus, während der Anteil der Studentinnen mit 44,9 % unterdurchschnittlich ausfällt. Die Fächergruppen der Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften sowie der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften weisen ebenfalls in allen Statusgruppen Frauenanteile auf, die von den jeweiligen landesweiten Mittelwerten nach unten abweichen. Studentinnen sind in der kleinsten Fächergruppe, der Kunst, Kunstwissenschaft, im Landesvergleich ebenfalls unterdurchschnittlich vertreten, auch wenn ihr Anteil nahe der Parität ist.

4 Gender Pay Gap 2016 und 2020

Der Gender Pay Gap hat sich in der Besoldungsgruppe W2 im Zeitraum von 2016 bis 2020 halbiert. Betrug die geschlechterbezogene Differenz bei den Leistungsbezügen im Jahr 2016 im Durchschnitt 61 € zuungunsten der W2-Professorinnen, ist die durchschnittliche LB-Differenz im Jahr 2020 auf 30 € gesunken. Damit liegt die Technische Hochschule Ostwest-

falen-Lippe deutlich unterhalb des NRW-Durchschnitts.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften 2020 und 2017

Die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe steigt im Landesvergleich um eine Position ab und bewegt sich mit Rang zwölf auf einem Platz im hinteren Feld der Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Bezogen auf die einzelnen Statusgruppen hält sie bei den Studierenden den siebten Rang und bei den Professorinnen Rang zwölf. Der niedrige Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal hat dazu beigetragen, dass die Hochschule in dieser Statusgruppe zwei Plätze verloren hat und nun den vorletzten Platz belegt.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

	Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe			NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAW (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat	4	4	50,0 %	49,2 %	50,2 %
Senat	7	17	29,2 %	39,8 %	44,4 %
Rektorat	3	2	60,0 %	36,3 %	39,0 %
davon					
Rektor_in	0	1	0,0 %	25,0 %	22,2 %
Prorektor_innen	2	1	66,7 %	40,8 %	45,3 %
Kanzler_in	1	0	100 %	33,3 %	33,3 %
Dekanate	4	21	16,0 %	21,5 %	22,5 %
davon					
Dekan_innen	1	9	10,0 %	13,7 %	18,3 %
Prodekan_innen	2	11	15,4 %	27,1 %	27,0 %
Studiendekan_innen	1	1	50,0 %	23,5 %	19,7 %
Dezernate	2	3	40,0 %	50,0 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	161	176	9,3 %	17,4 %	23,3 %	5,9	-3,6
Ha. wiss. Personal	231	292	26,4 %	23,4 %	32,9 %	9,5	-10,9
MTV	215	259	20,5 %	48,8 %	61,8 %	12,9	-6,6
Studierende	5.236	6.562	25,3 %	34,7 %	40,6 %	5,9	-7,4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	TH Ostwestfalen-Lippe	Differenz zu NRW	TH Ostwestfalen-Lippe	Differenz zu NRW	TH Ostwestfalen-Lippe	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	38,0 %	14,1	24,4 %	1,9	24,3 %	8,3	8,1
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	48,3 %	-14,7	50,0 %	-7,4	16,7 %	-14,4	-12,2
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	41,3 %	-15,4	37,5 %	-14,9	28,6 %	-4,4	-11,6
Mathematik, Naturwissenschaften	44,9 %	-3,8	38,5 %	3,5	30,0 %	9,5	3,1
Kunst, Kunstwissenschaft	48,0 %	-14,1	100 %	47,1	0,0 %	-36,1	-1,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020; eigene Berechnungen.

Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W2-Professor_innen 2016 und 2020

	LB-Differenz 2016		LB-Differenz 2020			
	TH Ostwestfalen-Lippe		TH Ostwestfalen-Lippe		Differenz zu NRW	
	€	%	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	61 €	9,6 %	30 €	4,8 %	-93 €	-13,3

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

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
TH Ostwestfalen-Lippe	2020	7	15	12	11,3	12
TH Ostwestfalen-Lippe	2017	7	13	12	10,7	11

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Hochschulen für angewandte Wissenschaften.

Gender-Datenprofil Hochschule Ruhr West Mülheim/R., Bottrop

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

Die Beteiligung von Frauen in den Leitungsgremien der Hochschule Ruhr West bewegt sich meist auf dem Niveau des Landesdurchschnitts oder darüber. Lediglich der Senat stellt mit einem sehr geringen Frauenanteil von 18,8 % eine Ausnahme dar. Die Geschlechterverteilung ist sowohl im Hochschulrat als auch bei den Dezeratsleitungen ausgeglichen und entspricht somit den jeweiligen NRW-Mittelwerten. Die Hochschule Ruhr West wird zudem von einer Rektorin geleitet, diese steht im Rektorat gemeinsam mit einer Prorektorin dem Kanzler und zwei Prorektoren gegenüber. Auf der Ebene der Fachbereiche sind Frauen mit einem Anteil von 28,6 % an den Dekanatspositionen im Landesvergleich leicht überdurchschnittlich vertreten, und einer der vier Fachbereiche wird von einer Dekanin geleitet.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

Die Hochschule Ruhr West gehört zu den im Jahr 2009 gegründeten Hochschulen, insofern erklärt sich der hohe Anstieg der Hochschulangehörigen seit dem Jahr 2010. Mit diesem Anstieg ging auch eine deutliche Erhöhung des Professorinnenanteils von 14,3 % auf 29,0 % einher, ein im Landesvergleich leicht überdurchschnittlicher Wert. Auch die Gruppe der Studierenden weist beim Frauenanteil eine deutliche Zunahme um 13,0 Prozentpunkte auf, dennoch sind

Studentinnen mit einem Anteil von etwas über einem Viertel auch im NRW-Vergleich deutlich unterrepräsentiert. Ebenfalls unterdurchschnittlich vertreten sind Frauen im hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (34,1 %) und im MTV-Bereich (56,6 %). In der betrachteten Dekade ist zudem in beiden Statusgruppen ein Rückgang des Frauenanteils zu verzeichnen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

Die Verteilung der Frauenanteile nach Statusgruppen gestaltet sich in den beiden an der Hochschule Ruhr West bestehenden Fächergruppen unterschiedlich. So liegt in den Ingenieurwissenschaften der Studentinnenanteil mit 21,3 % leicht unterhalb des Landesdurchschnitts, während sich der Frauenanteil von 29,8 % am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und der Professorinnenanteil von 21,0 % oberhalb bewegen. Die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zeichnen sich durch einen besonders hohen, mehrheitlichen Anteil an Professorinnen aus. Dieser übertrifft zudem den Anteil der Studentinnen, die mit 41,4 % auch im Landesvergleich unterdurchschnittlich vertreten sind. Ähnlich verhält es sich beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal. Auch hier weicht der Frauenanteil von 41,4 % deutlich vom NRW-Mittelwert nach unten ab.

4 Gender Pay Gap 2016 und 2020

Im Zeitraum 2016 bis 2020 ist der Gender Pay Gap bei den W2-Professorinnen an der Hochschule Ruhr West sichtbar gestiegen. Bereits 2016 wichen die durchschnittlichen Leistungsbezüge der W2-Professorinnen um -193 € von den durchschnittlichen Leistungsbezügen der W2-Professoren ab und die prozentuale LB-Differenz von 38,6 % befand sich auf einem ho-

hen Niveau. Im Jahr 2020 beträgt die LB-Differenz nun 273 € bzw. 46,0 % und liegt damit um 27,9 Prozentpunkte oberhalb des landesweiten Durchschnittswerts und zeugt von einem deutlichen Gender Pay Gap.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften 2020 und 2017

Im Hinblick auf die Frauenanteile ist die Hochschule Ruhr West im Landesvergleich von Rang 14 auf Rang elf vorgerückt. Aufgrund ihres verhältnismäßig hohen Professorinnenanteils ist sie in dieser Statusgruppe zwei Plätze aufgestiegen und nimmt nun mit Rang fünf einen Platz im vorderen Feld ein. Auch beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal konnte sie sich um vier Plätze auf Rang zwölf verbessern. Bei den Studierenden belegt sie unverändert den letzten Rangplatz.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

		Hochschule Ruhr West			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAW (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
1	Hochschulrat	4	4	50,0 %	49,2 %	50,2 %
	Senat	3	13	18,8 %	39,8 %	44,4 %
	Rektorat	2	3	40,0 %	36,3 %	39,0 %
	davon Rektor_in	1	0	100 %	25,0 %	22,2 %
	Prorektor_innen	1	2	33,3 %	40,8 %	45,3 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	33,3 %	33,3 %
	Dekanate	2	5	28,6 %	21,5 %	22,5 %
	davon Dekan_innen	1	3	25,0 %	13,7 %	18,3 %
	Prodekan_innen	1	2	33,3 %	27,1 %	27,0 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	23,5 %	19,7 %
	Dezernate	2	2	50,0 %	50,0 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	21	100	376,2 %	14,3 %	29,0 %	14,7	2,1
Ha. wiss. Personal	18	179	894,4 %	38,9 %	34,1 %	-4,8	-9,6
MTV	48	258	437,5 %	64,6 %	56,6 %	-8,0	-11,8
Studierende	320	6.581	1956,6 %	14,1 %	27,1 %	13,0	-20,8

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS Ruhr West	Differenz zu NRW	HS Ruhr West	Differenz zu NRW	HS Ruhr West	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	21,3 %	-2,6	29,8 %	7,2	21,0 %	4,9	3,2
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	41,7 %	-15,0	41,4 %	-11,0	54,2 %	21,2	-1,6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020; eigene Berechnungen.

Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W2-Professor_innen 2016 und 2020

	LB-Differenz 2016		LB-Differenz 2020			
	HS Ruhr West		HS Ruhr West		Differenz zu NRW	
	€	%	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	193 €	38,6 %	273 €	46,0 %	150 €	27,9

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

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Ruhr West	2020	16	12	5	11,0	11
HS Ruhr West	2017	16	16	7	13,0	14

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Hochschulen für angewandte Wissenschaften.

Gender-Datenprofil Fachhochschule Münster

Münster, Steinfurt

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

Die Leitungsgremien an der Fachhochschule Münster sind im Landesvergleich oftmals unterdurchschnittlich mit Frauen besetzt. Dies gilt insbesondere für das Rektorat, das sich aus einer Prorektorin neben zwei Prorektoren, dem Kanzler und dem Rektor zusammensetzt. Auch der Anteil der Frauen im Senat unterschreitet mit 37,5 % den NRW-Mittelwert. Der Hochschulrat ist hingegen geschlechterparitätisch besetzt und entspricht somit dem Landesdurchschnitt. Der Frauenanteil an den gesamten Dekanatspositionen liegt nur minimal unterhalb des NRW-Mittelwerts von 22,5 %. Während bei den Studiendekan_innen Frauen zur Hälfte vertreten sind, findet sich unter den Fachbereichsleitungen keine Frau. Anders verhält es sich auf der Ebene der Hochschulverwaltung. Die Dezernate werden zu zwei Dritteln von Frauen geleitet.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

An der Fachhochschule Münster bewegen sich die Frauenanteile an den verschiedenen Statusgruppen überwiegend unterhalb der jeweiligen NRW-Durchschnitte, auch wenn hier im Zehnjahreszeitraum eine Zunahme der Anteile der Frauen verzeichnet werden kann. Der Professorinnenanteil von 24,9 % liegt etwas unterhalb des Landesdurchschnitts, hat aber fast einen Anteil von einem Viertel erreicht. Unter dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal sind Frauen im Landesvergleich leicht überdurchschnittlich vertreten. In dieser Statusgruppe besteht auch der höchste Anstieg in der betrachteten Dekade. Im MTV-Bereich beträgt der Frauenanteil 59,2 % und weicht damit um -9,3 Prozentpunkte vom Durchschnittswert in NRW ab. Im Zeitraum von 2010 bis 2020 hat sich die Anzahl der Studierenden deutlich erhöht. Ebenso ist der Anteil der Studentinnen auf 46,1 % angestiegen, ein im NRW-Vergleich leicht unterdurchschnittlicher Wert.

beruflichen wissenschaftlichen Personal sind Frauen im Landesvergleich leicht überdurchschnittlich vertreten. In dieser Statusgruppe besteht auch der höchste Anstieg in der betrachteten Dekade. Im MTV-Bereich beträgt der Frauenanteil 59,2 % und weicht damit um -9,3 Prozentpunkte vom Durchschnittswert in NRW ab. Im Zeitraum von 2010 bis 2020 hat sich die Anzahl der Studierenden deutlich erhöht. Ebenso ist der Anteil der Studentinnen auf 46,1 % angestiegen, ein im NRW-Vergleich leicht unterdurchschnittlicher Wert.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

Die Studentinnen- und Professorinnenanteile entsprechen in der größten Fächergruppe, den Ingenieurwissenschaften, annähernd den jeweiligen Landesdurchschnittswerten und beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal liegt der Frauenanteil mit 26,9 % leicht darüber. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind Frauen in den Statusgruppen der Studierenden (54,5 %) und des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals (60,0 %) mehrheitlich vertreten. Während der Anteil der hauptberuflichen Wissenschaftlerinnen im Landesvergleich überdurchschnittlich ausfällt, ist der Studentinnenanteil unterdurchschnittlich. Auch der Professorinnenanteil weicht um -8,0 % vom NRW-Mittelwert ab. Besonders hohe und überdurchschnittliche Frauenanteile weist die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften in allen Statusgruppen auf: Bei den Studierenden sind es 80,0 %, beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal 76,6 % und bei den Professor_innen 62,5 %. Auch die Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften verzeichnen in allen Statusgruppen überdurchschnittliche Frauenanteile. Jedoch lässt sich für diese Fächergruppe ein deutliches Gefälle von den Studentinnenanteilen (80,8 %) hin zu den Professorinnen (33,3 %) feststellen. Dieses gilt ebenfalls für die Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft. Sind Studentinnen mit einem Anteil von 73,6 % auch im NRW-Vergleich noch deutlich überdurchschnittlich vertreten, sinkt der Frauenanteil an den Professor_innen auf für diese Fächergruppe durchschnittliche 36,8 %. Dagegen befindet sich der Anteil der hauptberuflichen Wissenschaftlerinnen mit 18,2 % deutlich unterhalb des landesweiten Mittelwerts.

4 Gender Pay Gap 2016 und 2020

Die geschlechterbezogene Differenz bei den Leistungsbezügen der W2-Professuren liegt mit 140 € um 1,9 Prozentpunkte über dem Durchschnitt in NRW. Im Vergleich zu 2016 fällt der Gender Pay Gap an der Fachhochschule Münster jedoch etwas geringer aus. Denn im Jahr 2016 lagen die durchschnittlichen Leistungsbezüge für die nach W2 besoldeten Professorinnen noch um 162 € unterhalb der Leistungsbezüge der W2-Professoren.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften 2020 und 2017

Im landesweiten Vergleich nach Frauenanteilen verbessert sich die Fachhochschule Münster um drei Ränge und belegt nun den fünften Platz. Während sie sich in der Statusgruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals unverändert auf dem fünften Platz befindet, konnte sie bei den Studierenden um einen Platz auf Rang vier vorrücken. Bei den Professor_innen verbleibt sie mit Rang zehn auf einem Platz im hinteren Mittelfeld, auch wenn sie sich damit um eine Position verbessert hat.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

	Fachhochschule Münster			NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAW (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat	4	4	50,0 %	49,2 %	50,2 %
Senat	9	15	37,5 %	39,8 %	44,4 %
Rektorat	1	4	20,0 %	36,3 %	39,0 %
davon Rektor_in	0	1	0,0 %	25,0 %	22,2 %
Prorektor_innen	1	2	33,3 %	40,8 %	45,3 %
Kanzler_in	0	1	0,0 %	33,3 %	33,3 %
Dekanate	7	26	21,2 %	21,5 %	22,5 %
davon Dekan_innen	0	12	0,0 %	13,7 %	18,3 %
Prodekan_innen	3	10	23,1 %	27,1 %	27,0 %
Studiendekan_innen	4	4	50,0 %	23,5 %	19,7 %
Dezernate	4	2	66,7 %	50,0 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	241	273	13,3 %	19,1 %	24,9 %	5,8	-2,0
Ha. wiss. Personal	314	492	56,7 %	38,5 %	46,1 %	7,6	2,4
MTV	352	426	21,0 %	56,0 %	59,2 %	3,2	-9,3
Studierende	9.592	14.905	55,4 %	39,5 %	46,1 %	6,7	-1,8

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	FH Münster	Differenz zu NRW	FH Münster	Differenz zu NRW	FH Münster	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	24,6 %	0,7	26,9 %	4,3	16,2 %	0,2	1,7
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	54,5 %	-2,2	60,0 %	7,6	25,0 %	-8,0	-0,9
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	80,0 %	12,4	76,6 %	22,3	62,5 %	37,9	24,2
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	80,8 %	17,8	68,3 %	10,8	33,3 %	2,2	10,3
Kunst, Kunstwissenschaft	73,6 %	11,6	18,2 %	-34,8	36,8 %	0,7	-7,5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungstatistik/Studierendenstatistik 2020; eigene Berechnungen.

Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W2-Professor_innen 2016 und 2020

	LB-Differenz 2016		LB-Differenz 2020			
	FH Münster		FH Münster		Differenz zu NRW	
	€	%	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	162 €	26,1 %	140 €	20,0 %	17 €	1,9

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

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
FH Münster	2020	4	5	10	6,3	5
FH Münster	2017	5	5	11	7,0	8

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Hochschulen für angewandte Wissenschaften.

Gender-Datenprofil Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

Sankt Augustin, Hennef,
Rheinbach



1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

An der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg liegen die Frauenanteile an den Leitungsgremien sowohl ober- als auch unterhalb des Landesdurchschnitts. Der Hochschulrat ist, wie an vielen Hochschulen in NRW, zur Hälfte mit Frauen besetzt. Im Rektorat haben Frauen zwei der sechs Positionen inne, darunter sind die Kanzlerin und eine Prorektorin. Einen im Landesvergleich sehr niedrigen Frauenanteil (18,8 %) weist der Senat mit drei Senatorinnen auf. Anders verhält es sich auf der Ebene der Fachbereiche. Insgesamt sind Frauen hier mit einem Anteil von 40,0 % im Vergleich der NRW-Hochschulen überdurchschnittlich vertreten. Zudem werden zwei der fünf Fachbereiche von Dekaninnen geleitet. Die Dezernatsleitungen sind mehrheitlich mit Frauen besetzt, so dass der Frauenanteil den Landesdurchschnitt übersteigt.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

Im Zehnjahreszeitraum konnten die Frauenanteile an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg in fast allen Statusgruppen erhöht werden. Der Frauenanteil an den Professor_innen beträgt 2020 27,2 % und bewegt sich damit am Durchschnitt aller Hochschulen in NRW. Insbesondere beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal ist eine deutliche Steigerung des Frauenanteils zu verzeichnen. Dieser ist mit 49,0 % nahezu geschlechterparitätisch und übersteigt somit den

landesweiten Mittelwert um 11,5 Prozentpunkte. Die Mitarbeiterinnen im Bereich Technik und Verwaltung stellen nahezu unverändert zu fast drei Vierteln die Beschäftigten in dieser Statusgruppe und sind so auch im NRW-Vergleich überdurchschnittlich vertreten. Dagegen sind Studentinnen mit einem Anteil von 39,8 % trotz Steigerung in der betrachteten Dekade unterrepräsentiert.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

In der gemessen an der Studierendenzahl stärksten Fächergruppe, den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, liegen die Frauenanteile an den Studierenden (53,8 %) und an den Professor_innen (32,1 %) leicht unterhalb des jeweiligen NRW-Mittelwerts. Demgegenüber sind die hauptberuflichen Wissenschaftlerinnen mit einem Anteil von 60,7 % überdurchschnittlich vertreten. In der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften beträgt der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal 30,2 % und übertrifft ebenfalls den Landesdurchschnitt, während der Professorinnenanteil genau dem NRW-Wert entspricht und der Anteil der Studentinnen unterdurchschnittlich ist. Die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften zeichnet sich an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg im Ländervergleich durch besonders hohe Frauenanteile in allen Statusgruppen aus. Diese weichen um rund 20 Prozentpunkte vom jeweiligen Durchschnittswert nach oben ab.

4 Gender Pay Gap 2016 und 2020

Der Gender Pay Gap in der W2-Besoldungsgruppe hat sich von 2016 bis 2020 deutlich verringert. Während Professorinnen im Jahr 2016 durchschnittlich um 336 € geringere Leistungsbezüge erhielten, beträgt die geschlechterbezogene LB-Differenz

vier Jahre später 189 €. Dieser Gender Pay Gap von 18,8 % liegt um 0,7 Prozentpunkte oberhalb des NRW-Mittelwerts.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissen- schaften 2020 und 2017

Im landesweiten Vergleich nach Frauenanteilen ist die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg von Rang sieben auf Rang acht zurückgefallen. Platzierungsverluste musste sie insbesondere in der Statusgruppe der Professor_innen hinnehmen und ist um drei Positionen nach hinten auf Rang neun gerückt. Bei den Studierenden konnte sie um eine Position vorrücken, verbleibt mit Rang acht aber im Mittelfeld. Nur beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal nimmt die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg unverändert einen vorderen Rang ein.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

	Hochschule Bonn-Rhein-Sieg			NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAW (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat	4	4	50,0 %	49,2 %	50,2 %
Senat	3	13	18,8 %	39,8 %	44,4 %
Rektorat	2	4	33,3 %	36,3 %	39,0 %
davon					
Rektor_in	0	1	0,0 %	25,0 %	22,2 %
Prorektor_innen	1	3	25,0 %	40,8 %	45,3 %
Kanzler_in	1	0	100,0 %	33,3 %	33,3 %
Dekanate	4	6	40,0 %	21,5 %	22,5 %
davon					
Dekan_innen	2	3	40,0 %	13,7 %	18,3 %
Prodekan_innen	2	3	40,0 %	27,1 %	27,0 %
Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	23,5 %	19,7 %
Dezernate	3	2	60,0 %	50,0 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	126	147	16,7 %	23,8 %	27,2 %	3,4	0,3
Ha. wiss. Personal	152	345	127,0 %	37,5 %	49,0 %	11,5	5,3
MTV	154	257	66,9 %	73,4 %	73,2 %	-0,2	4,7
Studierende	5.661	9.393	65,9 %	33,6 %	39,8 %	6,2	-8,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2020

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS Bonn-Rhein-Sieg	Differenz zu NRW	HS Bonn-Rhein-Sieg	Differenz zu NRW	HS Bonn-Rhein-Sieg	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	53,8 %	-2,9	60,7 %	8,3	32,1 %	-0,9	1,5
Ingenieurwissenschaften	14,9 %	-9,0	30,2 %	7,6	16,1 %	0,0	-0,4
Mathematik, Naturwissenschaften	66,7 %	18,0	57,9 %	22,9	39,4 %	18,9	19,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020; eigene Berechnungen.

Durchschnittliche Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter W2-Professor_innen 2016 und 2020

	LB-Differenz 2016		LB-Differenz 2020			
	HS Bonn-Rhein-Sieg		HS Bonn-Rhein-Sieg		Differenz zu NRW	
	€	%	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	336 €	37,7 %	189 €	18,8 %	66 €	0,7

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

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Bonn-Rhein-Sieg	2020	8	4	9	7,0	8
HS Bonn-Rhein-Sieg	2017	9	4	6	6,3	7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Hochschulen für angewandte Wissenschaften.

Gender-Datenprofil Hochschule für Musik Detmold

I Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

Die Frauenanteile auf den Leitungsebenen der Hochschule für Musik Detmold liegen alle unterhalb der Mittelwerte der nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen. Der Senat weist unter den Leitungsgremien der Hochschule für Musik Detmold den höchsten Frauenanteil auf, 37,5 % der 16 Sitze sind mit Senatorinnen besetzt. Dieser Anteil unterschreitet den Landesdurchschnitt deutlich. Besonders niedrig ist der Frauenanteil im Rektorat, unter den fünf Rektoratsmitgliedern befindet sich lediglich eine Frau, die die Position einer Prorektorin bekleidet. Eine Dekanin und ein Dekan stehen gemeinsam einem der drei Fachbereiche vor, die anderen zwei werden von Dekanen geleitet. Neben der Dekanin hat eine weitere Frau das Amt einer Prodekanin inne. Damit übersteigt der Frauenanteil von einem Viertel auf der gesamten Dekanatsebene leicht den NRW-weiten Mittelwert.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

An der Hochschule für Musik Detmold haben sich die Frauenanteile in den Statusgruppen zwischen 2010 und 2020 unterschiedlich entwickelt. Bei den Professorinnenanteilen sowie bei den Frauenanteilen am hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal sind im Zehnjahresvergleich kaum nennenswerte Zuwächse zu verzeichnen. Ein Viertel der Professuren ist mit Frauen besetzt, ein Wert, der den NRW-Durchschnitt unterschreitet. Der Anteil der Frauen am hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal liegt knapp unter der 40-%-Marke und weicht somit um -4,7 Prozentpunkte vom Landesdurchschnitt aller Hochschulen in NRW ab. Demgegenüber ist der Anteil der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung in der betrachteten Dekade deutlicher angestiegen und liegt damit auf dem Niveau des NRW-weiten Mittelwerts. Für den Studentinnenanteil ist eine gegenläufige Entwicklung festzustellen: Er ist um -5,7 Prozentpunkte gesunken, verbleibt mit 51,4 % dennoch oberhalb des Durchschnittswerts der nordrhein-westfälischen Hochschulen.

3 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2020 und 2017

Unter den Kunsthochschulen in NRW belegt die Hochschule für Musik Detmold unverändert den sechsten und damit vorletzten Platz. Über alle Statusgruppen hinweg weist sie im Vergleich zu den übrigen Kunsthochschulen geringe Frauenanteile auf und nimmt somit Rangplätze im hinteren Feld ein. Während die Positionen beim hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal und den Professor_innen unverändert geblieben sind, hat die Hochschule für Musik Detmold in der Statusgruppe der Studierenden zwei Plätze verloren und liegt hier nun ebenfalls auf dem vorletzten Platz.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

		Hochschule für Musik Detmold			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAW (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
1	Kunsthochschulbeirat	(-)	(-)	(-)	(-)	50,2 %
	Senat	6	10	37,5 %	48,5 %	44,4 %
	Rektorat	1	4	20,0 %	33,3 %	39,0 %
	davon Rektor_in	0	1	0,0 %	16,7 %	22,2 %
	Prorektor_innen	1	2	33,3 %	35,3 %	45,3 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	42,9 %	33,3 %
	Dekanate	2	6	25,0 %	31,1 %	22,5 %
	davon Dekan_innen	1	3	25,0 %	27,8 %	18,3 %
	Prodekan_innen	1	3	25,0 %	33,3 %	27,0 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	(-)	19,7 %
	Dezernate	(-)	(-)	(-)	40,0 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	54	55	1,9 %	24,1 %	25,5 %	1,4	-1,4
Ha. wiss.-künstl. Personal	29	41	41,4 %	37,9 %	39,0 %	1,1	-4,7
MTV	60	73	21,7 %	61,7 %	68,5 %	6,8	0,1
Studierende	629	666	5,9 %	57,1 %	51,4 %	-5,7	3,4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS für Musik Detmold	2020	6	5	6	5,7	6
HS für Musik Detmold	2017	4	5	6	5,0	6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Kunsthochschulen.

Gender-Datenprofil Kunstakademie Düsseldorf



I Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

Im Landesvergleich gestalten sich die Frauenanteile an der Kunstakademie Düsseldorf in den einzelnen Statusgruppen heterogen. Hervorzuheben ist der hohe Anteil von Senatorinnen, Frauen haben zwei Drittel der Sitze im Senat inne. Der Frauenanteil übertrifft damit den NRW-weiten Mittelwert deutlich. Im Rektorat sind Frauen hingegen nur zu einem Viertel vertreten. Neben der Kanzlerin sind die drei weiteren Ämter mit Männern besetzt, somit unterschreitet der Frauenanteil den landesweiten Durchschnittswert sowohl aller Hochschulen als auch aller Kunsthochschulen. Nahe am Mittelwert der nordrhein-westfälischen Hochschulen bewegt sich der Frauenanteil (25,0 %) in den Dekanaten, jedoch wird keines der Dekanate von einer Frau geleitet.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

Im landesweiten Zehnjahresvergleich nach Statusgruppen fallen die Frauenanteile an der Kunstakademie Düsseldorf in allen Statusgruppen überdurchschnittlich aus. Zudem lässt sich für fast alle Statusgruppen eine Zunahme beim Frauenanteil feststellen. Besonders auffällig ist der Anstieg des Professorinnenanteils um 29,3 Prozentpunkte auf 45,9 %. Damit hebt sich die Kunstakademie Düsseldorf im NRW-Vergleich sehr deutlich nach oben ab. Auch die Frauenanteile an den beiden anderen Beschäftigtengruppen haben sich zwischen 2010 und 2020 erhöht. Beim hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal nähert sich der Anteil der Frauen mit 44,4 % einer ausgeglichenen Geschlechterverteilung. Die Mitarbeiterinnen im Bereich Technik und Verwaltung stellen zu 71,1 % die Beschäftigten in dieser Statusgruppe und sind so auch im landesweiten Vergleich überdurchschnittlich vertreten. Der Studentinnenanteil ist zwar im betrachteten Zeitraum nahezu unverändert geblieben. Er bleibt mit einem Anteil von 56,6 % jedoch auf einem hohen Niveau und liegt um 8,1 Prozentpunkte über dem Durchschnittswert in NRW.

3 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2020 und 2017

An der Kunstakademie Düsseldorf bewegen sich die Frauenanteile im Vergleich der Kunsthochschulen in NRW insgesamt auf einem hohen Niveau. In der Gesamtwertung hat die Kunstakademie Düsseldorf einen Platz hinzugewonnen und liegt nun auf dem zweiten Rang. Mit Blick auf die Statusgruppen behält sie in den Gruppen der Studierenden und Professor_innen aufgrund ihrer hohen Frauenanteile ihre vorderen Platzierungen auf Rang zwei bei. Beim hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal konnte sie sich deutlich verbessern und ist vom hinteren sechsten Rang um drei Plätze nach vorne gerückt und nimmt hier nun Rang drei ein.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

	Kunstakademie Düsseldorf			NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAW (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Kunsthochschulbeirat	(-)	(-)	(-)	(-)	50,2 %
Senat	10	5	66,7 %	48,5 %	44,4 %
Rektorat	1	3	25,0 %	33,3 %	39,0 %
davon Rektor_in	0	1	0,0 %	16,7 %	22,2 %
Prorektor_innen	0	2	0,0 %	35,3 %	45,3 %
Kanzler_in	1	0	100 %	42,9 %	33,3 %
Dekanate	1	3	25,0 %	31,1 %	22,5 %
davon Dekan_innen	0	2	0,0 %	27,8 %	18,3 %
Prodekan_innen	1	1	50,0 %	33,3 %	27,0 %
Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	(-)	19,7 %
Dezernate	(-)	(-)	(-)	40,0 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	36	37	2,8 %	16,7 %	45,9 %	29,3	19,0
Ha. wiss.-künstl. Personal	22	27	22,7 %	40,9 %	44,4 %	3,5	0,7
MTV	43	45	4,7 %	67,4 %	71,1 %	3,7	2,7
Studierende	506	566	11,9 %	56,3 %	56,0 %	-0,3	8,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
Kunstakademie Düsseldorf	2020	2	3	2	2,3	2
Kunstakademie Düsseldorf	2017	2	6	2	3,3	3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Kunsthochschulen.

Gender-Datenprofil Robert Schumann Hochschule Düsseldorf



1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

An der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf liegen die Frauenanteile in den Leitungsgremien durchgängig unter dem Landesdurchschnitt aller nordrhein-westfälischen Hochschulen. Die Dekanate werden ausschließlich von Männern geleitet. Unter den vier Dezernatsleitungen befindet sich eine Frau, womit der Frauenanteil um mehr als 20 Prozentpunkte vom NRW-weiten Mittelwert nach unten abweicht. Im Senat sind Frauen mit einem Anteil von 34,8 % hingegen etwas häufiger vertreten. Im Rektorat bekleidet eine Frau das Amt der Kanzlerin und steht einem Rektor und zwei Prorektoren gegenüber.

2 Statusgruppen und Frauen- anteile 2010 und 2020

Im Zehnjahresvergleich sind die Frauenanteile an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf in fast allen Statusgruppen gesunken und auch im NRW-Vergleich fallen sie auf allen Ebenen unterdurchschnittlich aus. Allein der Frauenanteil im MTV-Bereich hat einen Zuwachs auf 60,9 % erfahren, liegt damit jedoch ebenfalls unterhalb des NRW-Mittelwerts. Obwohl sich die Anzahl der hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Beschäftigten zwischen 2010 und 2020 stark erhöht hat, ist der Frauenanteil in dieser Statusgruppe gleichzeitig um -23,3 Prozentpunkte auf 26,7 % gesunken. Damit unterschreitet er im Landesvergleich den Mittelwert sehr deutlich. Der Professorinnenanteil beträgt im Jahr 2020 lediglich 13,3 % und weicht damit um -13,6 Prozentpunkte vom NRW-Durchschnitt ab. Etwas geringer fällt die negative Differenz zum NRW-weiten Mittelwert bei den Studierenden aus, dennoch sind Studentinnen mit einem Anteil von 43,8 % unterdurchschnittlich vertreten.

3 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Ver- gleich der Kunsthochschulen 2020 und 2017

Die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf konnte sich im Vergleich der Kunsthochschulen in NRW nicht verbessern und verbleibt auf dem letzten Platz. Im Einzelnen belegt sie aufgrund ihrer unterdurchschnittlichen Frauenanteile sowohl in der Statusgruppe der Studierenden als auch bei den Professor_innen unverändert mit Rang sieben den letzten Rang. Zudem hat die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf beim hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal deutliche Platzierungsverluste erfahren. Mit Rang sechs bewegt sie sich nun auch in dieser Statusgruppe im hinteren Feld der nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

	Robert Schumann Hochschule Düsseldorf			NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAW (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Kunsthochschulbeirat	(-)	(-)	(-)	(-)	50,2 %
Senat	8	15	34,8 %	48,5 %	44,4 %
Rektorat	1	3	25,0 %	33,3 %	39,0 %
davon Rektor_in	0	1	0,0 %	16,7 %	22,2 %
Prorektor_innen	0	2	0,0 %	35,3 %	45,3 %
Kanzler_in	1	0	100 %	42,9 %	33,3 %
Dekanate	0	4	0,0 %	31,1 %	22,5 %
davon Dekan_innen	0	2	0,0 %	27,8 %	18,3 %
Prodekan_innen	0	2	0,0 %	33,3 %	27,0 %
Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	(-)	19,7 %
Dezernate	1	3	25,0 %	40,0 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	47	45	-4,3 %	19,1 %	13,3 %	-5,8	-13,6
Ha. wiss.-künstl. Personal	4	15	275,0 %	50,0 %	26,7 %	-23,3	-17,1
MTV	39	46	17,9 %	56,4 %	60,9 %	4,5	-7,6
Studierende	607	753	24,1 %	46,8 %	43,8 %	-3,0	-4,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
Robert Schumann HS Düsseldorf	2020	7	6	7	6,7	7
Robert Schumann HS Düsseldorf	2017	7	2	7	5,3	7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Kunsthochschulen.



Gender-Datenprofil Folkwang Universität der Künste

Essen, Bochum, Dortmund, Duisburg

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

Die Leitungsgremien an der Folkwang Universität der Künste sind im Landesvergleich überdurchschnittlich mit Frauen besetzt. Im Senat besteht eine geschlechterparitätische Verteilung der Positionen. Diese wird im Rektorat zwar nicht erreicht, jedoch liegt der Frauenanteil von 40,0 % noch knapp über dem NRW-weiten Mittelwert. Allerdings gibt es an der Folkwang Universität der Künste weder eine Rektorin noch eine Kanzlerin. Auf der Ebene der Dekanate sind Frauen ebenfalls mit einem Anteil von einem Drittel vergleichsweise gut vertreten, da dieser Wert den Landesdurchschnitt um mehr als zehn Prozentpunkte überschreitet. So wird eine der vier Fakultäten von einer Dekanin geleitet und unter den fünf Prodekan_innen finden sich zwei Frauen. Die zwei Dezernatsleitungen obliegen jeweils einer Frau und einem Mann.

2 Statusgruppen und Frauen- anteile 2010 und 2020

Die Frauenanteile haben sich an der Folkwang Universität der Künste im Zeitraum von 2010 bis 2020 in den einzelnen Statusgruppen unterschiedlich entwickelt. Sie liegen im NRW-Vergleich – mit Ausnahme des MTV-Bereichs – dennoch oberhalb der jeweiligen Mittelwerte. Der Professorinnenanteil ist trotz eines Rückgangs an Professuren in der betrachteten Dekade von 20,4 % auf 31,5 % gestiegen. Auch das hauptberufliche wissenschaftlich-künstlerische Personal hat im Zehnjahresvergleich einen deutlichen Zuwachs an Frauen erfahren. Mit einem Frauenanteil von 44,4 % bewegt sich dieser Wert auf dem landesweiten Niveau. Die Frauenanteile im MTV-Bereich und bei den Studierenden sind dagegen leicht zurückgegangen, bewegen sich aber trotzdem über der 50 %-Marke. Während der Anteil der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung den Landesdurchschnitt um -15,9 Prozentpunkte deutlich unterschreitet, liegt der Studentinnenanteil um 7,1 Prozentpunkte über dem NRW-Wert.

3 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Ver- gleich der Kunsthochschulen 2020 und 2017

Im Landesvergleich der Frauenanteile an den Kunsthochschulen in NRW hat die Folkwang Universität der Künste ihre Spitzenposition aus dem Jahr 2017 nicht halten können und belegt nun den dritten Platz. Bezogen auf die einzelnen Statusgruppen gab es zwischen 2017 und 2020 bei den Studierenden und den Professor_innen keine Veränderungen, bei ersteren nimmt sie den dritten Platz und bei letzteren den vierten Platz ein. Darüber hinaus verliert die Folkwang Universität der Künste beim hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal einen Platz und befindet sich nun auf dem dritten Rang.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

		Folkwang Universität der Künste			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAW (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
1	Kunsthochschulbeirat	(-)	(-)	(-)	(-)	50,2 %
	Senat	12	12	50,0 %	48,5 %	44,4 %
	Rektorat	2	3	40,0 %	33,3 %	39,0 %
	davon Rektor_in	0	1	0,0 %	16,7 %	22,2 %
	Prorektor_innen	2	1	66,7 %	35,3 %	45,3 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	42,9 %	33,3 %
	Dekanate	3	6	33,3 %	31,1 %	22,5 %
	davon Dekan_innen	1	3	25,0 %	27,8 %	18,3 %
	Prodekan_innen	2	3	40,0 %	33,3 %	27,0 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	(-)	19,7 %
	Dezernate	1	1	50,0 %	40,0 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	103	92	-10,7 %	20,4 %	31,5 %	11,1	4,6
Ha. wiss.-künstl. Personal	48	54	12,5 %	31,3 %	44,4 %	13,2	0,7
MTV	112	137	22,3 %	56,3 %	52,6 %	-3,7	-15,9
Studierende	1420	1540	8,5 %	56,5 %	55,0 %	-1,5	7,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
Folkwang U der Künste	2020	3	3	4	3,3	3
Folkwang U der Künste	2017	3	2	4	3,0	1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Kunsthochschulen.

Gender-Datenprofil Hochschule für Musik und Tanz Köln

Köln, Aachen, Wuppertal

 Hochschule für
Musik und Tanz Köln

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

An der Hochschule für Musik und Tanz liegen die Frauenanteile an den Leitungsgremien sowohl ober- als auch unterhalb des Landesdurchschnitts. Frauen sind mit einem Anteil von 38,5 % im Senat vertreten, dieser Anteil liegt um rund zehn Prozentpunkte unter dem Mittelwert aller Kunsthochschulen in NRW. Auch das Rektorat verzeichnet einen vergleichsweise unterdurchschnittlichen Frauenanteil. Unter seinen vier Mitgliedern befindet sich eine Prorektorin, die drei weiteren Positionen, darunter Kanzler_in und Rektor_in, haben Männer inne. Im NRW-Vergleich überdurchschnittliche Frauenanteile weisen hingegen die Dekanate und Dezernate auf. Der Anteil der Frauen an allen Dekanatspositionen beträgt 40,0 %, bemerkenswert ist zudem die paritätische Verteilung der Fachbereichsleitungen. Auf der Ebene der Hochschulverwaltung leiten Frauen drei der fünf Dezernate.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

Im Zehnjahresvergleich gestaltet sich die Entwicklung der Frauenanteile nach Statusgruppen an der Hochschule für Musik und Tanz unterschiedlich. Zugleich zeigt der Vergleich mit den Durchschnittswerten der NRW-Hochschulen, dass die Frauenanteile überwiegend auf einem hohen Niveau verbleiben. So ist der Professorinnenanteil in der betrachteten Dekade um 5,2 Prozentpunkte auf 29,4 % gestiegen und überschreitet damit leicht den Landesdurchschnitt. Mit 14,6 Prozentpunkten fällt der positive Abstand zum NRW-Mittelwert in der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personals nochmals stärker aus. Frauen sind hier mit einem Anteil von 58,3 % mehrheitlich vertreten. Der Frauenanteil im MTV-Bereich ist dagegen leicht gesunken und befindet sich mit 64,2 % unterhalb des NRW-Durchschnitts. Trotz eines Rückgangs des Studentinnenanteils stellen Frauen weiterhin etwas mehr als die Hälfte der Studierenden. Auch im Landesvergleich weist die Hochschule damit einen überdurchschnittlichen Wert auf.

3 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2020 und 2017

Die Hochschule für Musik und Tanz Köln hat im landesweiten Vergleich der Kunsthochschulen einen Platz verloren und liegt nun auf Rang fünf. Diese Position im hinteren Mittelfeld nimmt sie unverändert auch in den Statusgruppen der Studierenden und der Professor_innen ein. Trotz ihres hohen Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal verliert die Hochschule für Musik und Tanz Köln hier einen Platz, belegt in dieser Statusgruppe mit Rang zwei aber weiterhin eine vordere Position.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

	Hochschule für Musik und Tanz Köln			NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAW (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Kunsthochschulbeirat	(-)	(-)	(-)	(-)	50,2 %
Senat	10	16	38,5 %	48,5 %	44,4 %
Rektorat	1	3	25,0 %	33,3 %	39,0 %
davon Rektor_in	0	1	0,0 %	16,7 %	22,2 %
Prorektor_innen	1	1	50,0 %	35,3 %	45,3 %
Kanzler_in	0	1	0,0 %	42,9 %	33,3 %
Dekanate	8	12	40,0 %	31,1 %	22,5 %
davon Dekan_innen	3	3	50,0 %	27,8 %	18,3 %
Prodekan_innen	5	9	35,7 %	33,3 %	27,0 %
Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	(-)	19,7 %
Dezernate	3	2	60,0 %	40,0 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	120	119	-0,8 %	24,2 %	29,4 %	5,2	2,5
Ha. wiss.-künstl. Personal	22	24	9,1 %	54,5 %	58,3 %	3,8	14,6
MTV	86	109	26,7 %	66,3 %	64,2 %	-2,1	-4,2
Studierende	1456	1488	2,2 %	54,8 %	52,5 %	-2,3	4,5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS für Musik und Tanz Köln	2020	5	2	5	4,0	5
HS für Musik und Tanz Köln	2017	5	1	5	3,7	4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Kunsthochschulen.

Gender-Datenprofil Kunsthochschule für Medien Köln

I Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

Die Leitungsgremien der Kunsthochschule für Medien Köln sind im Landesvergleich sowohl aller Kunsthochschulen als auch aller nordrhein-westfälischen Hochschulen überdurchschnittlich mit Frauen besetzt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Kunsthochschule für Medien Köln keine Fachbereiche oder Dezernate hat. Im Senat sind Frauen mit einem Anteil von mehr als zwei Dritteln mehrheitlich vertreten, dieser Wert liegt damit sehr deutlich über dem landesweiten Mittelwert. Das Rektorat setzt sich zum Erhebungszeitpunkt aus einer Kanzlerin, einer Prorektorin und einem Prorektor zusammen. Die Position der Rektor_in ist vakant.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

Im Zeitraum von 2010 bis 2020 haben die Frauenanteile an der Kunsthochschule für Medien Köln in fast allen Statusgruppen einen – zum Teil deutlichen – Zuwachs erfahren und weichen auch im NRW-Vergleich meist stark nach oben von den Durchschnittswerten ab. Die größte Steigerung ist beim Professorinnenanteil festzustellen. Mit 48,3 % ist hier nicht nur fast die Geschlechterparität erreicht, der Wert übersteigt zugleich den Landesdurchschnitt um 21,4 Prozentpunkte. Zwar ist der Frauenanteil auf der Ebene des hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personals im Zehnjahresvergleich leicht gesunken, gleichwohl liegt er mit 61,5 % ebenfalls deutlich oberhalb des NRW-Durchschnitts. Im MTV-Bereich beträgt der Frauenanteil 59,0 % und weicht trotz eines leichten Anstiegs um -9,5 Prozentpunkte deutlich vom Mittelwert in NRW ab. Der Studentinnenanteil hat sich in der betrachteten Dekade deutlich erhöht und Frauen stellen in dieser Gruppe nun die Mehrheit. Damit bewegt sich die Kunsthochschule für Medien Köln auch hier im landesweiten Vergleich auf einem überdurchschnittlichen Niveau.

3 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2020 und 2017

Im Landesvergleich der Kunsthochschulen hat sich die Kunsthochschule für Medien Köln seit 2017 nicht nur um vier Plätze verbessert, sondern übernimmt nun die Spitzenposition. In den einzelnen Statusgruppen konnte die Kunsthochschule für Medien Köln ebenfalls Ränge dazugewinnen. Mit Blick auf die Frauenanteile bei den Studierenden ist sie vom vorletzten Platz auf Rang vier vorgerückt und bewegt sich somit im Mittelfeld. Aufgrund der im Jahr 2020 NRW-weit höchsten Frauenanteile am hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal und an den Professor_innen hat sie in beiden Statusgruppen die Rangplätze im Mittelfeld verlassen und belegt jeweils den ersten Rang.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

	Kunsthochschule für Medien Köln			NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAW (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Kunsthochschulbeirat	(-)	(-)	(-)	(-)	50,2 %
Senat	11	5	68,8 %	48,5 %	44,4 %
Rektorat	2	1	66,7 %	33,3 %	39,0 %
davon					
Rektor_in	(-)	(-)	(-)	16,7 %	22,2 %
Prorektor_innen	1	1	50,0 %	35,3 %	45,3 %
Kanzler_in	1	0	100 %	42,9 %	33,3 %
Dekanate	(-)	(-)	(-)	31,1 %	22,5 %
davon					
Dekan_innen	(-)	(-)	(-)	27,8 %	18,3 %
Prodekan_innen	(-)	(-)	(-)	33,3 %	27,0 %
Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	(-)	19,7 %
Dezernate	(-)	(-)	(-)	40,0 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	35	29	-17,1 %	20,0 %	48,3 %	28,3	21,4
Ha. wiss.-künstl. Personal	26	26	0,0 %	65,4 %	61,5 %	-3,8	17,8
MTV	65	78	20,0 %	55,4 %	59,0 %	3,6	-9,5
Studierende	364	380	4,4 %	44,0 %	54,2 %	10,3	6,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
Kunst-HS für Medien Köln	2020	4	1	1	2,0	1
Kunst-HS für Medien Köln	2017	6	4	3	4,3	5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Kunsthochschulen.

Gender-Datenprofil Kunstakademie Münster

I Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

Im Landesvergleich sind Frauen an der Kunstakademie Münster auf der Leitungsebene überwiegend gut vertreten. Einzig bei den Dezernaten unterschreitet der Frauenanteil mit 25,0 % den Landesdurchschnitt aller nordrhein-westfälischen Hochschulen deutlich. Der Senat ist hingegen leicht mehrheitlich mit Frauen besetzt. Diese haben neun der 16 Sitze inne, somit liegt der Anteil der Senatorinnen über dem NRW-Mittelwert. Die Kunstakademie Münster wird zudem von einer Rektorin geleitet, diese steht im Rektorat gemeinsam mit einer Prorektorin dem Kanzler und zwei Prorektoren gegenüber.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

Die Frauenanteile an der Kunstakademie Münster haben sich in den einzelnen Statusgruppen zwischen 2010 und 2020 unterschiedlich entwickelt. Der Professorinnenanteil hat sich in diesem Zeitraum von 26,3 % auf 35,0 % erhöht und weist damit im NRW-Vergleich einen überdurchschnittlichen Wert auf. In der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personals hat es in der betrachteten Dekade weder bei der Anzahl der Beschäftigten noch beim Frauenanteil Veränderungen gegeben. Somit verbleibt der Anteil der Frauen bei einem Viertel und liegt weit unterhalb des Landesdurchschnitts. Im MTV-Bereich ist die Anzahl der Beschäftigten zwar gestiegen, dies ging jedoch mit einem Rückgang des Frauenanteils auf 53,1 % einher. Obwohl die Mitarbeiterinnen in dieser Statusgruppe weiterhin mehrheitlich vertreten sind, unterschreitet ihr Anteil den NRW-weiten Mittelwert um -15,3 Prozentpunkte deutlich. Die Gruppe der Studierenden zeichnet sich an der Kunstakademie Münster hingegen durch einen auch im landesweiten Vergleich überdurchschnittlichen Anteil an Studentinnen aus. Dieser liegt nahezu unverändert bei knapp zwei Dritteln.

3 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2020 und 2017

Die Kunstakademie Münster konnte im NRW-Vergleich der Kunsthochschulen ihre Spitzenposition nicht halten und belegt nun mit dem vierten Rang einen Platz im Mittelfeld. Die Platzierungsverluste in der Gruppe der Professor_innen haben hierzu beigetragen. Hier ist sie von Rang eins auf Rang drei gesunken. Bei den Studierenden nimmt die Kunstakademie Münster unverändert den ersten Rang ein, während sie beim hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal weiterhin das Schlusslicht bildet.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2022

		Kunstakademie Münster			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAW (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
1	Kunsthochschulbeirat	(-)	(-)	(-)	(-)	50,2 %
	Senat	9	7	56,3 %	48,5 %	44,4 %
	Rektorat	2	3	40,0 %	33,3 %	39,0 %
	davon Rektor_in	1	0	100 %	16,7 %	22,2 %
	Prorektor_innen	1	2	33,3 %	35,3 %	45,3 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	42,9 %	33,3 %
	Dekanate	(-)	(-)	(-)	31,1 %	22,5 %
	davon Dekan_innen	(-)	(-)	(-)	27,8 %	18,3 %
	Prodekan_innen	(-)	(-)	(-)	33,3 %	27,0 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	(-)	19,7 %
	Dezernate	1	3	25,0 %	40,0 %	47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2010 und 2020

	Personen			Frauenanteile			
	2010	2020	Veränderungsrate 2010–2020	2010	2020	Differenz 2010–2020	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	19	20	5,3 %	26,3 %	35,0 %	8,7	8,1
Ha. wiss.-künstl. Personal	12	12	0,0 %	25,0 %	25,0 %	0,0	-18,7
MTV	21	32	52,4 %	66,7 %	53,1 %	-13,5	-15,3
Studierende	300	344	14,7 %	66,0 %	65,1 %	-0,9	17,2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2010 und 2020; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2020 und 2017

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
Kunstakademie Münster	2020	1	7	3	3,7	4
Kunstakademie Münster	2017	1	7	1	3,0	1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017 und 2020; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2017 entstammen dem Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019: 96ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Kunsthochschulen.

Teil II

Gleichstellung – rechtliche Umsetzungen und aktuelle Herausforderungen

1 Geschlechterparität in Leitungsgremien und -positionen	183
2 Gleichstellungssteuerung und -governance	192
3 Coronapandemie und Gleichstellung	210
4 Familienfreundliche Hochschule	217
5 Sexuelle Belästigung, Antidiskriminierung und Geschlechtervielfalt	227
6 Gender Pay Gap und gendergerechte Finanzierungsmodelle	242
7 Geschlechterforschung – Gender-Denominationen, Zentren und Studiengänge	251

In Teil II des Gender-Reports wird dokumentiert, wie Hochschulen die gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben¹ vor Ort umsetzen und welche Herausforderungen hierbei bestehen. In Teilen handelt es sich hierbei um eine Fortschreibung der vorangegangenen Gender-Reporte (vgl. insbes. Kortendiek et al. 2016, 2019). Zugleich wird mit Fragen nach den Auswirkungen der Coronapandemie auf die Gleichstellungs- und Gremienarbeit sowie der Umsetzung von Maßnahmen zur Anerkennung von Geschlechtervielfalt neues Terrain beschritten.

Datengrundlage und Methode: Hochschulbefragung zu Gleichstellung

Die Basis für die folgenden Auswertungen bildet eine Befragung der 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Die Hochschulleitungen wurden kontaktiert (per Brief und Mail), und um die Beantwortung eines schriftlichen Fragebogens bis zum Stichtag 31.08.2021 gebeten. Dabei nahmen die Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW), für die das HG gilt, an der „Befragung der nordrhein-westfälischen Universitäten und Fachhochschulen zur Umsetzung der gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben“ teil, während parallel für die unter das KunstHG fallenden Kunsthochschulen die „Befragung der nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen zur Umsetzung der gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben und der Gleichstellungspraxis“ durchgeführt wurde. Die Hochschulen konnten über die Beantwortung des Fragebogens hinaus weitere Angaben zu ihrer Gleichstellungsarbeit machen sowie zusätzliches Material einreichen.

Erneut beteiligten sich alle Universitäten und HAWs an der Befragung, sechs von sieben Kunsthochschulen nahmen teil. Die Kunstakademie Düsseldorf hat sich nicht beteiligt.²

Neben der Hochschulbefragung fließen weitere Erhebungsmethoden in die Untersuchung mit ein: die

Auswertung der Datenbanken „Kinderbetreuung an Hochschulen in NRW“, „Gleichstellungsprojekte an Hochschulen in NRW“ und der Datenbank der Wissenschaftler_innen des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung sowie eine eigene, internet-basierte Recherche der Hochschulleitungsgremien. Auf dieser Datenbasis erfolgen inhaltsanalytische Auswertungen und statistische Analysen zunächst als Bestandsaufnahme der Gleichstellungspraxis an Hochschulen, aber auch mit dem Ziel, Herausforderungen und perspektivische Weiterentwicklungen zu erkennen.

Thematische Auswertung und Aufbau

Die Untersuchung der Gleichstellungspraxis hat folgende thematische Schwerpunkte:

1. Geschlechterparität in Leitungsgremien und -positionen (§ 11b HG/§ 12a KunstHG)
2. Gleichstellungssteuerung und -governance (Beauftragung nach § 15ff. LGG; § 24 HG/§ 22 KunstHG; Gleichstellungspläne nach § 4 LGG; Gleichstellungsquoten und Ziele nach § 37a HG/§ 30a KunstHG sowie die ergriffenen Maßnahmen)
3. Coronapandemie und Gleichstellung
4. Familienfreundliche Hochschule (§ 1 LGG, § 3 HG/§ 3 KunstHG)
5. Sexuelle Belästigung, Antidiskriminierung und Geschlechtervielfalt
6. Gender Pay Gap und gendergerechte Finanzierungsmodelle (§ 24 Abs. 5 HG/§ 22 Abs. 5 KunstHG)
7. Geschlechterforschung – Gender-Denominationen, Zentren und Studiengänge

¹ Die Umsetzung von Maßnahmen und Steuerungsmechanismen, die auf die tatsächliche Verwirklichung von Geschlechtergleichstellung in Wissenschaft und Forschung zielen, gehören zu den gesetzlich festgeschriebenen Kernaufgaben der Hochschulen. In Nordrhein-Westfalen bilden hierbei das Hochschulgesetz (HG), das Kunsthochschulgesetz (KunstHG) und das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) wichtige gesetzliche Grundlagen für die Gleichstellungsarbeit, doch auch Bundesgesetze wie bspw. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) oder das Entgelttransparenzgesetz (Entg-TranspG) sind wichtige Bezugspunkte für den Diskriminierungsschutz an Hochschulen.

² Mit dem Inkrafttreten des Hochschulfreiheitsgesetzes (2007) sind die Hochschulen Körperschaften des Öffentlichen Rechts mit eigener Dienstherreneigenschaft. Daher werden sie nicht durch die LGG-Berichte des Landes NRW erfasst. Um den Informationspflichten gegenüber dem Landtag Rechnung zu tragen, hat das Wissenschaftsministerium die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW mit der regelmäßigen Erstellung der Gender-Reporte beauftragt (vgl. Becker et al. 2010: 3). Seit 2010 erscheinen die Gender-Reporte in einem Dreijahresrhythmus und beleuchten die Umsetzung von Gleichstellungspolitik an Hochschulen aus unterschiedlichen Perspektiven und Schwerpunktsetzungen (vgl. Becker et al. 2010; Kortendiek et al. 2013, 2016, 2019).

1 GESCHLECHTERPARITÄT IN LEITUNGSGREMIEN UND -POSITIONEN

Die Leitungsgremien und -positionen sind ein besonders sichtbarer Teil der Hochschule. Hier werden maßgebliche Entscheidungen über die Ausgestaltung der Hochschule getroffen und umgesetzt. Zur Verwirklichung einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur ist es daher essenziell, dass alle Geschlechter an diesen Strukturen beteiligt sind. Allerdings zeigt die jährliche bundesweite Auswertung der Hochschulleitungen des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE), dass nach wie vor drei Viertel aller staatlichen Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften von Männern geleitet werden, auch wenn der Frauenanteil an den Rektor_innen bzw. Präsident_innen in den letzten Jahren insgesamt leicht auf nunmehr 24,9 % gestiegen ist (Roessler 2022: 3). Diese Unterrepräsentanz lässt sich auch auf den geringen Anteil an Professorinnen im deutschen Wissenschaftssystem zurückführen, der im Jahr 2020 bei 26,3 % lag. Eine Sonderauswertung des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) zeigt zwar, dass im Jahr 2019 bezogen auf das gesamte Rektorat der Frauenanteil mit rund 30 % über dem Professorinnenanteil liegt, aber damit dennoch weiterhin bei unter einem Drittel verbleibt (Löther 2021: 19).

In Nordrhein-Westfalen sehen die rechtlichen Regelungen vor, dass Gremien an Hochschulen geschlechterparitätisch zu besetzen sind. Sowohl in § 11b HG als auch in § 12b KunstHG wird festgelegt, dass Hochschulgremien nur in einem sachlich begründeten Einzelfall davon abweichen dürfen. Der für das jeweilige Gremium relevante Professorinnenanteil kann ebenfalls als Zielgröße herangezogen werden, falls „eine geschlechterparitätische Besetzung in dieser Gruppe trotz intensiver Bemühungen nicht gelingt“ (§ 11b Abs. 1 HG). Außerdem muss ein Gremium aufgelöst werden, wenn es ohne Begründung nicht geschlechterparitätisch besetzt wird.

Die Leitungsebene der Hochschulen besteht aus verschiedenen Organen und Gremien, die sich wiederum aus einzelnen Positionen zusammensetzen. Die zentralen Organe einer Hochschule in NRW sind nach § 14 HG die Rektorate, die Rektorin bzw. der Rektor sowie die Hochschulräte und Senate.³ Sie üben auf zentraler Ebene wesentliche Funktionen aus, die sich zwischen Aufsicht, Leitung, Entscheidungsgewalt und Mitbestimmung bewegen. Darüber hinaus werden Entscheidungen auch auf der dezentralen Ebene getroffen, die durch die Dekanate repräsentiert werden. Leitungspositionen finden sich ebenso in den Zentralverwaltungen der Hochschulen, diese werden in der Erhebung über die Dezernatsleitungen abgebildet. Um ein möglichst umfassendes Bild der Situation in NRW zu zeichnen, werden alle diese Gremien und Positionen analysiert und in der Entwicklung seit 2016 dargestellt. Anschließend folgt eine Auswertung nach Hochschulart, die auch die einzelnen Hochschulen in den Blick nimmt. Angesichts der Unterrepräsentanz von Frauen können sich für Wissenschaftlerinnen hinsichtlich der Gremientätigkeit spezifische Mehrbelastungen ergeben und Gleichstellungsbemühungen konterkarieren. Daher wird betrachtet, wie die Hochschulen mit dieser Problematik umgehen. Die Datengrundlage bildet die jährlich durchgeführte Erhebung der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, deren Ergebnisse über die Datenbank „Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW“⁴ abrufbar sind. In Form einer Internetrecherche wurden die Frauen- und Männeranteile⁵ der Leitungsgremien und -positionen an den 37 Hochschulen des Landes erfasst und ausgewertet. Für das Kapitel zu den Entlastungsmaßnahmen für Professorinnen wird auf die Antworten aus der Hochschulbefragung zurückgegriffen.

³ Zudem gehört die Hochschulwahlversammlung ebenfalls zu den zentralen Organen, deren Zusammensetzung hier jedoch nicht erhoben wird.

⁴ <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de>

⁵ Die Zuordnung zu einer der beiden Geschlechtergruppen wurde dabei anhand der Vornamen vorgenommen.

1.1 HOCHSCHULLEITUNGEN – ENTWICKLUNG DER FRAUEN- UND MÄNNERANTEILE

Grundsätzlich kann festgestellt werden, dass im aktuellen Erhebungszeitraum der Anteil von Frauen in Leitungspositionen bzw. in Leitungsgremien weiterhin gestiegen ist (Tab. II 1.1). Damit setzt sich die Entwicklung der vergangenen Erhebungen hinsichtlich eines kontinuierlichen Anstiegs des Frauenanteils fort (vgl. Kortendiek et al. 2016, 2019). Seit 2016 ist der Frauenanteil an Leitungspositionen und in Leitungsgremien um 7,8 Prozentpunkte gestiegen und verteilt sich in etwa gleichmäßig auf die beiden Erhebungszeiträume. Im Jahr 2022 (Abb. II 1.1) liegt der Frauenanteil mit 36,1 % erstmals bei über einem Drittel. Diese positive Entwicklung erstreckt sich sowohl auf die Hochschulleitungen als auch auf die weiteren hier betrachteten Gremien. Insbesondere die Hochschulräte und Senate nähern sich der Geschlechterparität an oder haben sie erreicht. Die Frauenanteile in den Rektoraten und Dekanaten haben sich seit 2016 um rund sechs Prozentpunkte erhöht. Jedoch lässt sich nicht für jede der einzelnen Positionen eine positive Entwicklung beobachten. So amtierenden, wie in 2019, lediglich an acht Hochschulen in NRW Frauen als Rektorin bzw. Präsidentin, in 2016 waren es elf Rektorinnen. Eine hohe Unterrepräsentanz von Frauen weisen nach wie vor die Dekanate

auf, eine Steigerung des Frauenanteils geht hier nur langsam vonstatten.

1.1.1 Hochschulrat

Die Hochschulräte an allen Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften des Landes NRW übersteigen mit einem Frauenanteil von 50,2 % erstmalig die Marke von 50 %. Zu berücksichtigen ist, dass sich die rechtlichen Bestimmungen in Bezug auf den Hochschulrat (§ 21 HG) deutlich von den Bestimmungen nach § 8 KunstHG für die Kunsthochschulen unterscheiden.

Aufgabe der Hochschulräte an den Universitäten und HAWs ist die Beratung der Hochschulleitung und Kontrolle der geschäftsführenden Tätigkeiten, demnach obliegt ihnen eine Aufsichtsfunktion. Die Zusammensetzung dieses Gremiums ist ebenfalls rechtlich vorgegeben: So muss der Hochschulrat mindestens zur Hälfte mit externen Mitgliedern besetzt werden. Darüber hinaus ist nach § 21 Abs. 3 HG ein Frauenanteil von mindestens 40 % vorgeschrieben. Es ist daher nicht überraschend, dass die Hochschulräte, wie auch in den vergangenen Erhebungszeiträumen,

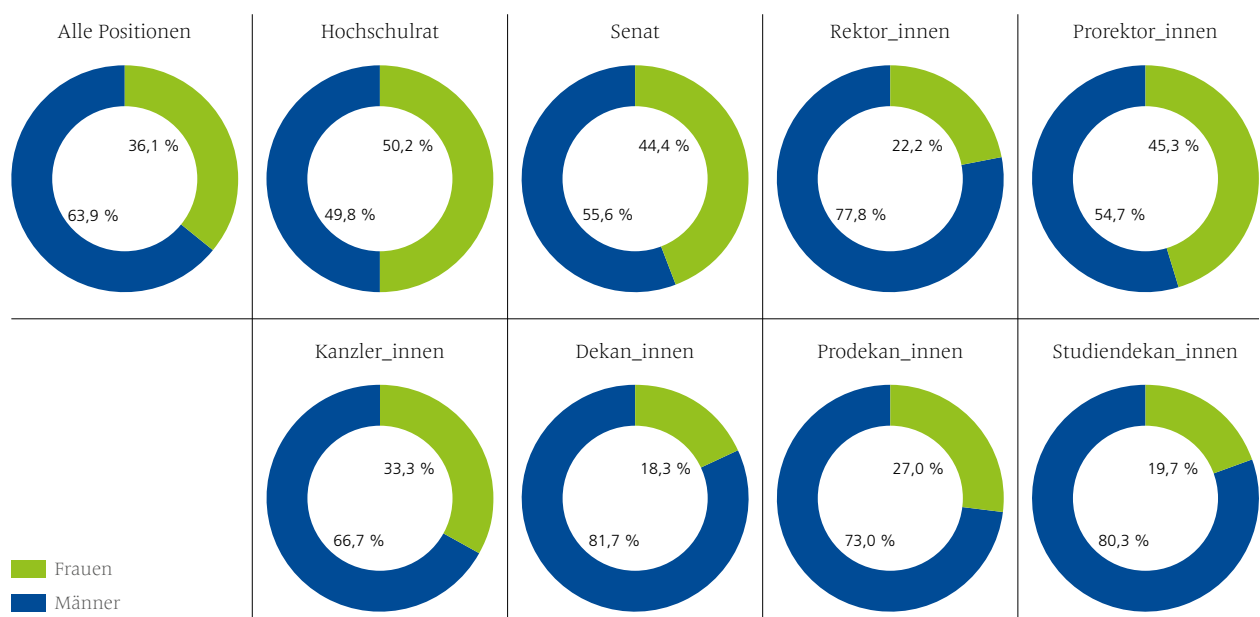


Abb. II 1.1 Gremien und Führungspositionen an nordrhein-westfälischen Hochschulen – Frauen- und Männeranteile 2022. (Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnung. Gezählt wurden die stimmberechtigten Mitglieder des Senats. Prodekan_innen und Studiendekan_innen wurden aufgrund der Tätigkeit zugeordnet. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt)

Tab. II 1.1 Gremien und Führungspositionen an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nach Geschlecht 2016 bis 2022

	2016			2019			2022			2016–2022
	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Diff. Frauenanteil
	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%	%-Punkte
Hochschulrat	107	146	42,3 %	130	135	49,1 %	129	128	50,2 %	7,9
Senat	260	502	34,1 %	307	493	38,4 %	356	446	44,4 %	10,3
Rektorat	60	124	32,6 %	62	124	33,3 %	78	122	39,0 %	6,4
davon Rektor_innen	11	25	30,6 %	8	27	22,9 %	8	28	22,2 %	-8,3
davon Prorektor_innen	38	75	33,6 %	43	72	37,4 %	58	70	45,3 %	11,7
davon Kanzler_innen	11	24	31,4 %	11	25	30,6 %	12	24	33,3 %	1,9
Dekanate	120	613	16,4 %	143	604	19,1 %	179	616	22,5 %	6,1
davon Dekan_innen	28	224	11,1 %	36	219	14,1 %	48	215	18,3 %	7,1
davon Prodekan_innen	63	264	19,3 %	74	257	22,4 %	97	262	27,0 %	7,8
davon Studiendekan_innen	29	125	18,8 %	33	128	20,5 %	34	139	19,7 %	0,8
Alle Positionen	547	1.385	28,3 %	642	1.356	32,1 %	742	1.312	36,1 %	7,8

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnung. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt. Gezählt wurden die stimmberechtigten Mitglieder des Senats. Prodekan_innen und Studiendekan_innen wurden aufgrund der Tätigkeit zugeordnet. Die Daten aus 2016 und 2019 stammen aus Kortendiek et al. 2019: 187.

von allen Leitungsgremien den höchsten Frauenanteil aufweisen und als einziges Gremium im Jahr 2022 geschlechterparitätisch besetzt sind. Seit 2016 ist der Frauenanteil insgesamt um 7,9 Prozentpunkte gestiegen und mit Bezug zu 2019 waren es 1,1 Prozentpunkte. Somit bleibt auch 2022 die Geschlechterparität in den Hochschulräten bestehen.

Für die Kunsthochschulen gibt es nach § 8 KunstHG einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat. Vorgaben für eine geschlechterparitätische Besetzung bestehen nicht. Der Kunsthochschulbeirat ist zudem kein Aufsichtsorgan, sondern ein Expert_innengremium, dessen Aufgabe die Beratung der sieben Kunsthochschulen des Landes NRW mit besonderem Blick auf die künstlerischen Studienangebote ist. Die Mitglieder des Gremiums werden für fünf Jahre durch das Ministerium für Kultur und Wissenschaft bestellt. Seit 2019 ist der Kunsthochschulbeirat allerdings nicht besetzt, da das Kunsthochschulgesetz derzeit novelliert wird und bei der Neuberufung der Mitglieder diesem nicht vorgegriffen werden soll.⁶

1.1.2 Senat

Eine Besonderheit der Senate ist die direkte Wahl der Mitglieder durch alle Hochschulangehörigen, da es sich um ein Organ der Selbstverwaltung handelt. Dabei erfolgt die Wahl nach Statusgruppen getrennt.

Aufgrund der Wahlfreiheit ist eine geschlechterparitätische Zusammensetzung des Gremiums somit schon bei der Erstellung der Wahllisten von hoher Bedeutung. Dass dies zunehmend gelingt, spiegelt sich im Frauenanteil von 44,4 % und damit dem zweithöchsten Frauenanteil unter allen Leitungsgremien an den Hochschulen in NRW. Der positive Trend der vergangenen sechs Jahre setzt sich mit einem Anstieg von insgesamt 10,3 Prozentpunkten weiter fort. Der Senat ist damit das Leitungsgremium mit dem stärksten Anstieg in diesem Zeitraum. Zwischen den Erhebungen von 2016 und 2019 ist der Frauenanteil um 4,3 Prozentpunkte gestiegen und zwischen 2019 und 2022 kann ein Anstieg von 6,0 Prozentpunkten verzeichnet werden. Differenziert nach Statusgruppen zeigt sich, dass der Frauenanteil in der Gruppe der Professor_innen seit der letzten Erhebung 2019 um 2,1 Prozentpunkte gestiegen ist und damit erstmals bei einem Drittel (33,5 %) liegt.

1.1.3 Rektorat

In den Rektoraten beträgt der Frauenanteil 39,0 % und liegt damit fast 6 Prozentpunkte über dem Anteil im Jahr 2019. Damit amtieren zwar weiterhin mehrheitlich Männer in den Rektoraten, jedoch hat sich der Gender Gap verringert. Der Anstieg der Frauenanteile verteilt sich sehr unterschiedlich auf die einzelnen Rektoratspositionen.⁷ So werden zum

⁶ Vgl.: <https://www.mkw.nrw/hochschule-und-forschung/hochschulen/kunst-und-musikhochschulen> [Zugriff am 09.05.2022].

⁷ In Bezug auf die einzelnen Positionen ist zu beachten, dass die Fallzahlen für Rektor_innen und Kanzler_innen sehr gering sind und somit einer hohen Schwankungsfähigkeit unterliegen.

Erhebungszeitpunkt weiterhin nur acht Hochschulen von Rektorinnen geleitet und es ist im Vergleich zu 2019 nur eine Kanzlerin hinzugekommen. Im Sechsjahresvergleich hat sich somit die Anzahl der Rektorinnen von elf auf acht Frauen verringert und damit auch der Frauenanteil an dieser herausgehobenen Hochschulleitungsposition. Die Anzahl der Kanzlerinnen ist in diesem Zeitraum nahezu geblieben und liegt im Jahr 2022 bei zwölf Amtsinhaberinnen. Somit ist die positive Entwicklung in den Rektoraten insbesondere auf eine Steigerung des Frauenanteils unter den Prorektor_innen zurückzuführen. Mit 45,3 % nähert sich der Frauenanteil im Jahr 2022 der Geschlechterparität an. Die Steigerung seit 2019 geht einher mit einer Erhöhung der Gesamtzahl an Prorektor_innen, die Anzahl der Prorektoren ist nur geringfügig gesunken.

1.1.4 Dekanat

Die Dekanate bilden die dezentrale Leitungsebene der Hochschulen an den Fachbereichen bzw. Fakultäten. Im Vergleich zu den zentralen Leitungsgremien

der Hochschulen ist der Frauenanteil mit lediglich 22,5 % weiterhin sehr gering. Auch wenn sich die verschiedenen Dekanatspositionen mehrheitlich aus der Gruppe der Professor_innen rekrutieren, kann der geringe Frauenanteil nicht ausschließlich mit der Unterrepräsentanz von Professorinnen erklärt werden, da dieser mit einem Anteil von 26,5 % im Jahr 2019 sogar leicht darüber liegt. Dennoch gibt es seit 2016 eine leichte Steigerung um mehr als sechs Prozentpunkte. Eine Betrachtung der einzelnen Positionen zeigt, dass der Frauenanteil bei den Prodekan_innen am höchsten ist und erstmals ein Viertel übersteigt. Auch bei den Dekan_innen ist ein Anstieg von etwa sieben Prozentpunkten festzustellen. Damit werden zum Erhebungszeitpunkt 48 Fachbereiche an den nordrhein-westfälischen Hochschulen – und damit fast doppelt so viele wie im Jahr 2016 – von einer Frau geleitet, was einem Frauenanteil von 18,3 % entspricht und damit weiterhin unter der 20-%-Marke verbleibt. Bei den Studiendekan_innen sind kaum Veränderungen im Frauenanteil zu erkennen, dieser liegt seit 2016 bei etwa 20 %.

Tab. II 1.2 Frauenanteile an Dezernatsleitungen an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2022

Universität	Frauenanteil	Hochschule für angewandte Wissenschaften	Frauenanteil	Kunsthochschule	Frauenanteil
FernU Hagen	80,0 %	HS Westfälische	75,0 %	HS für Musik und Tanz Köln	60,0 %
U Bielefeld	66,7 %	FH Münster	66,7 %	Folkwang U der Künste	50,0 %
U Paderborn	60,0 %	HS Bonn-Rhein-Sieg	60,0 %	Robert Schumann HS Düsseldorf	25,0 %
U Köln	57,1 %	HS Rhein-Waal	60,0 %	Kunstakademie Münster	25,0 %
U Bonn	55,6 %	FH Südwestfalen	57,1 %	Kunst-HS für Medien Köln*	(-)
U Duisburg-Essen	50,0 %	FH Bielefeld	50,0 %	Kunstakademie Düsseldorf*	(-)
U Bochum	50,0 %	HS Bochum	50,0 %	HS für Musik Detmold*	(-)
RWTH Aachen	50,0 %	FH Aachen	50,0 %		
U Münster	42,9 %	HS Ruhr West	50,0 %		
U Siegen	40,0 %	HS Düsseldorf	42,9 %		
U Düsseldorf	33,3 %	TH Ostwestfalen-Lippe	40,0 %		
TU Dortmund	28,6 %	HS Niederrhein	40,0 %		
U Wuppertal	28,6 %	HS Hamm-Lippstadt	40,0 %		
DSHS Köln	0,0 %	FH Dortmund	33,3 %		
		HS für Gesundheit	33,3 %		
		TH Köln*	(-)		
Alle Universitäten	46,8 %	Alle Hochschulen für angewandte Wissenschaften	50,0 %	Alle Kunsthochschulen	40,0 %
Alle Hochschulen					47,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnung. Es wurden jeweils die Leitungen der Dezernate mitgezählt, jedoch keine Stabsstellen o. Ä. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt. * Die TH Köln, die Kunst-HS für Medien Köln, die Kunstakademie Düsseldorf und die HS für Musik Detmold verfügen über keine Dezernate.

1.1.5 Dezernatsleitung

Die Leitung der Dezernate bildet nach den Kanzler_innen die zweite Führungsebene in der Hochschulverwaltung und weist einen mit 47,6 % hohen Frauenanteil auf (Tab. II 1.2). Im Vergleich zu 2019 gibt es eine Steigerung des Frauenanteils um drei Prozentpunkte (vgl. Kortendiek et al. 2019: 189) und die Besetzung der Dezernatsleitungen nähert sich damit der Geschlechterparität an. Ein Blick auf die Hochschularten zeigt jedoch Unterschiede in der Geschlechterverteilung.

Während an den HAWs die Dezernatsleitungen zur Hälfte mit Frauen besetzt sind, sind die Frauenanteile an den Universitäten (46,8 %) und insbesondere an den Kunsthochschulen (40,0 %) niedriger. Auf Hochschulebene werden an 19 von insgesamt 33 Hochschulen, die über Dezernate verfügen, mindestens die Hälfte der Dezernate von Frauen geleitet. An den anderen Hochschulen sind Dezernentinnen mindestens zu einem Viertel vertreten, einzig an der Deutschen Sporthochschule Köln ist keine der vier Dezernatsleitungen mit einer Frau besetzt.

1.2 GREMIENBESETZUNG – ÜBERBLICK NACH HOCHSCHULART UND GESCHLECHT

Differenziert nach Hochschulart zeigen sich Unterschiede hinsichtlich der Frauenanteile in den Leitungsgremien. Mit 42,7 % weisen die Kunsthochschulen über alle Gremien hinweg den höchsten Frauenanteil auf. An den Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften liegt der Frauenanteil nun bei über einem Drittel. An den Universitäten ist er mit 36,3 % etwas höher als an den HAWs (34,3 %).

Diese Unterschiede differenzieren sich nach Leitungsgremien und -organen der Hochschulen aus. Die Hochschulräte sind sowohl an den Universitäten als auch an den HAWs mit Frauenanteilen von rund 50 % geschlechterparitätisch besetzt. Dagegen lassen sich bei den Senaten zwei Gruppen bilden: die Kunsthochschulen und Universitäten, die mit 48,5 % bzw. 47,3 % nahezu eine paritätische Sitzverteilung in den Senaten vorweisen, und die HAWs, die mit einem Frauenanteil von 39,8 % deutlich darunter liegen. Bei den Rektoraten ist der Frauenanteil an den Universitäten mit 43,3 % höher als an den HAWs (36,3 %) und den Kunsthochschulen (33,3 %). Diese Differenz kann teilweise dadurch erklärt werden, dass an den Universitäten eine höhere Anzahl an Prorektoraten besteht und so der hohe Frauenanteil unter den Prorektor_innen stärker ins Gewicht fällt. Auf der dezentralen Leitungsebene, den Dekanaten, ist der Frauenanteil an den Kunsthochschulen mit 31,1 % am höchsten, Universitäten (22,4 %) und HAWs (21,5 %) liegen jeweils auf einem ähnlich niedrigen Niveau.

Doch auch innerhalb der Hochschularten bestehen zum Teil erhebliche Unterschiede bei der geschlechterbezogenen Zusammensetzung der jeweiligen Leitungsgremien. Hierauf wird im Folgenden eingegangen.

1.2.1 Universitäten

An den Universitäten liegt der Frauenanteil in den Leitungsgremien bei 36,3 % (Tab. II 1.3) und damit um fast fünf Prozentpunkte höher als noch 2019 (Kortendiek et al. 2019: 191). Auch auf der Ebene der einzelnen Hochschulen lässt sich diese Entwicklung nachverfolgen. So sind an den Universitäten Köln, Bielefeld, Siegen und der TU Dortmund erstmalig Frauen mit einem Anteil von über 40 % in den Hochschulgremien vertreten. Insbesondere die Universität Köln nähert sich mit 46,7 % einer paritätischen Gremienbesetzung an. Zudem ist an elf der 14 Universitäten mindestens ein Drittel der Positionen in den Leitungsgremien mit Frauen besetzt.

An allen Universitäten wird der gesetzlich vorgeschriebene Frauenanteil von 40 % an den Hochschulräten erreicht, wobei an zwölf Universitäten mindestens die Hälfte der Hochschulratsmitglieder Frauen sind.

Etwas größer sind die geschlechterbezogenen Unterschiede bei den Senaten. Mit 63,0 % sind Frauen im Senat der TU Dortmund mehrheitlich vertreten und auch an den Universitäten Köln, Bielefeld, Siegen, Bochum und Duisburg-Essen wird die 50%-Marke beim Anteil der Senatorinnen überschritten. Deutlich niedriger – bei unter einem Viertel – liegt der Frauenanteil im Senat der Deutschen Sporthochschule Köln.

Ähnlich verhält es sich hinsichtlich der Frauenanteile in den Rektoraten. An der Universität Bochum sind zwei Drittel der Rektoratsämter mit Frauen besetzt und an fünf Universitäten (Universitäten Bielefeld, Münster, Bonn, Duisburg-Essen, TU Dortmund) beträgt der Frauenanteil mindestens 50 %.

Tab. II 1.3 Frauenanteile an Leitungs- und Führungspositionen der Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2022

Universität	Hochschulrat	Senat	Rektorat	Dekanate	Alle Führungspositionen
U Köln	50,0 %	57,1 %	42,9 %	41,4 %	46,7 %
U Bielefeld	50,0 %	54,2 %	57,1 %	29,5 %	41,2 %
TU Dortmund	62,5 %	63,0 %	50,0 %	22,4 %	40,0 %
U Siegen	60,0 %	54,2 %	28,6 %	15,8 %	40,0 %
U Bochum	57,1 %	56,0 %	66,7 %	25,4 %	37,1 %
U Düsseldorf	50,0 %	44,8 %	33,3 %	17,6 %	36,7 %
U Münster	50,0 %	47,8 %	50,0 %	26,8 %	35,5 %
FernU Hagen	50,0 %	40,9 %	40,0 %	9,1 %	35,4 %
RWTH Aachen	50,0 %	38,5 %	28,6 %	28,1 %	34,7 %
U Paderborn	44,4 %	46,4 %	33,3 %	16,7 %	34,3 %
DSHS Köln	50,0 %	22,2 %	42,9 %	(-)	33,3 %
U Bonn	50,0 %	43,5 %	50,0 %	8,0 %	31,8 %
U Duisburg-Essen	50,0 %	52,0 %	50,0 %	11,6 %	31,0 %
U Wuppertal	42,9 %	37,5 %	33,3 %	13,6 %	28,8 %
Alle Universitäten	51,2 %	47,3 %	43,3 %	22,4 %	36,3 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnung. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt.

An der Universität Siegen und der RWTH Aachen sind Frauen dagegen nicht einmal zu einem Drittel vertreten.

Große Unterschiede hinsichtlich der Repräsentanz von Frauen zeigen sich zudem bei den Dekanaten. Hier ist die Universität Köln hervorzuheben, denn ihr ist es gelungen, Frauen für 41,4 % der Dekanatspositionen zu gewinnen. Danach folgen die Universität Bielefeld mit einem Frauenanteil von 29,5 % und die RWTH Aachen mit 28,1 %. Besonders niedrige Frauenanteile verzeichnen die Universität Bonn und die FernUniversität Hagen, hier erreichen die Frauenanteile keine 10 %.

1.2.2 Hochschulen für angewandte Wissenschaften

Im Vergleich zu den Universitäten ist die Spannweite der Frauenanteile an den HAWs (Tab. II 1.4) etwas größer. So sind an der Hochschule für Gesundheit Bochum (58,6 %) und der Fachhochschule Bielefeld (53,3 %) mehr Frauen als Männer in den Leitungsgremien vertreten. Im Gegensatz dazu liegt der Frauenanteil an der Hochschule Bochum bei 25,0 % und bei weiteren neun der 16 HAWs bei unter einem Drittel. In allen Leitungsgremien gibt es eine leichte Steigerung der Frauenanteile von einem bis knapp vier Prozentpunkten seit 2019.

Die Frauenanteile in den Hochschulräten liegen an allen HAWs über der gesetzlich vorgeschriebenen 40-Prozent-Quote und an zehn Hochschulen bei 50,0 %. An der Hochschule für Gesundheit Bochum bilden Hochschulrätinnen mit einem Anteil von 85,7 % sogar deutlich die Mehrheit.

In den Senaten sind die Differenzen hinsichtlich der Frauenanteile größer. Während an der Hochschule für Gesundheit Bochum (66,7 %), der Fachhochschule Bielefeld (64,7 %), der Hochschule Niederrhein (54,2 %) und der Fachhochschule Dortmund mindestens die Hälfte der Sitze mit Senatorinnen besetzt sind, beträgt der Frauenanteil in den Senaten der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg und der Hochschule Ruhr West lediglich 18,8 %.

Bei den Rektoraten fallen die hohen Frauenanteile von 66,7 % bzw. 60,0 % an der Fachhochschule Bielefeld und der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe auf. Darüber hinaus sind nur an der Fachhochschule Dortmund und der Technischen Hochschule Köln zumindest die Hälfte der Rektoratsmitglieder Frauen. Im Gegensatz dazu ist keine der Positionen im Rektorat der Hochschule Niederrhein mit einer Frau besetzt.

Auf der Ebene der Dekanate ist bei einem Vergleich der Hochschulen hinsichtlich der geschlechter-

Tab. II 1.4 Frauenanteile an Leitungs- und Führungspositionen der Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Trägerschaft des Landes NRW 2022

HAW	Hochschulrat	Senat	Rektorat	Dekanate	Alle Führungspositionen
HS für Gesundheit	85,7 %	66,7 %	25,0 %	33,3 %	58,6 %
FH Bielefeld	50,0 %	64,7 %	66,7 %	35,7 %	53,3 %
HS Düsseldorf	50,0 %	45,8 %	40,0 %	36,8 %	42,9 %
FH Dortmund	40,0 %	50,0 %	50,0 %	29,2 %	40,6 %
HS Niederrhein	50,0 %	54,2 %	0,0 %	22,7 %	38,6 %
HS Hamm-Lippstadt	42,9 %	42,9 %	25,0 %	25,0 %	37,9 %
HS Bonn-Rhein-Sieg	50,0 %	18,8 %	33,3 %	40,0 %	32,5 %
FH Südwestfalen	50,0 %	40,0 %	40,0 %	14,8 %	30,6 %
HS Ruhr West	50,0 %	18,8 %	40,0 %	28,6 %	30,6 %
HS Rhein-Waal	40,0 %	36,0 %	20,0 %	15,4 %	30,2 %
FH Münster	50,0 %	37,5 %	20,0 %	21,2 %	30,0 %
HS Westfälische	50,0 %	41,7 %	33,3 %	0,0 %	29,8 %
FH Aachen	42,9 %	40,0 %	16,7 %	21,2 %	29,6 %
TH Ostwestfalen-Lippe	50,0 %	29,2 %	60,0 %	16,0 %	29,0 %
TH Köln	50,0 %	28,6 %	50,0 %	21,4 %	28,0 %
HS Bochum	42,9 %	29,2 %	40,0 %	6,3 %	25,0 %
Alle HAW	49,2 %	39,8 %	36,3 %	21,5 %	34,3 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnung. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt.

bezogenen Verteilung der Dekanatspositionen die unterschiedliche Anzahl von Fachbereichen an den HAWs zu berücksichtigen. An der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, der Hochschule Düsseldorf, der Fachhochschule Bielefeld und der Hochschule für Gesundheit Bochum sind Frauen zu mindestens einem Drittel in den Dekanaten vertreten. An der Hochschule Bochum beträgt der Frauenanteil lediglich 6,3 % und an der Westfälischen Hochschule ist weiterhin keine Dekanatsposition mit einer Frau besetzt.

1.2.3 Kunsthochschulen

Wie an den Universitäten und HAWs existieren auch an den Kunsthochschulen Differenzen hinsichtlich der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen (Tab. II 1.5).⁸ An den Kunstakademien Münster und Düsseldorf haben Frauen die Hälfte aller Führungspositionen inne und an der Kunsthochschule für Medien Köln beträgt ihr Anteil 68,4 %. Dagegen verbleibt der Frauenanteil an allen Führungspositionen an der Hochschule für Musik Detmold sowie der

Robert Schumann Hochschule Düsseldorf bei unter einem Drittel.

Mit Blick auf die Senate lässt sich feststellen, dass an der Kunsthochschule für Medien Köln und der Kunstakademie Düsseldorf Frauen zu mindestens zwei Dritteln und an der Kunstakademie Münster sowie der Folkwang Universität der Künste mindestens zur Hälfte vertreten sind. Die anderen drei Kunsthochschulen verzeichnen dagegen Frauenanteile unterhalb von 40 %.

Ein positiver Trend kann bezüglich der Rektorate festgestellt werden. Waren an der Kunstakademie Düsseldorf und der Hochschule für Musik Detmold 2019 keine Frauen in den Rektoraten, so beträgt ihr Anteil nunmehr 25,0 % bzw. 20,0 %. Mit einem Anteil von 66,7 % weist die Kunsthochschule für Medien Köln, wie 2019, den mit Abstand höchsten Frauenanteil an den Rektoratsämtern auf, gefolgt von der Kunstakademie Münster sowie der Folkwang Universität der Künste, die einen Frauenanteil von 40,0 % erreichen.

⁸ Da zum Erhebungszeitpunkt der hochschulübergreifende Kunsthochschulbeirat anders als im Jahr 2019 nicht besetzt ist, wird auf den Vergleich der Kategorie „Alle Führungspositionen“ mit den Daten des vergangenen Reports verzichtet.

Tab. II 1.5 Frauenanteile an Leitungs- und Führungspositionen der Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2022

Kunsthochschule	Kunsthochschulbeirat	Senat	Rektorat	Dekanate	Alle Führungspositionen
Kunst-HS für Medien Köln	(-)	68,8 %	66,7 %	(-)	68,4 %
Kunstakademie Münster	(-)	56,3 %	40,0 %	(-)	52,4 %
Kunstakademie Düsseldorf	(-)	66,7 %	25,0 %	25,0 %	52,2 %
Folkwang U der Künste	(-)	50,0 %	40,0 %	33,3 %	44,7 %
HS für Musik und Tanz Köln	(-)	38,5 %	25,0 %	40,0 %	38,0 %
HS für Musik Detmold	(-)	37,5 %	20,0 %	25,0 %	31,0 %
Robert Schumann HS Düsseldorf	(-)	34,8 %	25,0 %	0,0 %	29,0 %
Alle Kunsthochschulen	(-)	48,5 %	33,3 %	31,1 %	42,7 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnung. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt.

Ein Vergleich der geschlechtergerechten Besetzung von Leitungspositionen auf der Ebene der Dekanate ist nur eingeschränkt möglich, da einige der Kunsthochschulen lediglich aus zwei Fachbereichen bestehen oder keine Fachbereiche haben. Gleichwohl zeigen

sich Unterschiede: Während an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf keine Frau eine Dekanatsposition bekleidet, beträgt der Frauenanteil an der Hochschule für Musik und Tanz Köln 40,0 %.

1.3 UMGANG MIT MEHRFACHBELASTUNG VON PROFESSORINNEN BEI DER GREMIENARBEIT

Insbesondere die Unterrepräsentanz von Professorinnen an den Hochschulen kann vor dem Hintergrund der paritätischen Besetzung von Gremien zu einer Mehrbelastung der Professorinnen, aber auch von Wissenschaftlerinnen insgesamt, gegenüber ihren Kollegen führen. Da der Anteil der Professorinnen an den Hochschulen nur langsam ansteigt, sollten diese spezifischen Mehrbelastungen entsprechend kompensiert werden, damit die Gremienarbeit Frauen nicht benachteiligt.

Das Ergebnis der Hochschulbefragung zeigt ein diverses Bild: Einige Hochschulen verweisen auf Entlastungsangebote für Professorinnen/weibliche Hochschulangehörige, weitere Hochschulen befinden sich derzeit im Konzeptions- und Umsetzungsprozess, während ein weiterer Teil der Hochschulen keinerlei Maßnahmen ergreift.

Ein umfangreiches Anreiz- und Entlastungsmodell bietet die Universität Bielefeld, das aus zwei Elementen besteht. Zum einen wird Fakultäten bei der Wahl einer Dekanin eine zusätzliche Stelle (65 %) für eine_n wissenschaftliche_n Mitarbeiter_in zur Verfügung gestellt. Diese Leistung ist direkt mit der Fakultät verknüpft und wird antragslos gewährt. Zum anderen erhalten Professorinnen für überproportionale Gremienarbeit Entlastungsmöglichkeiten,

die auf einer individuellen Ebene angelegt sind und direkt den Professorinnen zugutekommen sollen. Beispielhaft nennt die Universität Bielefeld hier die Möglichkeit einer Lehrreduktion und/oder einer finanziellen Kompensation. Mit den Mitteln können Hilfskräfte eingestellt oder auch vorhandene Mitarbeiter_innenstellen im wissenschaftlichen oder im Verwaltungsbereich aufgestockt werden. Diese zweigleisige Strategie adressiert sowohl die Fakultäten auf organisationaler Ebene als auch die jeweilige Professorin direkt. Auch wenn das vorliegende Datenmaterial keine Rückschlüsse auf den Einfluss dieser Maßnahmen zulässt, ist doch anzumerken, dass der Frauenanteil an Leitungsgremien an der Universität Bielefeld sehr hoch ist und zum Erhebungszeitpunkt im März 2021 erstmals sechs der 14 Fakultäten von Dekaninnen geleitet werden.

Die Universität Bonn will Professorinnen und Postdoktorandinnen im Rahmen ihrer Gleichstellungsmaßnahmen durch die Finanzierung von Lehraufträgen oder personelle Unterstützung die Gremienarbeit und damit die Teilhabe an und die Mitgestaltung von universitären Entscheidungsprozessen ermöglichen. An Professorinnen richtet sich das Unterstützungsprogramm „Ausgleich Gremienarbeit“ der FernUniversität Hagen, das u. a. Entlastungen für Aufgaben in der Lehre anbietet.

Andere Hochschulen stellen einzelne Gruppen in den Mittelpunkt ihrer Maßnahmen. So werden bspw. an der Universität Köln neuberufene Professorinnen bei Gremientätigkeiten durch einen Stellenpool bei ihren Aufgaben unterstützt. Wieder andere Hochschulen beschränken sich auf einzelne Gremien. An der Universität Münster können Professorinnen bei Tätigkeiten in einer Berufungskommission in der Lehre entlastet werden und die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe bietet Lehrdeputatsreduktionen für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an.

Darüber hinaus setzen sich weitere Hochschulen aktuell mit dem Thema auseinander. Insgesamt sechs Hochschulen geben an, an Konzepten für die Entlastung von Professorinnen zu arbeiten und entsprechende Maßnahmen zu entwickeln. Diese sind in den jeweiligen Gleichstellungsplänen bzw. -konzepten festgeschrieben. Häufig wird hierbei auf Professorinnen in Fachbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, fokussiert. Dies geschieht bspw. an der Universität Duisburg-Essen, die zum Erhebungszeitpunkt einen Gleichstellungsfonds implementiert.

Allgemeine Kompensationen für vermehrte Gremientätigkeiten, die unabhängig vom Geschlecht alle Personen adressieren, werden insbesondere von Hochschulen für angewandte Wissenschaften im Rahmen der Hochschulbefragung aufgeführt. Dabei handelt es sich in der Regel um Lehrdeputatsreduktionen, die es auch Frauen erleichtern sollen, in der akademischen Selbstverwaltung tätig zu sein. Sie beinhalten jedoch keine Anreizkomponente für die Erhöhung des Frauenanteils in Hochschulgremien.

Ein Großteil der Hochschulen (drei Universitäten, neun Hochschulen für angewandte Wissenschaften und vier Kunsthochschulen) verzichtet jedoch auf spezifische Maßnahmen für Frauen aufgrund vermehrter Gremienarbeit oder gibt die Verantwortung an ihre Fachbereiche weiter. So erläutert die RWTH Aachen, dass es keine zentralen Vorgaben bezüglich der Entlastungen für Professorinnen für Gremienarbeit gibt. Die Entscheidung wird den Fakultäten überlassen, was dazu führt, dass „[einige] (wenige) Professorinnen [...] eine Ermäßigung der Lehrverpflichtung [erhalten] oder [...] personell unterstützt [werden]“.

1.4 Resümee

Bei der Besetzung von Gremien und Leitungspositionen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen zeichnen sich im aktuellen Berichtszeitraum positive Entwicklungen ab: So sind die Frauenanteile hier insgesamt gestiegen, auch wenn eine ausgeglichene Verteilung von Sitzen und Leitungsämtern nach Geschlecht mit Blick auf die verschiedenen Gremien längst nicht erreicht ist. Eine Ausnahme bildet die Zusammensetzung der Hochschulräte an den Universitäten und HAWs. Die nach § 21 Abs. 3 HG gesetzlich geregelte Mindestquote von 40 % scheint hier ihre Wirkung zu entfalten. Warum eine entsprechende Zielvorgabe im KunstHG nicht ebenfalls für den hochschulübergreifenden Kunsthochschulbeirat gilt, lässt sich aus einer gleichstellungspolitischen Perspektive nicht erschließen.

Auffällig ist zudem, dass innerhalb der zentralen und dezentralen Leitungsgremien die Frauenanteile auf der zweiten Hierarchieebene jeweils höher sind als die ranghöchsten Ämter. Dies gilt sowohl für die Rektorate bzw. Präsidien als auch

für die Dekanate. Insbesondere in den Fachbereichen sind Frauen als Dekaninnen – sowohl gemessen an ihrem Anteil an Professuren als auch im Vergleich zum Prodekaninnenanteil – unterrepräsentiert. Dazu kommt die hohe Unterrepräsentanz von Professorinnen an den Hochschulen, die eine geschlechterparitätische Besetzung der verschiedenen Gremien und Kommissionen erschwert sowie im Vergleich zu Männern eine höhere Gremientätigkeit für Frauen bedeutet. Daher sollten die Hochschulen Entlastung und administrative Unterstützung ermöglichen, um somit Frauen einen Zugang zu Leitungspositionen zu erleichtern (vgl. Löther 2021: 19f.).

Diese Forderung wird von Teilen der Hochschulen in NRW aufgegriffen, indem sie für Professorinnen entsprechende Ausgleichsmaßnahmen aufgrund von Mehrbelastung durch Gremienarbeit anbieten oder planen. Insbesondere Reduktionen des Lehrdeputats oder die Finanzierung von Hilfskräften werden hierbei als Möglichkeiten der Kompensation gesehen. Vielfach verzichten Hochschulen jedoch auf Entlastungsangebote.

2 GLEICHSTELLUNGSSTEUERUNG UND -GOVERNANCE

Mit dem Begriffspaar Gleichstellungssteuerung und Gleichstellungsgovernance werden die vielfältig miteinander verwobenen Prozesse der Gestaltung einer geschlechtergerechten Hochschule erfasst. Es verweist auf ein breites Spektrum an Maßnahmen, Tätigkeiten, Positionen und Strukturen (Löther/Riegraf 2017; Erbe 2022). Gleichstellungsziel, -politik und -praxis an einer Hochschule unterliegen u. a. rechtlichen Vorgaben, dem gesellschaftlichen Verständnis von Wissenschaft sowie politischen, kulturellen und organisationalen Prozessen. Im Sinne einer Gleichstellungsgovernance wird Gleichstellung der Geschlechter auf verschiedenen Ebenen und Bereichen der Organisation Hochschule angesiedelt und zielt idealtypisch auf alle Hochschulangehörigen und somit auf die ganze Hochschule. So formuliert die Fachhochschule Aachen in der Hochschulbefragung:

„Die Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern und die Beseitigung bestehender Nachteile ist eines der wichtigsten strategischen Ziele der Hochschule. Die FH Aachen setzt sich dafür ein, eine von allen Hochschulangehörigen getragene Kultur der Geschlechtergerechtigkeit zu realisieren und zu leben“.

Den gesetzlichen Rahmen für die Gleichstellungssteuerung an den nordrhein-westfälischen Hochschulen bilden das Hochschulgesetz (HG) bzw. das Kunsthochschulgesetz (KunstHG) sowie das Landesgleichstellungsgesetz (LGG). Die Gesetze schreiben die Einrichtung von Positionen (zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte) und Gremien (Gleichstellungskommissionen) vor und definieren weitere Instrumente der Gleichstellungssteuerung und -governance: Sowohl Gleichstellungspläne als auch Gleichstellungsquoten bzw. Gleichstellungsziele bei den Berufungen von Professor_innen gehen auf diese

gesetzlichen Vorgaben zurück und müssen von den Hochschulen implementiert werden. Auf der Ebene gesellschaftlicher und struktureller Veränderungen des Hochschulsystems sind die Ausgestaltung von Gleichstellungssteuerung und -governance in den Kontext der Auseinandersetzungen um Schlagworte wie die unternehmerische Hochschule oder Paradigmen wie das New Public Management zu stellen (weitere Ausführungen dazu vgl. Kortendiek et al. 2019: 197f.).

Das vorliegende Kapitel bündelt verschiedene Aspekte von Gleichstellungssteuerung und -governance. Auf einer organisationalen Ebene werden die verschiedenen Akteur_innen der Gleichstellungsarbeit in den Blick genommen. Dabei wird herausgearbeitet, inwiefern die Hochschulen die gesetzlichen Vorgaben umsetzen, ob neue Personalpositionen und Organisationseinheiten für Gleichstellungsarbeit geschaffen wurden und wie mit Fragen von Diversität im Kontext der Gleichstellung umgegangen wird. Daran anschließend werden mit den Gleichstellungsplänen und den Gleichstellungsquoten bzw. Gleichstellungszielen an Kunsthochschulen zentrale Instrumente der Gleichstellungssteuerung und -governance betrachtet und deren Implementierung an den Hochschulen nachvollzogen. Abschließend steht die konkrete Umsetzung der Gleichstellungsarbeit auf der Ebene von Maßnahmen und Angeboten im Vordergrund. Dabei wird nach Zielgruppen differenziert – mit einem Schwerpunkt auf dem akademischen Mittelbau sowie auf von Mehrfachdiskriminierung betroffenen Zielgruppen.

Als Datengrundlage dient die Hochschulbefragung. Darüber hinaus wird diese durch die Einträge der Datenbank „Gleichstellungsprojekte an Hochschulen in NRW“ ergänzt.

2.1 GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGUNG – ÜBERBLICK ÜBER FUNKTIONEN UND INSTITUTIONEN

Das LGG verpflichtet die Hochschulen in Trägerschaft des Landes zur Umsetzung des verfassungsrechtlichen Auftrags der Gleichstellung von Frauen und Männern. Dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten kommt hierbei eine zentrale Funktion zu. Ihre Bestellung, dienstliche Stellung, ihre Aufgaben und Rechte

sind grundlegend im LGG (§§ 15ff.) geregelt und für die Hochschulen bindend. Darüber hinaus konkretisieren und ergänzen das HG für die Universitäten und HAWs und das KunstHG für die Kunsthochschulen die Vorgaben zur Gleichstellungsbeauftragung. Beide Gesetze sehen neben den Ämtern der zentralen

Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin auch die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertretungen in den Fachbereichen – soweit diese bestehen – vor. Unklarer verhält es sich bei der Einrichtung einer Gleichstellungskommission an den Hochschulen. Im LGG wird die Gleichstellungskommission hinsichtlich des Widerspruchsrechts der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (§ 19 Abs. 2) genannt. Ihr obliegt es, im Falle einer Nichtanerkennung des Widerspruchs der Gleichstellungsbeauftragten durch das Rektorat eine Stellungnahme vorzulegen. Trotz dieses Passus im LGG ist jedoch lediglich im HG die Einrichtung einer Gleichstellungskommission nach § 24 Abs. 4 als Vorgabe definiert. Demgegenüber ist gemäß § 22 Abs. 4 KunstHG an den Kunsthochschulen die Einrichtung einer Gleichstellungskommission als „Kann-Regelung“ formuliert.

Vor dem Hintergrund der spezifischen Hochschulgesetzgebung wird zunächst für die Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften das Vorhandensein einer Gleichstellungskommission sowie die Bestellung dezentraler Gleichstellungsbeauftragter betrachtet, sodann erfolgt die Darstellung für die Kunst- und Musikhochschulen. Im Anschluss daran wird die Entwicklung von Gleichstellungsarbeit in den Blick genommen. Zum einen wird ihre organisationale Einbindung in Hochschulstrukturen beleuchtet und danach gefragt, inwiefern weitere mit der Umsetzung von Gleichstellung befasste Akteur_innen und Institutionen an den Hochschulen existieren. Zum anderen wird untersucht, wie weitere Ungleichheitsdimensionen – insbesondere im Sinne von Diversity – in Gleichstellungsfragen einbezogen werden.

2.1.1 Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften

Alle befragten Hochschulen haben seit der Erhebung im Rahmen des Gender-Reports 2016 auf zentraler Ebene Gleichstellungskommissionen eingerichtet, die in der Regel statusgruppenparitätisch besetzt sind. Funktion der Kommissionen ist gemäß § 24 Abs. 4 HG die Beratung und Unterstützung der Hochschule und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags. Die konkreten Aufgaben bestimmen die Hochschulen selbst. An einigen Hochschulen gibt es bereits seit mehreren Jahrzehnten Gleichstellungskommissionen. Die Uni-

versität Bielefeld betont etwa, dass eine statusgruppenparitätisch zusammengesetzte Kommission seit 1989 besteht. Darüber hinaus verfügen einige Hochschulen wie die Universität Bielefeld und die TU Dortmund zusätzlich über dezentrale Gleichstellungskommissionen an ihren Fakultäten, deren Vorsitzende an der Universität Bielefeld bspw. die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen Fakultät ist.

Wie bereits im letzten Gender-Report dargestellt, erfüllen die befragten Hochschulen weiterhin die gesetzlichen Vorgaben und haben dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an ihren Fachbereichen bestellt. Allerdings gelingt es nicht allen Fachbereichen, kontinuierlich Frauen für das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu gewinnen: Während an den Universitäten dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in allen Fakultäten bzw. Fachbereichen im Amt sind, stellt sich die Situation an den HAWs anders dar. Waren es zum Zeitpunkt der letzten Erhebung vier HAWs, die das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten teilweise nicht besetzen konnten, so sind es aktuell bereits sechs. Im Gegensatz zum Gender-Report 2019 gibt die Fachhochschule Südwestfalen an, für einen Standort keine dezentrale Vertreterin gefunden zu haben. Auch an der Hochschule Ruhr West ist im Unterschied zu 2019 die Position der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten im Fachbereich 1, der die Institute Informatik sowie Energiesysteme und Energiewirtschaft umfasst, vakant. In diesem Kontext kritisiert die Hochschule Niederrhein, dass die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nicht die erforderliche Anerkennung erfahre. So besteht keine gesetzliche Vorgabe zur Freistellung für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und entsprechend stellen auch die Hochschulen häufig keine zeitlich entlastenden Ressourcen zur Verfügung.

Die Situation an den vier HAWs, die sich zum vergangenen Erhebungszeitpunkt mit dem Problem konfrontiert sahen, für mehrere Fachbereiche keine dezentralen Gleichstellungsbeauftragten finden zu können, hat sich leicht positiv verändert. So war an der ingenieur- und naturwissenschaftlich ausgerichteten Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe in 2019 lediglich in einem Fachbereich eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte bestellt, mittlerweile gilt dies für sechs von insgesamt zehn Fachbereichen. Die Hochschule Hamm-Lippstadt gibt an, dass sie sich über zwei Standorte mit zwei fachübergreifenden Departments verteilt. Demnach gibt es am Standort Hamm

eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Stellvertretung und auch für den Standort Lippstadt. Die Hochschule Düsseldorf sowie die Fachhochschule Dortmund haben in fast allen Fachbereichen Gleichstellungsbeauftragte eingesetzt, an beiden Hochschulen bleibt allerdings jeweils ein Fachbereich unbesetzt. An der Fachhochschule Dortmund betrifft dies den neugegründeten Fachbereich Informationstechnik, an dem es zum Befragungszeitpunkt keine Professorin und lediglich drei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen von insgesamt 20 Mitarbeitenden gibt.

2.1.2 Kunsthochschulen

Im Vergleich zum Jahr 2019, in dem an vier von insgesamt sechs Kunsthochschulen eine Gleichstellungskommission eingerichtet war, existieren mittlerweile an allen befragten Kunsthochschulen entsprechende Kommissionen. Zudem verweist die Kunsthochschule für Medien Köln auf die Einrichtung eines Gleichstellungsteams, in dem alle Statusgruppen vertreten sind und das alle zwei Jahre neu gewählt wird; innerhalb dieses Teams werde die Gremien- und Kommissionsarbeit verteilt.

Hinsichtlich der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten lassen sich ebenfalls positive Entwicklungen feststellen. Konnte die Hochschule für Musik Detmold in 2019 lediglich eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für alle drei Fachbereiche bestellen, so ist das Amt 2022 in allen Fachbereichen besetzt. Auch an den Fachbereichen der Folkwang Universität der Künste und der Hochschule für Musik und Tanz Köln sind die gesetzlichen Vorgaben zur dezentralen Gleichstellungsbeauftragung erfüllt, wohingegen in den beiden Fachbereichen der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf die Position nach wie vor vakant ist. Die Kunsthochschule für Medien Köln und die Kunstakademie Münster haben keine Fachbereichsstruktur, daher entfällt hier die Betrachtung.

2.1.3 Weitere gleichstellungspolitische Akteur_innen und Positionen

Neben den gesetzlich vorgesehenen Ämtern der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie der Gleichstellungskommissionen sind an vielen Hochschulen weitere Personalpositionen und Organisationseinheiten für Gleichstellungsarbeit geschaffen worden. Sehr häufig wird die Arbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten durch ein

Gleichstellungsbüro unterstützt, dessen personelle und finanzielle Ausstattung je nach Größe der Hochschule variiert. Nicht im engeren Sinne weitere Stellen, aber Aufwertungen der bestehenden personalen Strukturen rund um die zentrale Gleichstellungsbeauftragte werden von drei HAWs berichtet: Die Hochschule Düsseldorf nennt die neu eingestellte Referent*in des Gender Diversity Action Teams und die Fachhochschule Südwestfalen und die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe verweisen auf zusätzliche Mitarbeiterinnen zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten.

Auf der Ebene der Hochschulleitung wurden Prorektorate oder Stabsstellen für Gleichstellung oder Chancengleichheit eingerichtet und auch auf der Ebene der Fachbereiche, zentraler Einrichtungen, der Zentralverwaltung oder im Rahmen von Forschungsverbünden sind neue Strukturen für das Feld der Gleichstellung entstanden. Insgesamt ist festzustellen, dass Gleichstellungsarbeit als Querschnittsaufgabe verstanden wird, „so agieren viele Akteure der TU Dortmund gleichstellungs- und diversitätssensibel mit Bezug auf ihr jeweiliges Ressort“. Zugleich erfordern diese zusätzlichen Stellen und Positionen eine gut koordinierte Zusammenarbeit miteinander, damit keine sich blockierenden Parallelstrukturen entstehen.

Viele Hochschulleitungen haben Prorektorate oder Vizepräsidien mit einem spezifischen Gleichstellungsauftrag betraut. Die Universität Bielefeld verfügt mit der Prorektorin für Personalentwicklung und Gleichstellung als einzige Hochschule über eine Rektoratsposition, die konkret Gleichstellung im Titel führt. An elf weiteren Hochschulen werden den Prorektoren oder Vizepräsidien Zuständigkeiten für Gleichstellungsarbeit überantwortet. Dabei unterscheidet sich jedoch der jeweilige Aufgabenzuschnitt, indem Gleichstellung mit verschiedenen anderen Ressorts kombiniert wird. Beispielhaft für die Bandbreite stehen das Prorektorat für Internationales und Diversität an der Universität Wuppertal, das Vizepräsidium für Diversität, Weiterbildung und Alumni-Management an der Hochschule Bochum oder die Zuordnung von Gleichstellung zum Prorektorat für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs an der RWTH Aachen.

Organisationseinheiten wie Stabsstellen oder Referate sind oftmals bei der Hochschulleitung angesiedelt und verdeutlichen, dass Gleichstellung auch als Aufgabenfeld der Hochschulleitung verstanden wird.

Sechs Universitäten sowie zwei Fachhochschulen und eine Kunsthochschule haben entsprechende Strukturen implementiert: so bspw. die Stabsstelle Chancengleichheit, Vielfalt und Familie der TU Dortmund oder das Referat Gender Equality & Diversity Management der Hochschule Ruhr West.

Ein weiterer Bereich, in dem vereinzelt Gleichstellungsarbeit organisatorisch verortet wird, ist die Hochschulverwaltung. Die Universität Bochum beschreibt, dass „[im] Sinne des Gender-Mainstreaming [...] in nahezu allen Verwaltungsdezernaten der RUB Personen mit Gleichstellungsarbeit beauftragt [sind]“. Auch die Universität Bielefeld verweist auf mehrere Stellenanteile in verschiedenen Dezernaten. An der Universität Münster und der Hochschule für Musik und Tanz Köln gibt es ebenfalls entsprechende Verwaltungsstellen.

Zudem geben sechs Universitäten an, dass ihre Fakultäten Prodekanate mit spezifischer Verantwortung für Gleichstellung eingerichtet haben. Die Universität Köln berichtet, dass an allen Fakultäten Prodekanate für Chancengerechtigkeit oder entsprechende Ansprechpersonen eingesetzt wurden. Die übrigen Hochschulen nennen Prodekanate in einzelnen Fakultäten, insbesondere in den medizinischen Fakultäten (Universität Bielefeld, Universität Duisburg-Essen, Universität Münster). Diese bieten mehr Raum für spezifische Zuständigkeiten. Wie sich gezeigt hat, besteht gerade an den medizinischen Fakultäten ein hoher Bedarf für Gleichstellungsarbeit (vgl. Kortendiek et al. 2016). Darüber hinaus gibt es an der Philosophischen Fakultät der Universität Bonn sowie an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät der Universität Paderborn Prodekanate, die den Aufgabenbereich der Gleichstellungsarbeit einbeziehen.

2.1.4 Erweiterung des Gleichstellungsbegriffs

Es zeigt sich, dass viele Hochschulen die Befassung mit weiteren Ungleichheitsdimensionen im Rahmen von „Diversity“ bzw. „Gender und Diversity“ ansiedeln und diese auch strukturell auf der Organisations- bzw. der Leitungsebene verankern. Die Universität Bielefeld hat in einem hochschulübergreifenden Prozess eine Diversity-Policy entwickelt und das Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ abgeschlossen. Als erstes Element der Diversity-Policy wurde 2021 der „Aktionsplan Diversität“ verabschiedet, der die Hochschulentwicklung partizipativ und diskriminierungssensibel ge-

stalten will. In der dazugehörigen Monitoring-Gruppe sind auch Gleichstellungsakteur_innen vertreten. An der Hochschule für Gesundheit Bochum wurde der Prozess des Diversity-Audits 2021 begonnen. Die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe baut zum Befragungszeitpunkt ein Diversity-Team auf, das u. a. durch die Gleichstellungsbeauftragte geleitet wird und sich ebenfalls mit verschiedenen Ungleichheitsdimensionen im Hochschulkontext auseinandersetzt. Die Technische Hochschule Köln hat gemeinsam mit der RWTH Aachen, der Universität Köln und weiteren Forschungszentren „Leitlinien für Chancengerechtigkeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Rheinland“ verabschiedet, die sich von einem intersektionalen Ansatz leiten lassen. An vielen Hochschulen wurden Prorektorate bzw. Vizepräsidien eingerichtet, die Diversität als Aufgabenfeld im Titel führen und häufig ebenfalls für Gleichstellung beauftragt sind. Eine Auseinandersetzung mit verschiedenen Ungleichheitsdimensionen wie Alter, Herkunft oder sexuelle Orientierung findet an der RWTH Aachen u. a. im ForumDIVERSITY statt. Die Universität Münster sieht sich erst am Anfang eines längeren Diversity-Prozesses, der zu einer Erweiterung von Geschlechtergleichstellungspolitiken führen soll. Hierzu wurde 2019 eine Rektoratskommission für Diversity eingerichtet. An der Deutschen Sporthochschule Köln wird zum Zeitpunkt der Befragung eine halbe Stelle zum Themenbereich Diversität besetzt, die in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten das Gleichstellungs- und Diversitätskonzept weiterentwickeln und Maßnahmen umsetzen soll. An der FernUniversität Hagen ist mit der im Rektorat angesiedelten Neugründung des Referats Chancengerechtigkeit ein Arbeitsbereich entstanden, der die bestehende Gleichstellungs- und Inklusionsarbeit fortführen und ein umfassendes Diversity-Management sowie eine Antidiskriminierungsstelle aufbauen soll. Auch die TU Dortmund verweist auf ihren Diversity-Mainstreaming-Prozess, sodass alle Bereiche „gender- und diversityfördernd“ agieren. Mit der Hochschule für Musik und Tanz Köln und der Folkwang Universität der Künste thematisieren zwei Kunsthochschulen in ihren zentralen Gleichstellungsplänen eine Erweiterung von Geschlechtergleichstellung um eine umfassende Antidiskriminierungsperspektive, die verschiedene Dimensionen wie Rassismus, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und Sexualität einbezieht.

2.2 GLEICHSTELLUNGSPÄNE NACH DEM LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ

Die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sind gemäß § 4 Abs. 1 des LGG verpflichtet, Gleichstellungspläne mit einer Laufzeit von drei bis fünf Jahren zu erstellen und nach deren Ablauf entsprechend fortzuschreiben. Der Gleichstellungsplan besteht aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Plänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, wenn diese mindestens 20 Beschäftigte aufweisen. Gleichstellungspläne, vormals Frauenförderpläne, gelten als wichtige Steuerungsinstrumente, um Geschlechtergleichstellung voranzubringen und die fortbestehende Unterrepräsentanz von Frauen an Hochschulen zu beheben. Auch in der Forschungsförderung sind Gleichstellungspläne oder -konzepte zu einem wichtigen Instrument avanciert. So werden bspw. im Rahmen des neuen EU-Forschungsrahmenprogramms sogenannte Gender Equality Plans verpflichtend sein. Neben den Gleichstellungsplänen enthält das LGG eine Experimentierklausel (§ 6a LGG), die alternative Modelle zu den Gleichstellungsplänen (bspw. in Form von Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und den Fachbereichen) zulässt. Im Folgenden wird beschrieben, ob an den Hochschulen in NRW gültige Gleichstellungspläne bzw. alternative Instrumente vorhanden sind und welcher Stellenwert der Experimentierklausel zukommt.

2.2.1 Gültigkeit der Gleichstellungspläne nach dem LGG

Die Entwicklung der Gleichstellungspläne wurde bereits mit Blick auf ihre Gültigkeit untersucht (Kortendiek et al. 2016, 2019). Dabei hat sich gezeigt, dass die Hochschulen zunehmend ihrer Verpflichtung zur Erstellung von gültigen Gleichstellungsplänen nachkommen. Dazu haben sich bislang kaum Veränderungen ergeben. Wie 2019 haben von den 36 Hochschulen, die den Fragebogen beantwortet haben, 30 Hochschulen gültige Gleichstellungspläne für alle ihre Einheiten verabschiedet, an fünf Hochschulen sind sie teilweise gültig bzw. im Prozess der Fortschreibung und eine Hochschule verfügt über keinerlei gültige Gleichstellungspläne (Tab. II 2.1). Ein Vergleich zwischen den Hochschularten zeigt, dass an Universitäten die Vorgaben des LGGs hinsichtlich der Gleichstellungspläne am häufigsten umgesetzt

werden (92,9 %), während der Anteil der Kunsthochschulen deutlich geringer ist (66,7 %).

An fünf Hochschulen wurden Gleichstellungspläne nur für einen Teil der Organisationseinheiten verabschiedet oder befinden sich zum Erhebungszeitraum im Prozess der Erstellung bzw. Fortschreibung. Beeinträchtigend bei der Erstellung bzw. Fortschreibung der Pläne wirkt sich auch die Coronapandemie aus, die zum Beispiel an der FernUniversität Hagen zu Verzögerungen in der Fortschreibung der Ende 2020 auslaufenen Gleichstellungspläne führte.⁹ Die Hochschule Rhein-Waal befindet sich noch in der Fortschreibung dezentraler Gleichstellungspläne, sie verfügt aber über einen gültigen zentralen Rahmenplan mit einer Laufzeit von 2020 bis 2023. An der Hochschule Ruhr West gibt es einen Plan für die gesamte Hochschule sowie interne Gleichstellungspläne für den Servicebereich und die Fachbereiche, lediglich für die zentralen Einrichtungen sind keine Pläne vorhanden. Die Hochschule Hamm-Lippstadt gibt an, noch im Jahr 2021 Gleichstellungspläne zu beschließen,¹⁰ sodass dann erstmalig an dieser Hochschule die gesetzlichen Vorgaben umgesetzt werden. Die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf befindet sich zum Erhebungszeitraum in der Fortschreibung sämtlicher Pläne, dort kommt es zu coronabedingten Verzögerungen bei der Neuwahl der Gleichstellungskommission.

Die Kunsthochschule für Medien Köln hat bislang keinen Gleichstellungsplan verabschiedet, stattdessen wurden Gleichstellungsziele nur im Hochschulvertrag festgelegt. Jedoch gab die Hochschule zum Befragungszeitpunkt an, an der Erstellung eines Gleichstellungsplans zu arbeiten.

Laut Angaben der befragten Hochschulen variieren die Laufzeiten der Gleichstellungspläne zwischen drei und fünf Jahren. Bei der Mehrheit, insgesamt 21 Hochschulen, gelten die Gleichstellungspläne für fünf Jahre, während an zehn Hochschulen die Gültigkeitsdauer drei Jahre beträgt. Darüber hinaus gibt es an der Universität Paderborn und an der Hochschule für Gesundheit Bochum je nach Organisationseinheit Gleichstellungspläne, die eine drei- oder fünfjährige Laufzeit aufweisen.

⁹ Im Nachgang zur Befragung berichtet die FernUniversität Hagen, dass am 02.02.2022 Chancengerechtigkeitspläne verabschiedet wurden, die um Daten und Maßnahmen zu den Themen Diversität und Inklusion erweitert wurden.

¹⁰ Im Dezember 2021 hat die Hochschule Hamm-Lippstadt die Gleichstellungspläne verabschiedet.

Tab. II 2.1 Nutzung von Gleichstellungsplänen und der Experimentierklausel nach LGG an nordrhein-westfälischen Hochschulen 2021

Hochschulart	Gültige Gleichstellungspläne oder alternative Instrumente vorhanden?			Nutzung der Experimentierklausel
	Ja	Teilweise	Nein	Ja
Universität				
RWTH Aachen	✓			
U Bielefeld	✓			
U Bochum	✓			✓
U Bonn	✓			
TU Dortmund	✓			
U Düsseldorf	✓			
U Duisburg-Essen	✓			
FernU Hagen		●		
DSHS Köln*	✓			
U Köln	✓			
U Münster	✓			
U Paderborn	✓			
U Siegen	✓			
U Wuppertal	✓			
Alle Universitäten	13 92,9 %	1 7,1 %	0 0,0 %	1 7,1 %
Hochschule für angewandte Wissenschaften				
FH Aachen	✓			
FH Bielefeld	✓			✓
HS Bochum	✓			
HS für Gesundheit	✓			
HS Bonn-Rhein-Sieg	✓			
FH Dortmund	✓			
HS Düsseldorf	✓			✓
FH Münster	✓			✓
HS Westfälische	✓			
HS Hamm-Lippstadt		●		
FH Südwestfalen	✓			
HS Rhein-Waal		●		
TH Köln	✓			
HS Niederrhein	✓			
TH Ostwestfalen-Lippe	✓			
HS Ruhr West		●		
Alle Hochschulen für angewandte Wissenschaften	13 81,3 %	3 18,8 %	0 0,0 %	3 18,8 %
Kunsthochschule				
HS für Musik Detmold	✓			
Robert Schumann HS Düsseldorf		●		
Folkwang U der Künste	✓			
HS für Musik und Tanz Köln	✓			
Kunst-HS für Medien Köln			✗	
Kunstakademie Münster	✓			
Kunstakademie Düsseldorf	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
Alle Kunsthochschulen	4 66,7 %	1 16,7 %	1 16,7 %	0 0,0 %
Alle Hochschulen	30 83,3 %	5 13,9 %	1 2,8 %	4 11,1 %

Quelle: Befragung der NRW-Hochschulen 2021 (Stand 30.09.2021). Da die Kunstakademie Düsseldorf nicht an der Befragung teilgenommen hat, ergibt sich: alle Hochschulen n = 36; alle Kunsthochschulen n = 6.

✓ Ja ● Teilweise/in der Fortschreibung ✗ Keine Maßnahmen

2.2.2 Einführung und Anwendung der Experimentierklausel

Wie bereits im Jahr 2019 nutzen eine Universität und drei HAWs die Experimentierklausel gemäß § 6a LGG NRW. Dies sind weiterhin die Universität Bochum, die Fachhochschule Bielefeld und die Hochschule Düsseldorf. Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg verweist in der aktuellen Befragung nicht mehr auf die Nutzung der Experimentierklausel, stattdessen bezieht sich nun die Fachhochschule Münster darauf. Darüber hinaus regt die Folkwang Universität der Künste an, die gesetzlichen Vorgaben zu konkretisieren und Anwendungsmöglichkeiten zu kommunizieren.

An der Universität Bochum werden die dezentralen Gleichstellungspläne weiterhin vollständig durch Zielvereinbarungen zur Gleichstellung ersetzt. Diese haben individuelle Laufzeiten von 2020 bis 2024

bzw. von 2021 bis 2025, abhängig vom Planungsprozess der jeweiligen Einheit. Die neu ausgehandelten Zielvereinbarungen wurden um qualitative Ziele ergänzt und befinden sich zum Zeitpunkt der Befragung kurz vor dem Abschluss. Die Fachhochschule Bielefeld hat ihre Gleichstellungsziele und -maßnahmen im Hochschulentwicklungsplan verankert. An der Hochschule Düsseldorf wird die Experimentierklausel als „übergreifender, innovativer Ansatz auf der Basis von Case Studies mit hoher Selbstverantwortung und Gestaltungsfreiheit“ genutzt. Die Fachhochschule Münster hat neben ihrem zentralen Rahmenplan für die gesamte Hochschule für ihre Fachbereiche, ihre zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und für die Verwaltung jeweils eine sogenannte Academic Scorecard (ASC) entwickelt. Mit diesem Instrument erhofft sie sich, „eine stärkere Konkretisierung und Operationalisierbarkeit aller strategischen Ziele zu erreichen“.

2.3 PROFESSUREN – GLEICHSTELLUNGSQUOTEN UND -ZIELE BEI DER BERUFUNG

Um die ungleichen Geschlechterverhältnisse auf der Ebene der Professuren anzugleichen, greifen in NRW seit 2016 im Hochschul- sowie im Kunsthochschulgesetz die Mechanismen einer Gleichstellungsquote (§ 37a HG) bzw. der Festlegung eines Gleichstellungsziels (§ 30a KunstHG). Aufbauend auf den Ergebnissen der vorherigen Gender-Reporte wird im Folgenden untersucht, welche Quoten die Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften vereinbart haben und welche Gleichstellungsziele an Kunsthochschulen gelten. Zudem wird danach gefragt, ob die Hochschulen Maßnahmen ergreifen, sollten sie die von ihnen verabschiedeten Quoten und Ziele nicht erreichen, und welche Maßnahmen dies sind.

2.3.1 Gleichstellungsquote nach HG NRW

Universitäten und HAWs sind nach § 37a Abs. 1 HG verpflichtet, für die in ihren Fachbereichen vertretenen Fächergruppen eine auf drei Jahre bezogene Gleichstellungsquote „im Einvernehmen mit der Dekanin oder dem Dekan“ zu verabschieden. Davon ausgenommen sind lediglich die Fächergruppen der jeweiligen Hochschule, in denen der Frauenanteil an den Professuren bereits höher ist als der Männeranteil (§ 37a Abs. 2). Fachbereiche mit einem Professorinnenanteil von über 50 % müssen demnach keine Zielquoten bestimmen. Dies ist etwa an der Fachhoch-

schule Bielefeld in drei Fachbereichen (Gestaltung, Sozialwesen, Gesundheit) der Fall. An der Fachhochschule Südwestfalen trifft dies auf den Fachbereich Bildungs- und Gesellschaftswissenschaften, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zu. Seit 2017 wurde dort keine Zielquote mehr bestimmt.

Bei der Bestimmung der Quote, insbesondere bei der ihr zugrunde liegenden Ausgangsgesamtheit, ist das Rektorat verpflichtet, „nach sachgerechten, an dem Ziel der Gewährleistung der Chancengerechtigkeit orientierten Kriterien“ vorzugehen (§ 37a Abs. 1 HG). Zu berücksichtigen ist, dass sich die Gleichstellungsquote auf die Neuberufungen und nicht auf die Gesamtheit der Professuren einer Hochschule bezieht (Kortendiek et al. 2016: 197f.). Die für die Quoten zu bestimmen Fächergruppen sind dabei flexibel, d. h., sie entsprechen nicht der Fächergruppensystematik der amtlichen Statistik, sondern werden von den Hochschulen selbst festgelegt (vgl. Kortendiek et al. 2016: 197). Die Befragungsergebnisse zeigen, dass die Hochschulen hierbei unterschiedlich vorgehen, sodass ein hochschulübergreifender Vergleich erschwert wird. Viele Universitäten, wie die RWTH Aachen oder auch die Universität Duisburg-Essen, haben ihre Fakultäten als Fächergruppe im Sinne des § 37a Abs. 1 HG bestimmt. Die Hochschule Ruhr West hat insgesamt vier Fachbereiche, für die Festlegung der Gleich-

stellungsquoten differenziert sie allerdings insgesamt 15 Fächergruppen. An einigen HAWs werden für einzelne Standorte bzw. Studiengänge Fächergruppen gebildet und Gleichstellungsquoten bestimmt. Beispielsweise hat die Westfälische Hochschule für ihre jeweiligen Standorte unterschiedliche Quoten festgelegt: So ist für das Fach Maschinenbau am Standort Gelsenkirchen eine Gleichstellungsquote von 14,0 % festgesetzt, am Standort Bocholt beträgt die Quote im gleichen Fach 32,0 %.

Die Universität Bielefeld meldet zurück, dass sie vom im Gesetz festgelegten Verfahrensmodell zur Bestimmung der Gleichstellungsquote bewusst abweicht. Sie begründet dies damit, nur auf diese Weise ambitionierte Gleichstellungsquoten festlegen zu können. So werden die Gleichstellungsquoten „mit den Zielzahlen aus den Gleichstellungsplänen“ synchronisiert, „da die Universität Bielefeld in der Regel in den Fachbereichen einen höheren Frauenanteil hat als im Landes- bzw. Bundesdurchschnitt und daher eine Orientierung am Kaskadenmodell mit der Referenz zu NRW oder Bund nicht zielführend ist“. Dabei differenziert die Universität Bielefeld ihre Quoten nicht nur nach Fächern, sondern darin jeweils auch nach der Besoldungsgruppe. Insgesamt strebt die Universität jedoch eine universitätsweite Berufsquote für W2 und W3 von 50 % und damit eine paritätische Besetzung von Professuren an. Die Hochschule Hamm-Lippstadt ist die einzige Hochschule, die bislang noch keine Zielquoten nach § 37a HG bestimmt hat. Der Professorinnenanteil liegt bei 30,0 %, und damit über dem Landesdurchschnitt, was besonders positiv hervorzuheben ist, da der Hochschulschwerpunkt im MINT-Bereich ist.

Vereinbarte Quoten

Die von den Hochschulen festgelegten Gleichstellungsquoten unterscheiden sich je nach festgelegter Fächergruppe deutlich und variieren damit auch innerhalb einer Hochschule teilweise sehr stark. Gründe hierfür sind die Einflüsse der unterschiedlichen fächerspezifischen Geschlechterverteilungen bei den Studierenden und Absolvent_innen: So liegen bspw. die Absolventinnenanteile im Fach Kunst, Kunstwissenschaft laut dem für die Berechnung der

Quoten bereitgestellten Statistiktool für die Jahre 2014–2016 bei 84,7 %. Auch der Professorinnenanteil im Lehr- und Forschungsbereich Allgemeine Kunstwissenschaft an Universitäten in NRW beträgt im Jahr 2019 bereits 66,0 %.¹¹ Dagegen sind in manchen ingenieur- und technikkwissenschaftlichen Fächern sowohl bei den Absolvent_innen als auch den Professor_innen Frauenanteile von unter 20 % zu finden.¹² Somit spiegeln die Gleichstellungsquoten auch die geschlechterspezifische Segregation im Feld der Wissenschaft wider, wie das folgende Beispiel der Fachhochschule Münster eindrücklich zeigt: Für die Fächergruppe Oecotrophologie/Facilities Management wurde eine Zielquote von 80,4 % bestimmt, während die Gleichstellungsquote für die Fächergruppe Elektrotechnik und Informatik nur 8,5 % beträgt. Das Beispiel verdeutlicht zudem, dass Hochschulen durchaus ambitionierte Quoten für einzelne Fächergruppen festlegen, die auf eine deutliche Erhöhung des Professorinnenanteils zielen. Beispielsweise strebt die Hochschule Niederrhein eine Zielquote von 83,0 % für ihren Fachbereich Oecotrophologie an und die Universität Bonn für die Fachbereiche Katholische und Evangelische Theologie jeweils 75,0 %.¹³ Ebenfalls hohe Zielquoten von mehr als 50 % nennen die Fachhochschule Südwestfalen für die Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft (73,3 %), die FernUniversität Hagen für die Psychologie (68,0 %), die Hochschule Düsseldorf für den Bereich Gestaltung (62,4 %), die Universität Paderborn für die Kulturwissenschaften (60,0 %) und die Universität Siegen für die Fachgruppe Romanistik (59,0 %).

Gleichstellungsquoten von deutlich über 50 % in den genannten Fächergruppen mit hohem Frauenanteil ermöglichen es den Hochschulen zudem, einen ‚Ausgleich‘ zu denjenigen Fächern zu schaffen, in denen das Verhältnis umgekehrt und der Professorinnenanteil sehr niedrig ist. Insbesondere in den technikk- und ingenieurwissenschaftlichen Fachrichtungen sind Gleichstellungsquoten von lediglich rund 10 % keine Seltenheit, so bspw. am Institut Mess- und Sensortechnik der Hochschule Ruhr West oder bei der Fächergruppe Elektrotechnik (inklusive Informatik) an der Universität Siegen. 16 Hochschulen weisen für einzelne oder mehrere Fächergruppen Gleich-

¹¹ Quelle: www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de

¹² Absolventinnenanteile (Dreijahres-Durchschnitte 2014–2016): Elektrotechnik: 10,2 %, Informatik: 17,7 %, Maschinenbau/Verfahrenstechnik: 19,1 %; Professorinnen (2019): Elektrotechnik: 9,6 %, Informatik: 15,6 %, Maschinenbau/Verfahrenstechnik 14,2 %. Quelle: www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de

¹³ Die Zahlen der Universität Bonn beziehen sich auf die neue Laufzeit der Quoten von 2022 bis 2026 und im Bereich Katholische Theologie auf Professuren ohne Priesterbindung.

stellungsquoten von maximal 15,0 % aus. Dies bedeutet konkret, dass eine paritätische Besetzung von Professuren in diesen Fachrichtungen voraussichtlich noch Jahrzehnte auf sich warten lässt.

Wird der Blick weg von den sehr hohen bzw. sehr niedrigen Gleichstellungsquoten gelenkt, differenziert sich das Bild weiter aus: Mit Ausnahmen der Hochschulen Rhein-Waal und Bochum haben alle Hochschulen für mindestens ein Fach oder eine Fächergruppe eine Gleichstellungsquote von 50 % oder mehr bestimmt. Die Deutsche Sporthochschule Köln strebt für die gesamte Hochschule intern eine Berufsquote von 50 % an, nach dem Kaskadenmodell läge die zu erfüllende Quote bei 42,5 %. Auch an der Hochschule für Gesundheit liegt die Zielquote für die gesamte Hochschule bei 69,7 %. Allerdings unterschreiten an 17 von insgesamt 29 Hochschulen an mindestens der Hälfte der Fachbereiche die verabschiedeten Gleichstellungsquoten die Marke von 30 %.¹⁴ Beispielsweise liegen an der RWTH Aachen an sechs von zehn Fachbereichen die Quoten unter der 30-%-Marke. Positiv hervorzuheben ist hingegen die Universität Bonn. Dort erreichen oder überschreiten die Quoten an insgesamt neun von 15 Fachbereichen die 50-%-Marke. Lediglich an zwei Fachbereichen wird die 30-%-Marke unterschritten. An der Fachhochschule Bielefeld mussten bereits an drei Fachbereichen keine Zielquoten verabschiedet werden, da die Professorinnenanteile bei mindestens 50 % liegen. An den restlichen drei Fachbereichen sind Quoten von 30 % festgesetzt.

Umgang mit dem Nichterreichen von Zielquoten

Im Hochschulgesetz sind keine Sanktionen für den Fall vorgesehen, dass die Hochschulen die von ihnen festgelegten Quoten nicht erreichen. Zwei Hochschulen äußern diesbezüglich Kritik. So werden von der Hochschule Niederrhein verpflichtende Sanktionen bei Nichterreichen der Zielquoten befürwortet. Derzeit „stehen die Quoten auf dem Papier – und Papier ist geduldig“. Auch die Hochschule Ruhr West begrüßt entsprechende Sanktionsmöglichkeiten.

Mehr als die Hälfte (17 von 30) der Universitäten und HAWs geben an, bislang keine Maßnahmen bei Nichterreichen der festgelegten Gleichstellungsquoten zu ergreifen. Die Universität Siegen begründet dies damit, dass die Gleichstellungsquoten vor allem

für die Berufungskommissionen von Bedeutung seien und diese als „Mindestquoten bei den verschiedenen Schritten des Verfahrens“ genutzt würden. Drei Hochschulen melden zurück, dass sie in der Planungsphase entsprechender Maßnahmen seien. So ist das Rektorat der RWTH Aachen derzeit dabei, Zielvereinbarungen mit den Fakultäten abzuschließen, die zukünftig auch das Nichterreichen von Zielquoten regeln sollen. Die Hochschule Rhein-Waal will ab 2022 die Erfüllung der Gleichstellungsquoten an das Leistungsbudget koppeln. Die Hochschule für Gesundheit befindet sich noch im Evaluationsprozess der erstmals verabschiedeten Zielquoten.

Ergreifen Hochschulen Maßnahmen, so handeln sie oftmals proaktiv, um die formulierten Quoten zu erreichen, oder sie werden bei Nichterreichen des verabredeten Ziels aktiv. An den Universitäten Duisburg-Essen und Bochum ist die Besetzung planmäßiger vakanter Professuren Gegenstand der Zielvereinbarungen zwischen der Universitätsleitung und den Fakultäten. Zudem unterliegen der Berufungsprozess und die vereinbarten Zielquoten an der Universität Bochum einem „permanenten Monitoring“. Dabei sind die Zielquoten Gegenstand jeder Beschlussvorlage des Rektorats zu Berufungsvorschlägen. An der Universität Duisburg-Essen werden die Gleichstellungsquoten auch im Rahmen der institutionellen Evaluation der Fachbereiche thematisiert. Die Hochschule Ruhr West berichtet, dass der gesamte Berufungsprozess sowie die in den Zielvorgaben verabredeten Berufsziele durch das Präsidium begleitet werden. Hierbei werde durch das Präsidium auch präventiv das Gespräch mit den Institutsleitungen gesucht, um das Verfehlen der Zielquoten zu verhindern. An der Universität Paderborn sind die Zielquoten mit den Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Fakultäten synchronisiert. Das Erreichen der vereinbarten Zielquoten wird positiv sanktioniert, das Nichterreichen müssen Fakultäten begründen und den Einsatz weiterer Maßnahmen darlegen. Die Fachhochschule Bielefeld legt die Neuberufsquote im Rahmen der Budgetvereinbarungen fest.

Die Deutsche Sporthochschule Köln setzt auf die gezielte Rekrutierung von Bewerberinnen im Vorfeld und zu Beginn von Berufungsverfahren. Die Sicherung der Chancengleichheit werde zudem durch ein Prorektorat für Planung, Ressourcen und Berufungen

¹⁴ An der Universität Bielefeld bezieht sich dies nur auf die Berufung auf W3-Professuren.

verbessert, welches die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in den Berufungsverfahren unterstützt. Die Universität Bonn nutzt für das Erreichen der Zielquoten neben einer aktiven Rekrutierung auch vorgezogene Berufungen, das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder sowie finanzielle Anreize für die erfolgreiche Berufung von Wissenschaftlerinnen. Die Westfälische Hochschule gibt an, die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zur Frauenförderung im Bewerbungsverfahren besonders zu prüfen.

Bei Nichterreichen der festgelegten Zielquoten initiieren einige Hochschulen Gespräche mit den Dekan_innen oder Fachbereichsleitungen, um gegenzusteuern und so den Anteil von Wissenschaftlerinnen auf Professuren dennoch steigern zu können. An der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe ist neben der Fachbereichsleitung und dem Präsidium auch die Gleichstellungsbeauftragte an den Gesprächen beteiligt. Darüber hinaus sucht die Hochschule aktiv nach Best-Practice-Beispielen und stellt dazu auch Vergleiche mit anderen Hochschulen bzw. deren Fachbereichen an. An der Fachhochschule Südwestfalen werden die Gespräche genutzt, um Maßnahmen zum Erreichen der Zielquoten (bspw. verstärkte proaktive Rekrutierung von Bewerberinnen) zu verabreden. Ziel ist es auch hier, Maßnahmen, bspw. im Bereich Headhunting, anzustoßen, die das Erreichen der Zielquoten zukünftig verbessern. An der Hochschule Ruhr West werden die Gespräche mit der Präsidentin geführt, um spezifische Hindernisse bei der Berufung von Wissenschaftlerinnen zu identifizieren und neue Vorgaben zur Zielerreichung zu formulieren. Die Universität Köln setzt auf individuelle Auswertungsgespräche mit den Fakultäten und reagiert bei Nichterreichen der Zielquote auch mit einer verminderten Mittelzuweisung über die interne LOM sowie die internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen.

An der Fachhochschule Aachen evaluiert die Gleichstellungskommission die Zielquoten. Werden diese verfehlt, werden in gemeinsamen Gesprächen zwischen Gleichstellungskommission und den Dekanaten Maßnahmen zur zukünftigen Zielerreichung überlegt. An der Universität Bielefeld muss das Nichteinhalten der Berufsquote „überzeugend begründet“ werden. Außerdem müssen in den Fächer-

gruppen zusätzliche Maßnahmen zur Zielerreichung ergriffen werden.

2.3.2 Gleichstellungsziele nach KunstHG

Im Kunsthochschulgesetz sind keine Gleichstellungsquoten festgeschrieben. Vielmehr sind die Rektorate gehalten, mit den Fachbereichen bzw. den Leitungen der Fachbereiche ein Gleichstellungsziel festzulegen, „welches auf das Erreichen eines angemessenen Verhältnisses zwischen Professorinnen und Professoren in dem Fachbereich oder der Fächergruppe ausgerichtet ist“ (§ 30a Abs. 1 KunstHG). Zur Erreichung dieses Ziels sind die Hochschulen aufgefordert, die Berufungsprozesse entsprechend zu gestalten (vgl. § 30a Abs. 2 KunstHG).

Die Kunsthochschule für Medien Köln will den Anteil von Professorinnen in den nächsten vier Jahren von derzeit 43 % auf insgesamt 50 % steigern. Dabei soll zugleich auf ein möglichst ausgeglichenes Verhältnis in den jeweiligen Fächergruppen geachtet werden. Der Frauenanteil bei den künstlerisch-wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen beträgt 55,0 %, sodass hier das Gleichstellungsziel bereits erreicht ist. Die Hochschule für Musik Detmold legt für alle Fächer das Ziel fest, 40 % der neu berufenen Professuren mit Frauen zu besetzen. 2019 liegt der Professorinnenanteil der Hochschule bei 24,5 %.¹⁵ Die Robert Schumann Hochschule will den Frauenanteil fächerübergreifend um 20 % erhöhen. Die Kunstakademie Münster unterscheidet zwischen wissenschaftlichen und künstlerischen Professuren. Während die insgesamt vier wissenschaftlichen Professuren bereits paritätisch besetzt sind und das Gleichstellungsziel erreicht ist, ist das – in der Rückmeldung nicht näher definierte – Gleichstellungsziel bei den künstlerischen Professuren noch nicht erreicht: Hier sind zum Befragungszeitpunkt acht Stellen mit Männern und fünf Stellen mit Frauen besetzt, eine Professur ist vakant. Die Hochschule für Musik und Tanz Köln strebt „langfristig“ eine hochschulweite Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren auf mindestens 35 % an, dabei beträgt der Professorinnenanteil im Jahr 2019 bereits 30,5 %.¹⁶ Darüber hinaus sind in einzelnen Fachbereichen spezifische Ziele festgelegt: So soll etwa im FB „Gesang, Musiktheater, Chorleitung“ bei der Neubesetzung einer Professur im Fach „Liedgestaltung (Klavier)“ ein

¹⁵ Quelle: www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de

¹⁶ Quelle: www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de

besonderes Augenmerk auf die Bewerbung von Frauen gelegt werden. Ebenso soll im Fachbereich „Jazz/Pop“ der Frauenanteil auf Professuren deutlich gesteigert werden, da u. a. in den Fächern Gitarre, Klavier, Schlagzeug, Saxofon, Trompete, E-Bass und Komposition/Arrangement eine große Unterrepräsentanz von Frauen herrscht.

Die Folkwang Universität der Künste hat für ihre vier Fachbereiche spezifische Gleichstellungsziele festgelegt. Diese reichen von einer Steigerung des Frauenanteils auf Professuren von 13 % auf 25 % im Fachbereich „künstlerische, künstlerisch-wissenschaftliche,

künstlerisch-pädagogische und wissenschaftliche Studiengänge“ bis hin zu 45 % (Ausgangswert 42 %) im Fachbereich „Studiengänge der darstellenden Künste“. Dabei sei perspektivisch die Erarbeitung einer fächer- bzw. fächergruppenbezogenen Statistik geplant, um Ungleichheiten bei der Besetzung von Professuren auf der Ebene der Disziplinen aufdecken zu können.

Die befragten Kunsthochschulen ergreifen in der Regel keinerlei Maßnahmen bei Nichterreichen der vereinbarten Gleichstellungsziele. An der Kunsthochschule für Medien Köln sei dies bislang noch nicht nötig gewesen.

2.4 GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN UND -ANGEBOTE NACH ZIEL- UND STATUSGRUPPEN

Die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen ist durch eine Vielfalt an Maßnahmen, Projekten und Angeboten geprägt. Diese werden im Folgenden in den Blick genommen und überblicksartig dargestellt.¹⁷ Die empirische Basis der Analyse bildet die Datenbank „Gleichstellungsprojekte an Hochschulen in NRW“.¹⁸

Insgesamt sind in der Datenbank 867 Gleichstellungsmaßnahmen von 38 nordrhein-westfälischen Hochschulen eingepflegt worden, davon 32 in Trägerschaft des Landes NRW. Die meisten Projekte sind dem Bereich „Information und Beratung“ (256 Nennungen) zugeordnet, aber auch die Kategorien „(Fort-)Bildungsangebot“ (137 Nennungen), „Publikationen (Print/Web)“ (117 Nennungen) sowie die Bereiche „Finanzielle Unterstützung“ und „Eltern-/Familien-Service“ mit jeweils 109 Nennungen weisen dreistellige Fallzahlen auf.

Zunächst werden zielgruppenübergreifende Maßnahmen skizziert, bevor die Auswertung nach den vier Statusgruppen Studierende, Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung, Professor_innen und Führungskräfte sowie den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen erfolgt. Ein besonderes Augenmerk wird auf die Maßnahmen und Angebote für den akademischen Mittelbau gelegt, um an die Online-Befragung (Teil III) anzuschließen, die sich mit Gender Gaps im Mittelbau beschäftigt. Für diese Statusgruppe werden über die Angaben aus der Datenbank hinaus die Rückmeldungen aus der Hoch-

schulbefragung einbezogen. Zudem wird auf der Basis der Hochschulbefragung analysiert, ob an den Hochschulen Maßnahmen für spezifische Zielgruppen angeboten werden, die sich auf Diversität, Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung beziehen.

2.4.1 Zielgruppenübergreifende Maßnahmen

Mehr als zwei Drittel der in der Datenbank aufgeführten Gleichstellungsmaßnahmen sind auf mehr als eine Zielgruppe ausgerichtet. Zudem gibt es hochschulweite Angebote, die im Folgenden kurz skizziert werden.

Die meisten Maßnahmen für die gesamte Hochschule sind in der Datenbank den Bereichen „Information und Beratung“, „Publikationen“ und „Zertifikat/Auszeichnung“ zugeordnet. Die Informations- und Beratungsangebote erstrecken sich zu großen Teilen über die Themenbereiche Vereinbarkeit von Familie und Hochschule oder sexualisierte Gewalt und Diskriminierung. Zudem finden sich allgemeine Informationen zur Gleichstellungsarbeit sowie über das hochschuleigene Gendercontrolling. Darüber hinaus werden von einigen Hochschulen Beratungs- und Informationsmaßnahmen genannt, die sich mit Berufungsverfahren (Universität Köln), Gender in der Lehre (Technische Hochschule Köln) oder Geschlechtervielfalt (Universität Köln, TU Dortmund) befassen. Die genannten Publikationen weisen eine große Bandbreite auf. Sie reichen von Broschüren

¹⁷ Die Maßnahmen zu den Themenkomplexen Vereinbarkeit und sexualisierte Diskriminierung und Gewalt werden schwerpunktmäßig in den jeweiligen noch folgenden Kapiteln ausgewertet.

¹⁸ www.gleichstellung-hochschulen.nrw.de

zum Themenbereich Vereinbarkeit von Familie und Hochschule, Sprachleitfäden über Richtlinien zu partnerschaftlichem Verhalten oder zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und Diskriminierung bis hin zu Newslettern und Rundbriefen aus der Gleichstellung bzw. der Geschlechterforschung oder Webportalen zu Gleichstellung.

Bei den Zertifikaten handelt es sich häufig um das Zertifikat „audit familiengerechte Hochschule“ und das „TOTAL E-QUALITY Prädikat“, zudem verweisen Hochschulen auf die erfolgreiche Teilnahme am Professorenprogramm des Bundes und der Länder.

2.4.2 Studierende

Die Datenbank weist 69 Gleichstellungsmaßnahmen auf, die ausschließlich Studierende adressieren. Den größten Teil nehmen hier Angebote aus der Kategorie Information und Beratung ein. Einen Schwerpunkt bilden dabei Beratungsangebote zum Themenkomplex Studieren mit Kind. Ein weiterer Schwerpunkt umfasst unterschiedliche Beratungs- und Unterstützungsleistungen durch die gewählten Studierendenvertretungen, in der Regel den Allgemeinen Studierendenausschuss (AStA) oder einzelne Referate. Letztere setzen dabei teilweise auf Geschlechtervielfalt als Schwerpunktthema, so bspw. das Queer-Referat im AStA der Universität Bonn oder das Queer-feministische Referat des AStA der TU Dortmund.

Auch in den Bereichen (Fort-)Bildungsangebote, (Lehr-)Veranstaltungen und Mentoring werden Gleichstellungsmaßnahmen für Student_innen angeboten. An der Fachhochschule Aachen sowie der Universität Duisburg-Essen bestehen Fortbildungsprogramme, die sich auf Karriereentwicklung fokussieren, und an der Fachhochschule Dortmund gibt es Fortbildungsveranstaltungen zu den Themenbereichen Gender und Diversity. Die Technische Hochschule Köln und die Universität Siegen bieten Zertifikate an, die Gender Studies in die Lehre integrieren, und an der Fachhochschule Südwestfalen werden in einem Veranstaltungsformat für Studentinnen praktisch und theoretisch Wege zu Female bzw. Women Entrepreneurship eröffnet. Mentoringprogramme werden von acht Hochschulen in der Datenbank aufgeführt. Sie sind zum Teil disziplinübergreifend konzipiert (RWTH Aachen, Universität Paderborn), richten sich an Studentinnen aus dem MINT-Bereich (Fachhochschule Dortmund, Technische Hochschule Köln,

Universität Paderborn) oder einzelner Fächer wie Medizin (RWTH Aachen), Physik (Universität Münster) oder Maschinenbau (Universität Bochum). Zudem sind einzelne Mentoring-Programme auf spezifische Phasen wie den Studienbeginn (Fachhochschule Aachen) oder die Übergangsphase nach dem Studium (Universität Duisburg-Essen) ausgelegt.

2.4.3 Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung

Unter den vier Statusgruppen der Hochschulen sind Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV) die Gruppe, auf die die wenigsten Maßnahmen zugeschnitten sind. Lediglich 18 Maßnahmen werden laut der Datenbank exklusiv für den MTV-Bereich angeboten und diese sind alle an Universitäten verortet. Im Rahmen der Hochschulbefragung betont die Universität Bielefeld, dass sie einen „ganzheitlichen gleichstellungspolitischen Ansatz“ verfolgt, der auch besonders den MTV-Bereich in den Blick nimmt. Damit sollen neben der Förderung von Gleichstellung in Verwaltung und Technik auch Synergieeffekte auf andere Bereiche der Hochschule erzielt werden. Einen großen Teil der in der Datenbank gelisteten Projekte machen Netzwerke aus, die insbesondere den Mitarbeiter_innen in den Hochschulsekretariaten den Austausch ermöglichen sollen. Sie stellen zugleich einen Ort dar, an dem Interessen, Bedarfe und Positionen gesammelt und ausformuliert werden können. An den Universitäten in Bochum, Bielefeld, Duisburg-Essen, Düsseldorf, Dortmund und Siegen bestehen Sekretariatsnetzwerke. An der Universität Münster wird alle zwei Jahre eine Frauenvollversammlung für den gesamten MTV-Bereich durchgeführt, aus der sich zwei Netzwerkgruppen gebildet haben: zum einen für weibliche technisch Beschäftigte und zum anderen für Labormitarbeiterinnen.

Einen zweiten Block an Maßnahmen bilden Veranstaltungen sowie Fort- und Weiterbildungsangebote. Diese unterscheiden sich darin, ob sie exklusiv für weibliche Mitarbeiter_innen angeboten werden oder sich inhaltlich mit Gleichstellungsthemen befassen. Die Seminarreihe „M*i*t Perspekti*V*e“ an der Universität Münster, die Tagesveranstaltung „Am Puls der Zeit“ an der Universität Bochum sowie spezielle Fort- und Weiterbildungsangebote an der Universität Bielefeld stehen exklusiv Frauen zur Verfügung. Und auch die Fachhochschule Südwestfalen hat ein Coaching-Programm explizit für Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung konzipiert, um das berufliche Leben

jenseits einer wissenschaftlichen Karriere in den Blick zu nehmen. Thematisch auf Gleichstellung und Vielfalt ausgerichtet sind Fortbildungsprogramme an den Universitäten Siegen und Bielefeld. Darüber hinaus besteht an der Universität Bielefeld ein Pilotprojekt, das die vorhandene Genderkompetenz im Bereich der Personalgewinnung analysiert und so potenzielle Anknüpfungspunkte ermittelt.

2.4.4 Professor_innen und Führungskräfte

In der Datenbank richten sich 34 Gleichstellungsprojekte ausschließlich an die Gruppe der Professor_innen und Führungskräfte – eine geringe Anzahl im Vergleich zu den Zielgruppen der Student_innen sowie der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen.

Coachings sind häufig gewählte Gleichstellungsmaßnahmen für Professorinnen. So bietet die Hochschule Niederrhein ein Einzel-Coaching und Führungstraining für Professorinnen an. Das Angebot ist, wie auch an der Universität Münster, mit der Vermittlung professioneller Coaches durch die Personalabteilung verbunden. Die Universitäten Paderborn und Siegen fokussieren ihre Coachings auf neuberufene Professorinnen und setzen dabei u. a. auf interne kollegiale Beratung, im Falle der Universität Siegen in Form eines Tandemprogramms. Mit dem Managementprogramm der Universität Köln sollen sowohl Professorinnen als auch weibliche Führungskräfte in Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement angesprochen und Führungskompetenzen gendersensibel vermittelt werden. Ein geschlechterübergreifendes Coaching bietet die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Düsseldorf in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung an, um mithilfe von kompetenten Coaches an die individuellen Bedürfnisse der Professor_innen angepasste Beratungssettings zu ermöglichen.

Ein zentrales Anliegen von Gleichstellungsarbeit für die professorale Ebene ist die Steigerung des Frauenanteils an den Professor_innen. So hat die FernUniversität Hagen ein Recruiting-Konzept entwickelt, um mehr Bewerberinnen im Rahmen von Bewerbungsverfahren gewinnen zu können. Mithilfe der Broschüre „Wie Professorinnen gewinnen?“ will die Universität Bielefeld die entsprechenden Prozesse an den Fakultäten verbessern. An der FernUniversität Hagen und der Universität Bochum bestehen Veranstaltungsformate, die Netzwerkstrukturen unter den Professorinnen för-

dern und neben interdisziplinärem Austausch auch die Attraktivität der Hochschule für Wissenschaftlerinnen erhöhen sollen.

Viele Hochschulen, die einen Dual Career Service etabliert haben, richten diesen auf Professor_innen und Führungskräfte aus, um für diese Personengruppe die Attraktivität einer Berufung oder Führungsposition zu erhöhen. Hier ist das zentrale Anliegen, für Partner_innen eine geeignete Karrieremöglichkeit zu finden. So formuliert die Universität Münster: „Beratung und Hilfestellung bei der Stellensuche stehen im Mittelpunkt etlicher flankierender Maßnahmen“.

2.4.5 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter_innen

Die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen sind die Statusgruppe, die am häufigsten als Zielgruppe erwähnt werden und auch die Statusgruppe mit den meisten exklusiven Gleichstellungsmaßnahmen. Insgesamt 106 Gleichstellungsprojekte werden an den Hochschulen angeboten. Auch in der Hochschulbefragung wird deutlich, dass ein großer Teil der Hochschulen wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter_innen als Adressat_innen von Gleichstellungsarbeit in den Blick nimmt. So geben 29 der 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW an, Gleichstellungsmaßnahmen anzubieten, die die spezifische Situation von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen berücksichtigen.

Maßnahmen auf organisationaler Ebene

Einige Hochschulen haben auf der organisationalen Ebene Maßnahmen ergriffen, die helfen sollen, die Situation von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen zu verbessern. Zwei Hochschulen haben Stellen geschaffen, die sich dezidiert mit Frauenförderung im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses beschäftigen. So gibt es an der Universität Bielefeld im Rahmen der Bielefelder Personaloffensive zwei Beratungsstellen für Nachwuchswissenschaftler_innen mit Fokus auf Frauenförderung. Die Universität Duisburg-Essen hat eine Stelle „mit Schwerpunkt Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses“ eingerichtet. Die TU Dortmund hingegen greift auf das Instrument von Quoten zurück, indem sie Besetzungsquoten für wissenschaftliche Dauerstellen festgelegt hat. Die Verabschiedung von Richtlinien oder Leitlinien ist ein weiteres Element, das auf dieser zentralen Ebene

ansetzt. Die Deutsche Sporthochschule Köln hat eine Richtlinie erlassen, die die hochschulinterne Forschungsförderung von Wissenschaftlerinnen regelt. Die beiden Dokumente der Universität Bielefeld „Leitlinien für gute Betreuung von Promovierenden“ und „Leitlinien für die Ausgestaltung der Qualifikationsphase an der Universität Bielefeld“ legen hingegen Standards für alle wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen fest, ermöglichen zugleich grundlegende Anknüpfungspunkte für die Gleichstellungsarbeit, bspw. im Kontext von Familienverantwortung.

Ein weiteres wichtiges Instrument der Hochschulen ist die Teilnahme am Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (WISNA-Programm). Diese auch unter dem Namen Tenure-Track-Programm bekannte Fördermaßnahme hat ebenfalls zum Ziel, Chancengerechtigkeit zu verbessern. Insofern besteht für Hochschulen die Möglichkeit, eine Verknüpfung zur Gleichstellungsarbeit herzustellen und Frauen einen zielgerichteten Karriereweg in Aussicht zu stellen. So gibt die Universität Bielefeld an, Juniorprofessuren mit Tenure Track verstärkt in ihre Gleichstellungsplänen aufzunehmen, um so eine Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren zu fördern. Und auch die Universität Münster nennt die Stärkung von Tenure-Track-Professuren als Gleichstellungsmaßnahme für den akademischen Mittelbau.

Personalentwicklung

Darüber hinaus lassen sich viele der genannten Maßnahmen im weiteren Sinne der Personalentwicklung zurechnen. Hierbei geht es häufig darum, die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen darin zu unterstützen, ihre Karrieren innerhalb oder zum Teil auch außerhalb der Wissenschaft zu verfolgen und mit Unwägbarkeiten umzugehen. Einige Hochschulen setzen hierfür auf breit angelegte Personalentwicklungsprogramme, die verschiedene Einzelmaßnahmen wie Mentoringprogramme, Fort- und Weiterbildungen, Workshops, Coaching-Angebote, Netzbildung oder Mitarbeiter_innengespräche einschließen. Diese Programme beinhalten häufig Veranstaltungen, die ausschließlich Wissenschaftlerinnen adressieren oder Gleichstellung als ein Querschnittsthema integrieren. Beispielhaft sei hier auf das Qualifizierungsprogramm „Berufung und Karriere“ der Universität Wuppertal verwiesen, das im Science Career Center zahlreiche Angebote für Nachwuchs-

wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur oder in die Forschung bündelt.

Mentoring-Programme machen einen großen Teil der Personalentwicklungsmaßnahmen aus und werden schwerpunktmäßig an Universitäten angeboten. Sie richten sich an unterschiedliche Zielgruppen innerhalb der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen. Zum Teil bestehen Mentoringprogramme, die sich auf einzelne Disziplinen konzentrieren, so etwa auf die Medizin wie an den Universitäten Bochum, Duisburg-Essen und der RWTH Aachen. Die Universität Köln bietet ein Mentoringprogramm speziell für den MINT-Bereich an. An der Deutschen Sporthochschule Köln ist das Mentoring entsprechend sportwissenschaftlich ausgerichtet. Zudem unterscheiden sich viele der Mentoringprogramme hinsichtlich des Qualifikationsgrades. Während an den Universitäten in Köln, Paderborn, Aachen und Düsseldorf sowie an der Deutschen Sporthochschule Köln Mentoring exklusiv auf Doktorand_innen zugeschnitten ist, bieten die Universitäten in Bochum, Bielefeld, Münster und Aachen Programme ausschließlich für Postdocs an. Des Weiteren berücksichtigen drei weitere Mentoringprogramme neben der Kategorie Geschlecht weitere Ungleichheitskategorien: So werden an der Universität Bochum durch „mINKLUSIV“ explizit Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Beeinträchtigung angesprochen und an den Universitäten Münster und Köln bilden Frauen unterschiedlicher Nationalitäten die Zielgruppe spezifischer Mentoringprogramme. Darüber hinaus gibt es an den Universitäten der Universitätsallianz Ruhr sowie den Universitäten Bonn, Siegen und der FernUniversität Hagen Mentoringprogramme, die einmal die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen in der Promotions- und einmal in der Postdoc-Phase gezielt ansprechen.

Coaching- und Workshop-Angebote bilden ein zweites Feld von Maßnahmen der Personalentwicklung. Häufig werden dabei Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Qualifizierungsphasen angesprochen, so bspw. im offenen Trainings- und Coaching-Programm der Universität Bonn, dem Projekt „Karriereförderung und Vernetzung von Nachwuchswissenschaftlerinnen“ der RWTH Aachen, dem Coaching für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs an der Universität Düsseldorf oder dem Seminarangebot für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Deutschen Sporthochschule Köln. Zum Teil werden aber auch spezifische Veran-

staltungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen von Personalentwicklungsprogrammen für alle weiblichen Hochschulangehörigen integriert, wie im Female Career Program an der Universität Köln oder dem Women Career Service an der Universität Siegen. Andere Programme wiederum fokussieren auf eine spezifische Qualifizierungsphase. Das Promovierenden-Coaching an der Technischen Hochschule Köln sowie das Qualifizierungsprogramm „Karriere als Wissenschaftlerin“ der Universität Paderborn zielen auf die Förderung von Frauen während der Promotion ab. Wohingegen andere Programme, wie das Projekt „Grünes Licht für Professorinnen“ der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, das Berufungstraining für Frauen an der Technischen Hochschule Köln oder das „Kollegiale Coaching“ an der Universität Paderborn, die Zeit nach der Promotion in den Blick nehmen. Darüber hinaus sind einige Maßnahmen fachspezifisch ausgerichtet, so das Coaching-Programm „PostHabil“ der Medizinischen Fakultät der Universität Duisburg-Essen, das Coaching für Gesundheitswissenschaften der Universität Bielefeld oder das Coaching „Aufstiegskompetenz für Juristinnen“ an der Universität Münster. Einen anderen Schwerpunkt legt die Hochschule für Musik und Tanz Köln, die Absolventinnen ihrer Hochschule bis zu zwei Jahre mit Workshops und Coachings begleitet, um sie „auf ihrem Karriereweg bis hin zur Professur oder in einer anderen (akademischen) Leitungsposition“ zu fördern.

Nur wenige Hochschulen, darunter die Fachhochschule Aachen und die Universität Bochum, nennen konkrete Fortbildungsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Zudem ist das Programm „Unsichtbar war gestern“ der Universität Bonn zur Förderung der Wissenschaftskommunikation von Wissenschaftlerinnen zu nennen, sowie die geschlechterübergreifende Fortbildung zum Themenfeld Chancengleichheit und Inklusion an der Universität Bochum.

Netzwerkbildung zur Karriereförderung wird von den Hochschulen mit zwei verschiedenen Stoßrichtungen angeboten: als Plattform für die Vernetzung mit anderen Wissenschaftlerinnen innerhalb der eigenen Hochschule und mit Unternehmen und Personen außerhalb. Ein Teil der hochschulinternen Netzwerke zielt darauf ab, Wissenschaftlerinnen einer bestimmten Qualifizierungsphase den Austausch zu ermöglichen. Das Forum für Doktorandinnen an der RWTH Aachen oder die Netzwerke „Promoven-

dinnen“ und „Habilitandinnen“ der FernUniversität Hagen sind hier zu nennen. Auch das Netzwerkprojekt MINT-Frauen an der Universität Köln fokussiert auf einen spezifischen Zeitraum ab der Endphase der Promotion. Andere hochschulinterne Netzwerkangebote wie der „Support Circle“ an der Universität Münster, der „Connect in Science-Workshop“ an der Universität Bonn oder „Meet the Female Faculty“ an der Universität Bochum möchten die Unterstützung zwischen Nachwuchswissenschaftlerinnen insgesamt und teilweise anderen Hochschulmitgliedern fördern. Als Maßnahmen mit einem Fokus auf die Vernetzung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit hochschulexternen Akteur_innen sind das Projekt „female.2. enterprise“ der TU Dortmund, der „Networking career circle“ der Fachhochschule Münster sowie die strategische Netzwerkbildung an der Hochschule Rhein-Waal zu nennen.

Insbesondere Hochschulen für angewandte Wissenschaften führen in der Hochschulbefragung Mitarbeiter_innengespräche als Bestandteil ihrer Gleichstellungsmaßnahmen an. So erläutert die Hochschule für Gesundheit Bochum, dass Themen wie Vereinbarkeit oder Karriereplanung Bestandteil der Gespräche sind und „daraus ableitende Maßnahmen eingeleitet werden können“. Die Technische Hochschule Köln setzt in ihren Mitarbeiter_innengesprächen auf die Information über Karrierewege innerhalb und außerhalb der Hochschule.

Finanzielle Unterstützung

Einen weiteren großen Bereich der Gleichstellungsarbeit für den akademischen Mittelbau bilden Maßnahmen, die finanzielle Unterstützung gewähren. Sie erstrecken sich auf unterschiedliche Bereiche. In einigen Fällen geht es darum, wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen die Teilnahme an Tagungen, Konferenzen, Fortbildungen oder Forschungsaufenthalten zu ermöglichen, indem Teilnahme- und Reisekosten übernommen werden. Andere Hochschulen bieten eine Form der Promotionsförderung an oder wollen den Übergang nach einer Promotion oder Habilitation durch finanzielle Unterstützung erleichtern. Wieder andere Maßnahmen wollen den Wissenschaftlerinnen mehr Forschungszeit ermöglichen, indem sie von der Lehre entlastet werden oder zusätzliche Mittel für Hilfskräfte zur Verfügung gestellt bekommen.

Zusätzlich werden Stipendien angeboten, die sich an Hochschulen für angewandte Wissenschaften sowie an den Kunsthochschulen überwiegend auf die Promotionsphase konzentrieren. So schreibt die Gleichstellungsstelle der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg jährlich ein Promotionsstipendium aus, an der Hochschule Bochum werden einjährige Promotionsstipendien vergeben und auch an der Fachhochschule Münster und der Kunstakademie Münster bestehen Promotionsstipendien mit Gleichstellungsbezug. Die Universitäten fokussieren ihre Stipendienprogramme häufig auf die Karrierephasen nach der Promotion. Die FernUniversität Hagen bietet bspw. aufstockende Stellenanteile in Form von Stipendien für Postdoktorandinnen an, oder die Universität Bonn vergibt im Rahmen des Maria von Linden-Programms überbrückende Jahresstipendien an Wissenschaftlerinnen, die bisher keinen Ruf erhalten haben. Zudem werden einzelne Stipendien an Familienverantwortung gekoppelt, so das Familienstipendium an der Deutschen Sporthochschule Köln oder das Abschlussstipendium für promovierende Mütter an der Fachhochschule Dortmund.

Gleichstellungsmaßnahmen, die gezielt die Qualifizierungsphase mit dem Karriereziel Lebenszeitprofessur unterstützen, adressieren neben Habilitandinnen oder Postdoktorandinnen teilweise ebenfalls Juniorprofessorinnen: so bspw. die Unterstützung durch WiMi-Stellen an der Universität Paderborn, die für Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen ausgelegt ist, die Seminarreihe CoachingPLUS, die sich an Habilitand_innen, Juniorprofessor_innen und Nachwuchsgruppenleiter_innen der Universitätsallianz Ruhr richtet, oder das Stipendienprogramm „Erstklassig!“ an der Universität Münster, von dem Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen profitieren sollen. An den HAWs wird der Fokus hierbei auch auf die spezifischen Wege zu einer Fachhochschulprofessur gerichtet und so stellen etwa die Hochschulen Bonn-Rhein-Sieg und Bochum Informationen über das Berufsbild bereit.

2.4.6 Spezifische Zielgruppen und Einbezug von Mehrfachdiskriminierung

Bereits seit einiger Zeit wird debattiert, wie Gleichstellungspolitik an Hochschulen inklusiv gestaltet werden kann. Diskutiert wird hierbei, wie spezifische Subjektpositionen und Ungleichheiten, die über das Geschlechterverhältnis selbst hinausgehen, einbe-

zogen und zum Gegenstand von Gleichstellungspolitiken gemacht werden können und welche Hürden hierbei ggf. bestehen. Der Ausgangspunkt dieser Fragen ist keinesfalls einheitlich, sondern kann in Gleichstellungspolitiken oder Diversity-Management-Konzepten an Hochschulen liegen, von der Analyse von Macht- und Ungleichheitsverhältnissen in der Wissenschaft ausgehen und dabei sowohl theoretische Perspektiven oder stärker empirisch orientierte Problemstellungen ausleuchten. Auch der begriffliche Rahmen kann variieren und umfasst u. a. Konzepte wie Mehrfachdiskriminierung, Diversität oder Intersektionalität (vgl. exemplarisch Laufenberg et al. 2018; Darowska 2019; Bruhn/Homann 2013b; Mense et al. 2019; Zimmermann/Dietrich 2017; Wroblewski 2017; Knapp 2011).

Im Folgenden wird daher analysiert, ob an den Hochschulen in NRW Maßnahmen umgesetzt werden, die Gleichstellungspolitiken erweitern, indem bspw. spezifische Zielgruppen adressiert werden, die Mehrfachdiskriminierungen einbeziehen.

Diversität, Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung als Themen von Gleichstellungsmaßnahmen

Alle Universitäten und Kunsthochschulen beziehen nach ihren Aussagen neben Geschlecht weitere Ungleichheitsdimensionen bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen mit ein. Sieben HAWs geben an, dies nicht zu tun. Allerdings verweist die Fachhochschule Bielefeld in diesem Zusammenhang auf die Zuständigkeit des Bereichs „Diversity“, der eng mit dem Ressort Gleichstellung kooperiert. Darüber hinaus sei die Zusammenführung beider Bereiche bereits in Planung. Auch die Hochschule für Gesundheit gibt an, keine weiteren Ungleichheitsdimensionen in Gleichstellungsmaßnahmen einzubeziehen. Andererseits seien Gleichstellung und Diversität seit Gründung der Hochschule „in der Organisationsentwicklung (auch unbewusst) stets mit diskutiert“ worden.

In der Befragung haben die Hochschulen die Begriffe „Intersektionalität“, „Mehrfachdiskriminierung“ oder „Diversität/Vielfalt“ verwendet, um den Einbezug weiterer Ungleichheitsdimensionen bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen zu verdeutlichen, wobei diese Begriffe selten weiter konkretisiert werden. Die Universität Bielefeld folgt einem „intersektionalen Ansatz“ und begreift „alle Diversitätskategorien als miteinander verzahnt“. Sie möchte auf diese Weise sowohl Diversität innerhalb ihrer geschlech-

terpolitischen Arbeit berücksichtigen als auch umgekehrt Diversity-Maßnahmen geschlechtersensibel gestalten. Die FernUniversität Hagen setzt im neugegründeten Referat Chancengerechtigkeit einen „Fokus auf die Verschränkung verschiedener Ungleichheitsdimensionen“, was ebenfalls einen intersektionalen Ansatz nahelegt, dem auch die Gleichstellungsarbeit der Universität Bonn folgt. Sie geht von einem gleichzeitigen Zusammenwirken sowie „Überkreuzungen verschiedenster Diversitätsdimensionen“ aus. Die Anerkennung von intersektionalen Verschränkungen sind auch an der Fachhochschule Aachen und an der Hochschule Düsseldorf leitend für die Gleichstellungsarbeit. Die Hochschule für Musik und Tanz Köln spricht dagegen von Mehrfachdiskriminierung im Rahmen einer seit Herbst 2020 bestehenden Ethik-Kampagne zum Thema „Chancengerechtigkeit“ mit dem Fokus auf Studierende. Auch die Hochschule für Medien Köln nennt den Begriff Mehrfachdiskriminierung, der durch die Verstetigung von Professuren zu „Queer Studies“ und „Transversaler Ästhetik“ direkt in die Lehre einbezogen werde. Die Hochschule Düsseldorf kontrastiert „Gender Diversity“, das „explizit alle Dimensionen von Geschlecht“ einbezieht, mit Gleichstellung, die dem zufolge als enger gefasst verstanden wird.

Zielgruppenspezifische Gleichstellungsmaßnahmen

Weitere Hochschulen stellen zudem spezifische Maßnahmen vor, die explizit mehrere Ungleichheitsdimensionen adressieren. An der Universität Bochum richten sich bspw. die Lore-Agnes-Fellowships der Research School an internationale Postdoktorandinnen mit Kind. Das Gleichstellungsbüro der TU Dortmund thematisiert mit der Veranstaltungsreihe „Sowohl als Auch“ Diversitätskategorien jenseits von Geschlecht, wie bspw. Queerness, Ableismus oder Rassismus in ihrem Zusammenspiel. Weitere Maßnahmen beziehen sich auf das Ziel, die Lehre inklusiv und diskriminierungsarm zu gestalten. Hierzu arbeiten an der Technischen Hochschule Köln das Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity-Management in Studium und Lehre sowie der Expertisezirkel Inklusion. An der Hochschule für Musik Detmold wird mit dem „Diverse Program Fund“ die Aufführung von Werken unterrepräsentierter Komponist_innen gefördert, die sich als LGBTIQ oder People of Color identifizieren.

Die Fachhochschule Südwestfalen entwickelt zum Befragungszeitraum Maßnahmen, die u. a. Rassismus adressieren, die TU Dortmund spricht von Racism, die Hochschule für Musik Detmold adressiert People of

Color. Viele Hochschulen vermeiden jedoch den Begriff des Rassismus und sprechen von Herkunft, ethnischer Herkunft/Ethnizität oder beziehen sich auf Internationalität oder Migration (bzw. Migrationshintergrund). Konkret ergänzt die Dimension Internationalität etwa in Mentoring- und Förderprogrammen für (Post-)Doktorandinnen das Ziel der Geschlechtergleichheit (Universitäten Düsseldorf, Bonn, Köln und Bochum).

Einige Hochschulen adressieren auch den Kontext von Behinderung und Erkrankung. An der Universität Bielefeld werden diese Kategorien positiv bei der Auswahl für das Mentoringprogramm einbezogen. Auch der „Aktionsplan Diversität“ setzt einen Schwerpunkt auf die Stärkung von Barrierefreiheit. An der TU Dortmund wird mit dem Aktionsplan „Eine Hochschule für alle“ die UN-Behindertenrechtskonvention umgesetzt. Personenbezogene Handlungsfelder werden hierbei intersektional betrachtet. An der Universität Köln existiert eine Förderlinie zur wissenschaftlichen Qualifizierung von Frauen mit Behinderung. Es stehen zwei Doktorandinnen- und eine Postdoc-Stelle zur Verfügung.

Mehrere Hochschulen thematisieren sexuelles Begehren und Queerness als weitere Dimensionen intersektionaler Ungleichheit. An der Universität Köln werden sexuelle Orientierung und Identität als Querschnittsthemen von Gleichstellungspolitik verstanden. An der Universität Duisburg-Essen hat sich ein LGBTIQ*-Netzwerk gegründet und es gab eine Vortragsreihe, die Sexualität und Geschlecht an der Hochschule thematisiert. Auch an der Universität Paderborn werden Sexualität sowie ein nichtbinäres Verständnis von Geschlechtlichkeit „situativ“ in die Gleichstellungsarbeit einbezogen und in Veranstaltungsformaten thematisiert. An der Universität Bochum soll das Lore-Agnes-Projekt „Queer im Leben“ die Sichtbarkeit der LGBTIQ-Gemeinschaft erhöhen. Zudem hat die Universität Bochum eine Erhebung der psychosozialen Bedarfe und Belastungen von LSBTIQ*-Studierenden durchgeführt. An der Universität Bonn existiert seit 2016 eine LGBTQIA*-Kontaktstelle, die im Gleichstellungsbüro angesiedelt ist.

Über die im AGG genannten Diskriminierungsmerkmale hinaus wird an mehreren Universitäten der familiäre Hintergrund bzw. die soziale Herkunft als eine potenzielle Ungleichheitsdimension begriffen. So richten sich Gleichstellungsmaßnahmen insbesondere mit dem Ziel zur Verwirklichung von Bildungsge-

rechtigkeit spezifisch an Erstakademikerinnen (RWTH Aachen, Universität Bielefeld, Universität Bonn, Universität Münster, Universität Siegen). Weitere Hochschulen geben etwas unspezifischer an, das Merkmal „soziale Herkunft“ zu berücksichtigen (Universität Wuppertal, Universität Köln, FH Aachen, Hochschule Ruhr West, Hochschule für Musik und Tanz Köln).

Eine weitere Ungleichheitsdimension, die über die Diskriminierungsmerkmale des AGGs hinausgeht, die von mehreren Hochschulen explizit hervorgehoben wird,

betrifft Care- und Sorgeverpflichtungen. Diese Dimension ist bspw. an der RWTH Aachen in die Gender- und Diversity-Strategie integriert. An der Universität Bielefeld werden im Auswahlprozess für das Mentoring-Programm „Movement“ neben weiteren Diskriminierungsmerkmalen auch Familienaufgaben positiv berücksichtigt. Auch die Universitäten in Düsseldorf, Bochum, Köln und die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe geben an, familiäre Verpflichtungen als Ungleichheitsdimension im Rahmen von Gleichstellungsmaßnahmen zu berücksichtigen.

2.5 Resümee

Die Rückmeldungen der Hochschulen dokumentieren, dass sie grundsätzlich den gesetzlichen Verpflichtungen zur Gleichstellungsbeauftragung nach LGG, HG und KunstHG nachkommen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass es unterschiedliche gleichstellungsbezogene Regelungen im Hochschul- und Kunsthochschulgesetz gibt, die u. a. die Verbindlichkeit der Bestellung einer Gleichstellungskommission, aber auch die Gleichstellungsquoten respektive -ziele bei der Berufung auf Professuren betreffen. Auch führen die Auswirkungen der Coronapandemie zu Verzögerungen von Prozessen der Gleichstellungssteuerung – etwa bei der Einrichtung von Gleichstellungskommissionen oder der Fortschreibung von Gleichstellungsplänen.

Fast alle Hochschulen haben sowohl eine Gleichstellungskommission als auch dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Fachbereichen institutionalisiert. Neben diesen gesetzlich vorgesehenen Ämtern finden sich an den Hochschulen zunehmend weitere Positionen, Stellen und Strukturen, wie Prorektor_innen, Stabsstellen oder auch Mitarbeiter_innen in zentralen Einrichtungen, die mit Gleichstellungsaufgaben an den Hochschulen in NRW befasst sind. Dies gilt insbesondere für die Universitäten, aber auch für einzelne Hochschulen für angewandte Wissenschaften oder Kunsthochschulen.

Die Erstellung und Fortschreibung gültiger Gleichstellungspläne sowohl auf zentraler Ebene als auch in den Fachbereichen und Einrichtungen wird von den nordrhein-westfälischen Hochschulen weitge-

hend umgesetzt. Mehrheitlich weisen die Gleichstellungspläne eine Laufzeit von fünf Jahren auf. Nur vier Hochschulen nutzen statt des Gleichstellungsplans ein alternatives Steuerungsinstrument. Inwiefern Gleichstellungspläne, Ziel- und Leistungsvereinbarungen oder ähnliche Konzepte und Methoden besser geeignet sind, um dem Ziel einer geschlechtergerechten Hochschule näherzukommen, lässt sich daher an dieser Stelle nicht beantworten.

Als ambivalente gesetzliche Vorgabe erweist sich die Einführung von Gleichstellungsquoten respektive Gleichstellungszielen für die Berufung von Professor_innen. Zwar haben bis auf eine Ausnahme alle Hochschulen zwischenzeitlich Gleichstellungsquoten bzw. -ziele, jedoch variiert die Höhe der festgelegten Zielquoten sehr stark. Zudem zeigen die Rückmeldungen der Hochschulen, dass das zur Anwendung kommende Kaskadenmodell insbesondere in Fächern, die bereits für das Studium und für die frühen Qualifizierungsstufen einen sehr niedrigen Frauenanteil aufweisen, letztlich ins Leere läuft. Darüber hinaus wird das Spannungsverhältnis zwischen Gleichstellungsquoten und -zielen sowie den Gleichstellungsplänen benannt. Auch die fehlenden Sanktionsmöglichkeiten bei Nichterreichen festgelegter Quoten und Ziele bleiben problematisch.

Neben den genannten Steuerungsinstrumenten haben die Hochschulen eine Vielfalt an Maßnahmen, Projekten und Angeboten entwickelt, um ihre Gleichstellungsziele zu erreichen. Diese fokussieren insbesondere auf die Förderung von Wissenschaftskarrieren für Frauen, die Erhöhung des Frauenanteils in den sogenannten MINT-Fächern oder auch auf Maß-

nahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Studium – hier insbesondere Kinderbetreuung. Nur wenige Maßnahmen adressieren die Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung. Jedoch lässt sich – ähnlich wie auf der Leitungsebene und auch auf der Ebene der Gleichstellungsbeauftragten – eine Öffnung und Verbreiterung der Gleichstellungsthematik in Richtung Diversität beobachten. Die Rückmeldungen der Hochschulen zeigen, dass erste Maßnahmen, die Mehrfachdiskriminierungen berücksichtigen, bereits umgesetzt werden, sodass Gleichstellungspolitik an Hochschulen zunehmend multidimensional erweitert werden. Im Hinblick auf die Berücksichtigung verschiedener Diversitätsdimensionen bestehen allerdings

große Unterschiede, die sich auch dadurch begründen, dass die verfügbare Datengrundlage – bspw. zu den je spezifischen Diskriminierungsmerkmalen nach AGG – im Hochschulkontext sehr stark variiert (vgl. Schlenzka/Stocker 2019: 42) und die Diversitätsdimensionen auch hochschulrechtlich in unterschiedlicher Form und Tiefe verankert sind.

Insgesamt zeigen die Auswertungen, dass die Gleichstellungssteuerung an den Hochschulen unterschiedlich tief verankert ist. Dies ist zwar auch eine Frage der zur Verfügung stehenden Mittel, aber ebenso eine Frage, welches Engagement die Hochschulen hinsichtlich der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags leisten.

3 CORONAPANDEMIE UND GLEICHSTELLUNG

In Deutschland war der erste durch die Coronapandemie bedingte Lockdown im März 2020 durch eine umfassende Schließung des öffentlichen Lebens und des Bildungsbereichs gekennzeichnet. Dabei konnte der Präsenzbetrieb von Schulen und Hochschulen zunächst nur langsam und partiell durch digitale Angebote aufgefangen werden. Bereits früh setzte eine Auseinandersetzung mit den geschlechterpolitischen Folgen des Pandemiemanagements ein und es wurde insbesondere im Hinblick auf den Arbeitsmarkt, Sorgetätigkeiten und häusliche Gewalt die Befürchtung geäußert, dass sich Geschlechterungleichheiten verstärken werden (Scheele 2021). Zugleich hatte die heteronormative Form der Kontaktbeschränkungen auf die Kernfamilie zur Folge, dass Angehörige der LGBTQ*-Community in besonderer Weise psychischen Belastungen und Einsamkeit ausgesetzt waren. Auch viele community-basierte (Beratungs-)Angebote fielen zunächst weg und konnten nicht umstandslos in die Digitalität verlegt werden (LSVD 2021).

An Hochschulen treffen die Folgen der Pandemie alle Statusgruppen: Studierende mussten unvermittelt und vollständig in den digitalen Modus wechseln. Die Voraussetzungen hierfür sind jedoch u. a. abhängig von der Wohnsituation, dem vorhandenen technischen Equipment und dem Stand der digitalen Infrastruktur. Nicht nur der Austausch untereinander war mitunter stark begrenzt, auch die Möglichkeiten zur Studienfinanzierung waren eingeschränkt, da zahl-

reiche Jobs im Gastgewerbe und im Kulturbetrieb wegbrachen. Entsprechend haben sich die psychischen Belastungen von Studierenden stark erhöht (vgl. Schmermund 2021). Zudem sind die Gefahren für Studierende und Beschäftigte an Hochschulen gestiegen, digital Diskriminierungen und Belästigungen zu erleben.

Die Situation der Beschäftigten stellt sich differenziert dar, abhängig davon, ob – und unter welchen Bedingungen – die Möglichkeit besteht, die jeweiligen Tätigkeiten im Homeoffice auszuüben. Entscheidend ist hierbei, welche Tätigkeiten überhaupt Homeoffice-fähig sind und in welchen Fällen (bspw. in der Hochschulmedizin, in Laboren, im technischen Bereich sowie in der Verwaltung) die Aufrechterhaltung des Betriebs Präsenz zwingend erfordert. Care-Verpflichtungen und Vereinbarkeitsfragen sind dabei eine Herausforderung sowohl im Homeoffice als auch für Tätigkeiten in Präsenz. Spezifisch zeigten im Hochschulbereich erste Studien die Verschärfung des Gender Publication Gaps an. So wirkte sich in der Wissenschaft das Homeoffice zum Nachteil von Wissenschaftlerinnen mit Kindern aus (vgl. Sander/Grauer 2020) und es wurde in Preprint-Datenbanken bereits während der ersten Pandemiemonate eine Vergrößerung der Publikationslücke registriert (Altenstädter et al. 2021; King/Frederickson 2020; Rusconi et al. 2020). Auch die Vergeschlechtlichung wissenschaftlicher Tätigkeiten selbst sorgt für eine

Verstärkung von Geschlechterungleichheiten: Beispielsweise sind Wissenschaftlerinnen stärker in die Lehre involviert, sodass sie für die pandemiebedingte Umstellung auf digitale Formate mehr Zeit aufwenden müssen, obwohl Lehrleistungen im Vergleich zu Forschung weniger karrierefördernd wirken (Altenstädter et al. 2021; Rusconi et al. 2020). Darüber hinaus wird befürchtet, dass sich Beratungstätigkeiten von Wissenschaftlerinnen und insbesondere von Wissenschaftlerinnen aus marginalisierten Gruppen durch die pandemiebedingten Herausforderungen, mit denen Studierende konfrontiert sind, zu Lasten der eigenen Forschungsarbeit weiter verstärken und damit ebenfalls zur Steigerung des Gender Publication Gaps beitragen (vgl. Malisch et al. 2020: 15379f.; King/Frederickson 2020: 6).

Als Teil des öffentlichen Dienstes erscheinen Tätigkeiten an Hochschulen auf den ersten Blick krisenresistent, da unmittelbar keine pandemiebedingten Entlassungen drohen. Allerdings mussten Forschende, die auf Labore, Archive oder Forschungsaufenthalte im Ausland angewiesen sind, mit Zeitverzögerungen rechnen. Damit stehen befristete Beschäftigte und For-

schende in Qualifizierungsphasen vor der Herausforderung, dass Projekte nicht fristgerecht abgeschlossen werden, die Finanzierung der eigenen Stelle wegbreicht, Stipendien auslaufen und Drittmittelgebende hierfür keine adäquaten Lösungen anbieten etc. Vor allem für Forschende, deren Aufenthaltstitel an ein Beschäftigungsverhältnis geknüpft ist, verschärfen sich hierdurch die bestehenden Bedingungen. Zudem werden die pandemiebedingten Nachbesserungen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz und für Promotionsstipendien u. a. wegen fehlender Rechtsansprüche als unzureichend und benachteiligend kritisiert (vgl. GEW 2021b; Wiarda 2020; El Hissy 2021).

Dies führt insgesamt zu einer Situation, in der die Auswirkungen der Coronapandemie auch an Hochschulen deutlich spürbar sind und intersektionale Ungleichheiten verstärkt werden. Im Folgenden wird genauer untersucht, ob und inwiefern sich Gremien- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen in NRW während der Pandemie verändert haben und welche (neuen) Maßnahmen die Hochschulen ergreifen, um den geschlechter- und gleichstellungsbezogenen Auswirkungen der Pandemie zu begegnen.

3.1 GREMIEN- UND GLEICHSTELLUNGSARBEIT AN NRW-HOCHSCHULEN WÄHREND DER CORONAPANDEMIE

Die Coronapandemie und die damit verbundenen Maßnahmen wirken sich auch auf die Gleichstellungs- und Gremienarbeit an Hochschulen aus. Gleichstellungsakteur_innen befürchten eine zunehmende Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen sowie von Mitarbeiterinnen im wissenschaftsstützenden Bereich an Hochschulen (bukof/AGbaF 2020). Als Problemfelder werden Mehrfachbelastungen durch verstärkte Sorgearbeit, eine erhöhte gesundheitliche Gefährdung durch die Zunahme physischer oder mentaler Belastungen, eine schlechtere Ausstattung für digitales Arbeiten und Studieren sowie ein Knick in der Arbeitseffizienz und bei Karriere- und Studienverläufen zum Nachteil von Frauen benannt. Darüber hinaus wurden auch neue Intransparenzen und Verzögerungen bei organisationalen Prozessen sowie die Nichtanerkennung der Bedeutung von Genderaspekten im Kontext von Hochschule und Corona kritisiert (bukof/AGbaF 2020: 2f.). Auch wenn in der gleichen Befragung ein Großteil der Gleichstellungsakteur_innen (89,0 %) keinerlei Einschränkung ihrer Beteiligungsrechte ausmacht, problematisiert die bukof, dass

Gleichstellungsakteur_innen nur in etwa einem Viertel der Hochschulen und Forschungsorganisationen an zentralen oder erweiterten Krisenstäben beteiligt werden und sie in knapp zwei Drittel aller Fälle überhaupt nicht Teil solcher pandemiebezogenen Lenkungs-kreise sind (bukof/AGbaF 2020: 3f.). Im Folgenden werden Veränderungen in der Gremien- sowie der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen in NRW gesondert in den Blick genommen.

3.1.1 Gremienarbeit

Die meisten Hochschulen thematisieren spezifische geschlechterbezogene und allgemeine Herausforderungen für die Gremienarbeit während der Coronapandemie. Die genannten Aspekte lassen sich den Themen ‚Nachteile der digitalen Kommunikation gegenüber dem Arbeiten in Präsenz‘ sowie ‚Herausforderungen durch Familienarbeit‘ zuordnen. Insgesamt vier HAWs und drei Kunsthochschulen melden zurück, dass die Coronapandemie keine geschlechterbezogenen Auswirkungen auf die Gremienarbeit hat.

Die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe gibt an, diese Frage nicht beantworten zu können, da sie über „zu wenig Einsicht in häusliche Lebenssituationen“ verfüge.

Digitale Kommunikation

Viele Hochschulen berichten, dass sie ihre Gremienarbeit konsequent digital bestreiten. Die Universität Duisburg-Essen betont, dass etwaige damit verbundene Herausforderungen sehr stark von den individuellen Rahmenbedingungen abhängen. An der TU Dortmund bestehen besondere Schwierigkeiten an Fakultäten mit niedrigem Frauenanteil, da bereits bestehende Belastungen von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit weiter erhöht werden. Der Universität Bochum und der FernUniversität Hagen zufolge gestaltet sich die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien noch schwieriger. Die Fachhochschule Aachen erwähnt in diesem Zusammenhang die Problematik, dass Frauen nicht mehr vor Ort persönlich angesprochen und für eine Mitarbeit in Gremien gewonnen werden konnten. Umgekehrt erachtet die Hochschule Rhein-Waal die Möglichkeit, dauerhaft hybride Gremiensitzungen zu etablieren, als Chance, die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien leichter zu erreichen, da die Flexibilität erhöht werde.

Der Universität Wuppertal zufolge erschwert die Digitalisierung den Aufbau persönlicher Netzwerke. Auch Intransparenz könne gefördert werden, da „[e]ntscheidungsvorbereitende Gespräche [...] noch häufiger bilateral“ stattfänden. Dabei äußert die Universität Wuppertal die Befürchtung, dass die dauerhafte Digitalisierung der Gremienarbeit solche Benachteiligungen verfestige. Zugleich meldet sie zurück, dass Onlineformate es zumindest teilweise erschweren, bekannte Machtdemonstrationen auszuführen, sodass sich hierdurch aus gleichstellungspolitischer Perspektive auch Chancen ergeben, die konsequent zu nutzen wären. Die Universität Bielefeld betont, dass es eine generelle Herausforderung sei, Sitzungen über einen längeren Zeitraum digital abzuhalten und dabei gute Kommunikations- und Arbeitsstrukturen aufrechtzuerhalten. An der Universität Bochum fehlt in vielen Sitzungsräumen bislang die Möglichkeit, hybrid zu tagen, und die Universität Duisburg-Essen beklagt Unklarheiten und langfristige Planungsschwierigkeiten, die durch den häufigen Wechsel zwischen Digital- und Präsenzformaten entstanden sind.

Spezifisch im Hinblick auf Geschlechterungleichheiten problematisiert die Universität Wuppertal, dass die professionelle Präsentation für Frauen in digitalen Formaten schwieriger sei und ihre gleichberechtigte Teilhabe auch durch die technisch begrenzten Möglichkeiten, Frauenstimmen digital adäquat darzustellen, eingeschränkt sei. Diese Problematik ist auch an der Universität Bochum ein Thema, die sich weitere Studien und Erkenntnisse zu geschlechterbezogenen Ungleichheiten und Wirkungsweisen digitaler Kommunikation wünscht.

Eine spezifische Herausforderung digitaler Formate identifiziert die Universität Bielefeld in Bezug auf den Schutz von TIN*-Personen; dies betreffe auch die Gremienarbeit. Zum Erhebungszeitpunkt würden die technischen Voraussetzungen geschaffen, damit sich Personen mit ihrem Wunschnamen im System anmelden können und Zwangsoutings vermieden werden.

Familienarbeit

Die Universität Bielefeld sieht die konsequente Digitalisierung von Gremiensitzungen als Möglichkeit, zur Geschlechtergerechtigkeit beizutragen. Menschen mit Care-Aufgaben würden durch digitale (im Gegensatz zu hybriden) Formate nicht benachteiligt werden (bspw. beim Netzwerken). Diese positive Einschätzung wird jedoch nicht von allen Hochschulen uneingeschränkt geteilt. So sehen u. a. die Universitäten Paderborn, Münster und die Deutsche Sporthochschule Köln die Teilnahme an Gremien durch paralleles Homeschooling und/oder Kinderbetreuung als erschwert an. Weiteren Hochschulen zufolge setzt die pandemiebedingte Privatisierung von Care-Arbeit vor allem Wissenschaftlerinnen größeren Belastungen aus. Die Fachhochschule Münster hat – ebenso wie die Fachhochschule Dortmund – eine geringere Beteiligung von Mitarbeitenden mit Care-Verpflichtungen in der Gremienarbeit registriert, die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg schätzt die Situation von Alleinerziehenden, unter denen sich viele Frauen befinden, über alle Statusgruppen hinweg als besonders prekär ein. Die Fachhochschule Bielefeld und die Technische Hochschule Köln sehen diese Herausforderung explizit für alle Arbeitsbereiche, nicht nur für Gremienarbeit.

Einige Hochschulen (u. a. die Universitäten Bonn, Bochum) verweisen auf die Problematik, unter Pandemiebedingungen „familienfreundliche Sitzungszeiten“ einzuhalten. Die Hochschule für Gesundheit Bochum erkennt in der digitalen Gestaltung von

Sitzungen hingegen eine Steigerung der Flexibilität. Die Universität Wuppertal und die Hochschule Rhein-Waal problematisieren in diesem Zusammenhang auch die zeitliche Entgrenzung von digitalen Sitzungen und deren Verlagerung auf die Abendstunden oder im Fall von Wuppertal gar auf das Wochenende. An den Fachhochschulen Südwestfalen und Dortmund ist ebenfalls eine teilweise Verlagerung von Sitzungen auf die Tagesrandzeiten zu beobachten. Die Fachhochschule Dortmund und die Hochschule Rhein-Waal schätzen diese Entwicklung ambivalent ein, weil einerseits Eltern die Teilhabe ermöglicht werde, damit jedoch andererseits Kinder parallel betreut werden müssten. Inwieweit solche Mehrfachbelastungen durch Sorgearbeit stärker sichtbar werden und wer hierdurch besonderen Belastungen ausgesetzt ist, wird von den Hochschulen ebenfalls unterschiedlich und teilweise ambivalent eingeschätzt: Der Universität Düsseldorf zufolge sind Belastungen von Frauen in digitalen Sitzungen wenig sichtbar, obwohl sich ihre Teilnahme erhöht habe. Hingegen werde an der Universität Duisburg-Essen durch die Teilnahme von Kindern an Onlinesitzungen Sorgearbeit durchaus sichtbar, zugleich erhöhe dies jedoch den Stress für die Betreuungspersonen. Die Folkwang Universität der Künste betont, dass Sorgearbeit stark vergeschlechtlicht sei: So müssten dort bislang ausschließlich Frauen ihre Kommissionsarbeit mit der Übernahme von Pflege- und Sorgeverpflichtungen verbinden, während dies bei Männern nicht der Fall sei. Hierzu plant die Folkwang Universität der Künste eine interne Umfrage, um eine valide Datengrundlage zu erhalten. Zugleich regt sie eine stärkere gesetzliche Steuerung der paritätischen Gremienbesetzung an, etwa durch die Verpflichtung der Hochschulen, Nachteilsausgleiche zu gewähren, und durch Steuerungsinstrumente, die den Kreis der Beteiligten an Gremienarbeit insgesamt erweitern.

3.1.2 Wandel der Gleichstellungsarbeit

Die meisten Hochschulen thematisieren, dass die Gleichstellungsarbeit aufgrund der Coronapandemie Veränderungen unterworfen war. Lediglich drei HAWs und zwei Kunsthochschulen melden zurück, dass sich die geleistete Gleichstellungsarbeit vor Ort nicht verändert habe.

Beteiligung am Krisenstab

An einigen Hochschulen sind Gleichstellungsthemen Gegenstand der Corona-Krisenstäbe bzw. werden

in die Krisenbearbeitung einbezogen. An der RWTH Aachen fließen Gleichstellungsthemen durch die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten in die Arbeit des Krisenstabs ein. Infolgedessen wird hochschulintern stärker über den Gender Publication Gap, den Gender Care Gap sowie Belästigung im digitalen Raum diskutiert. Auch an der Universität Bielefeld ist die Gleichstellungsbeauftragte Teil des Krisenteams, um Geschlechterperspektiven in sämtliche pandemiebezogenen Maßnahmen und Regelungen einzubringen. Zudem hat auch die Gleichstellungskommission in einer Stellungnahme zur Pandemie die umfassende Berücksichtigung von Geschlechterungleichheiten und damit verbundene Maßnahmen gefordert.

An der Universität Bochum wurde vonseiten der Hochschulleitung eine verwaltungsinterne Arbeitsgemeinschaft „Corona und die Folgen für Personen mit Care-Verantwortung“ mit dem Ziel gegründet, Lösungen zu finden, die sich verstärkenden Ungleichheiten zwischen Personen mit und ohne Sorgeverpflichtungen auszugleichen. Darüber hinaus habe die Pandemie auch die Gründung des Elternnetzwerks begünstigt. An der FH Aachen hat die Gleichstellungsbeauftragte ihre Berichte an die Hochschulleitungsgremien (Rektorat, Hochschulrat, Senat) genutzt, um auf die spezifischen Belastungen von Hochschulangehörigen mit Sorgeverpflichtungen hinzuweisen. Zudem sind Textbausteine und Informationen zu Gleichstellungsthemen in den hochschulweiten Newsletter zur Coronapandemie eingeflossen. Das Gleichstellungsteam der Fachhochschule Südwestfalen berichtet sowohl von einer pandemiebedingten allgemeinen Marginalisierung von Gleichstellungsarbeit als auch von neuen Möglichkeiten, Gleichstellungsthemen intern bekannt zu machen und strukturell zu verankern. Auch die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in die hochschulbezogenen Prozesse habe auf der Ebene der Fakultäten gut funktioniert. An der Fachhochschule Münster hat die Einbindung der Gleichstellung in die Gestaltung und Umsetzung der pandemiebezogenen Anpassungen zu einer zusätzlichen und intensiven Arbeitsbelastung der Gleichstellungsbeauftragten geführt.

Um auf die Bedürfnisse von Hochschulangehörigen einzugehen, führen einige Hochschulen Befragungen durch, um Problemstellungen und Bedarfe zu erfassen. An der Universität Wuppertal wurden zielgruppenspezifische Unterstützungsbedarfe erhoben und die Folkwang Universität der Künste wertet zum

Befragungszeitraum eine hochschulweite Umfrage zur Studiensituation aus. Die Ergebnisse sollen im Anschluss auch auf gleichstellungsrelevante Bedarfe geprüft werden. An der TU Dortmund wird über konkrete Nachfragen gezielt die Kommunikation mit den Fakultäten gesucht, um sowohl Probleme als auch Lösungsansätze zu identifizieren.

Digitalisierung und Ausfall von Maßnahmen

Ganz wesentlich für die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen ist die Verlagerung der Angebote und Maßnahmen in den digitalen Raum. So wurden Beratungsangebote auf E-Mail-Kontakt, Telefongespräche oder Videocalls umgestellt. Informationsveranstaltungen, Vorträge oder Vernetzungstreffen werden online und in aller Regel aus dem Homeoffice durchgeführt. Die Universität Duisburg-Essen stellt fest: „Digitalisierung und Homeoffice verändern signifikant die Arbeitswelt und sind bestimmende Zukunftsthemen, die in partizipativen Prozessen neu entwickelt werden“.

Für die alltägliche Praxis der Gleichstellungsarbeit ergeben sich dadurch Chancen und Herausforderungen. Einige Hochschulen betonen die Offenheit der Online-Angebote, die es mehr Zielgruppen ermöglichen, teilzunehmen, insbesondere, da Fahrtwege wegfielen und so räumliche Distanzen keine Rolle mehr spielten. Die Kunstakademie Münster merkt bspw. an, dass die Teilnahme an landesweiter Vernetzung über die LaKof besser zu realisieren ist. Vonseiten der Hochschule für Gesundheit wird angemerkt, dass sich auch personell neue Kompetenzen im technischen Bereich angeeignet wurden, die zukünftige Arbeit erleichtern können. Die Hochschule Rhein-Waal betont die zugenommene Akzeptanz gegenüber Telearbeit und Homeoffice als eine positive Auswirkung.

Zugleich wird von einigen Hochschulen argumentiert, dass durch digitale Kommunikation die Qualität der Gleichstellungsarbeit verloren gehe. Die Hochschule Niederrhein verweist darauf, dass in der Beratung persönlicher Kontakt nicht ersetzt werden könne und digitale Kommunikation in Form von Telefon, E-Mail oder Videokonferenzen weniger niedrigschwellig sei. Zudem werden nach den Erfahrungen der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe weniger informelle Informationen weitergegeben. Auf einer persönlicheren Ebene argumentiert die Universität Münster, dass es u. a. aufgrund der Online-Formate zu einer Isolation der Gleichstellungsakteur_innen gekommen sei.

Darüber hinaus mussten Maßnahmen, die nicht als Online-Maßnahmen angeboten werden können oder den Aufwand nicht rechtfertigen, an einigen Hochschulen entfallen. An der Universität Paderborn und der Hochschule für Gesundheit Bochum betraf dies Angebote zur Kinderbetreuung, insbesondere die Kinderkurzzeitbetreuung, oder Angebote zur Pflege von Angehörigen. Andere Hochschulen, wie die Fachhochschule Aachen, die Technische Hochschule Köln, die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg oder die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf, verweisen auf ausgefallene Veranstaltungen, wie bspw. den Girls' oder Boys' Day.

Beratungsbedarfe

Viele Hochschulen melden, dass durch die Coronapandemie bei den Hochschulangehörigen ein erhöhter Beratungsbedarf entstanden ist. Unter anderem erfordern die sich kontinuierlich ändernden Rahmenbedingungen (z. B. in Form von Aktualisierungen der entsprechenden Coronaschutzverordnungen) auf individueller Ebene einen ständigen Fluss an Informationen. Dahingehend verweist die Universität Wuppertal darauf, dass die Angebote für Einzelberatungen ausgebaut werden mussten. Die Universität Köln führt den gestiegenen Beratungsbedarf insbesondere auf die „Belastungen von Homeoffice und Homeschooling, -betreuung“ zurück.

Zugleich wurden auch neue Themenschwerpunkte in die Gleichstellungsarbeit aufgenommen. An der Universität Bonn mussten bspw. neue Beratungsangebote für Phänomene wie Zoom-Bombing entwickelt werden und an der Hochschule für Gesundheit Bochum wurde die finanzielle Situation von Studierenden, u. a. aufgrund gekündigter Nebenjobs, stärker im Beratungskontext thematisiert.

Familienarbeit

Die Universität Münster äußert die Sorge, dass die langfristigen Auswirkungen der Coronapandemie dazu führen, dass „Nach Nachwuchswissenschaftlerinnen, insbesondere solche mit Care-Aufgaben [...] in ihrer weiteren Karriere wie etwa bei möglichen Berufungsverhandlungen noch in vier bis sechs Jahren erhebliche Nachteile haben werden.“ Auch wenn die wenigsten Hochschulen solche drastischen Befürchtungen zu den Auswirkungen der Coronapandemie äußern, wird die Bedeutung von Sorgearbeit im Kontext von Gleichstellungsarbeit und Corona von vielen Hochschulen herausgestellt. So thematisieren die

Universitäten Bochum und Bonn, dass die Ungleichheitsdimension „mit/ohne Sorgeverantwortung“ durch die Pandemie deutlicher hervortrete und hierbei auch vergeschlechtlichte Dimensionen sichtbar werden und, wie bspw. die Fachhochschule Aachen zurückmeldet, Frauen deutlich stärker belastet seien. Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule für Gesundheit Bochum konstatiert, dass die Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit an Bedeutung gewonnen haben. An der Universität Bochum wurde hierzu eine Arbeitsgemeinschaft „Corona und die Fol-

gen für Personen mit Careverantwortung“ eingerichtet. Viele Hochschulen, bspw. die Folkwang Universität der Künste oder die Hochschule Ruhr West, heben besondere Beratungsbedarfe hervor, die sich durch den Wegfall von Betreuungsmöglichkeiten und die Vorgaben des Homeschoolings um die Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf (insbesondere im Homeoffice) drehen. An der Universität Duisburg-Essen rückt auch das Thema Pflegeverantwortung stärker in den Fokus.

3.2 MASSNAHMEN ZUR REDUZIERUNG NEGATIVER EFFEKTE DER CORONAKRISE

Mit Blick auf die besonderen Herausforderungen der Coronapandemie, insbesondere im Bereich Digitalisierung, Vereinbarkeit und finanzielle Notlagen von Hochschulangehörigen, haben viele Hochschulen Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt, die dieser Situation Rechnung tragen sollen. Insgesamt geben 29 Hochschulen in der Hochschulbefragung an, neue Gleichstellungsmaßnahmen im Zuge der Coronapandemie umgesetzt zu haben.

Während der Coronapandemie haben sich Bestimmungen und Regulierungen sowohl innerhalb als auch außerhalb der Hochschule immer wieder geändert, sodass einige Hochschulen die Bereitstellung von Informationen als solche hervorheben. Die Universität Münster hat eine Homepage zum Thema „Corona und Gleichstellung“ eingerichtet und bietet darüber hinaus Informationspakete für Nachwuchswissenschaftler_innen an, in denen auch Hinweise auf gleichstellungsrelevante Maßnahmen zu finden sind. An der Hochschule Rhein-Waal werden aktuelle Informationen zum Themenfeld Corona und Familie mithilfe eines Moodle-Kurses verteilt und als FAQ auf den Seiten des Familienbüros veröffentlicht. Weitere Hochschulen sammeln und bündeln gleichstellungsrelevante Informationen auf ihren eigenen Webseiten. Zudem haben die Hochschule Ruhr West und die Deutsche Sporthochschule Köln Online-Plattformen eingerichtet, die Eltern einen themenzentrierten Austausch ermöglichen sollen.

Entlastung von Hochschulangehörigen mit Care-Verantwortung

Ein großer Teil der spezifisch im Rahmen der Coronapandemie entwickelten Maßnahmen soll Hochschulangehörige mit Care-Verantwortung entlasten.

Ziel vieler Hochschulen ist es, insbesondere die Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu verbessern. So geben die Fachhochschule Südwestfalen sowie die Universität Bielefeld an, ihre Angebote zur Kinderbetreuung zu ergänzen bzw. zu erweitern, um den gestiegenen Bedarfen gerecht zu werden. Auch die Universität Bonn und die TU Dortmund reagieren auf den erhöhten Bedarf, indem sie ihr Ferienbetreuungsprogramm ausbauen und so Betreuung über einen längeren Zeitraum ermöglichen. Die FH Münster setzt darauf, Studierende an Lehrende mit Betreuungsbedarf zu vermitteln. Darüber hinaus wurden an einigen Hochschulen digitale Kinderbetreuungsangebote eingerichtet. Die Universitäten Düsseldorf, Duisburg-Essen und Wuppertal bieten digitale Ferienbetreuungen an und die TU Dortmund, die Deutsche Sporthochschule Köln sowie die Fachhochschule Südwestfalen nutzen Plattformen, mithilfe derer Kinder beim Lernen oder den Hausaufgaben betreut werden.

Noch häufiger greifen Hochschulen jedoch auf die Möglichkeit zurück, Kinderbetreuung zu finanzieren, die durch Ausfall der Regelbetreuung in der Coronapandemie notwendig geworden ist. Vier Universitäten haben hier Programme eingerichtet, die sich auf (Promotions-)Studierende beschränken. Die Universitäten Bonn und Köln, die Hochschule Ruhr West, die Hochschule für Musik und Tanz Köln und die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf bieten diese Leistung für ein breiteres Spektrum ihrer Hochschulangehörigen an. Auch die Universität Duisburg-Essen und die Folkwang Universität der Künste bieten Studierenden mit Care-Aufgaben finanzielle Unterstützung an, knüpfen diese aber nicht ausschließlich an die Finanzierung von Kinderbetreuung. Die Deutsche

Sporthochschule verweist darauf, „Eltern in Krisensituationen“ finanziell zu unterstützen.

Weitere Maßnahmen, die auch auf die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft und Beruf abzielen, sollen Lehrende oder Nachwuchswissenschaftler_innen mit Familienverantwortung im Arbeitsalltag entlasten. Dafür stellen laut der Hochschulbefragung acht Hochschulen Hilfskraftmittel oder Mittel für die Finanzierung von Lehraufträgen bereit. Dabei unterscheiden sich die Perspektiven je nach Zielgruppe und konkreter Maßnahme. So formuliert die Universität Bielefeld in Bezug auf Lehrende das Ziel der „Entlastung bei der Vorbereitung und/oder Durchführung von Lehrveranstaltungen“, wohingegen für Nachwuchswissenschaftler_innen im Vordergrund steht, ihnen mehr Zeit für Forschungsvorhaben zu ermöglichen und sie von der Lehre zu entlasten.

Neue Themen und Formate für Veranstaltungen

Neue Impulse der Gleichstellungsarbeit wurden auch im Bereich von Veranstaltungen gesetzt. Zum einen wurden auf einer methodisch-organisatorischen Ebene neue Konzepte erprobt, die an die digitalen Bedingungen angepasst sind. Beispielhaft stehen hierfür die Digitale Frauenwoche der Universität Bochum, das digitale Veranstaltungsformat „Picture a Scientist“ der Universität Duisburg-Essen oder die Online-Gender-Ringvorlesung der Fachhochschule Südwestfalen. Zum anderen wurden in den Veranstaltungen neue gleichstellungsrelevante Themen erschlossen und bearbeitet. Die RWTH Aachen führt an, in den Bereichen „Mental Load, Equal Care, Hate Speech, Digitalisierung, Vereinbarkeitscoaching [und] Inklusion“ neue Veranstaltungen durchgeführt zu haben. Hierbei handelt es sich um Themenfelder, die auch an anderen Hochschulen aufgegriffen werden.

An den Universitäten Bonn und Wuppertal sowie den Fachhochschulen Südwestfalen und Münster, der Hochschule Niederrhein und der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe werden Workshops bzw. Seminare angeboten, die sich u. a. mit Stressmanagement, Doppelbelastung aufgrund von Corona und Umgang mit digitalen Medien befassen. Sechs Hochschulen (Universitäten Bochum und Münster, Deutsche Sporthochschule Köln, Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, Fachhochschule Südwestfalen, Hochschule für Gesundheit Bochum) erweitern ihr Angebot im Bereich des Coachings bzw. von Schulungen. So bietet bspw. die Universität Bochum nun im Rahmen

von „BerufBar“ Kleingruppen-Coachings für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur an, die sich mit dem Karrierehemmnis Coronapandemie befassen. An der Fachhochschule Südwestfalen wurde ein „Online-Coaching für Frauen*“ implementiert, das in der Folge verstetigt werden konnte. Mit dem Ziel, das „Gleichgewicht zwischen Studium/Job und Familie/Privatleben“ zu stärken, wurde an der Fachhochschule Aachen eine umfangreiche Veranstaltungsreihe angeboten, in die in Zusammenarbeit mit dem Gesundheitsmanagement auch ein Entspannungsprogramm integriert wurde.

Den Themenbereich Antidiskriminierung – vor allem im Kontext des digitalen Raums – nehmen laut der Hochschulbefragung drei Hochschulen besonders in den Blick. So hat die Fachhochschule Aachen eine Zunahme der Fälle von Hate Speech beobachten können und stellt Veranstaltungen mit Informationen und Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung. Einen Fokus auf die Umsetzung einer inklusiven Online-Lehre legt die Universität Duisburg-Essen, die entsprechende Handlungsempfehlungen entwickelt hat. Die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf will – ohne dabei konkrete Maßnahmen zu nennen – sexueller Belästigung präventiv entgegenwirken.

Strukturelle Ausgleichsmaßnahmen

Von einigen Universitäten werden Maßnahmen genannt, die Nachteilen auf arbeitsvertraglichen Ebenen entgegenwirken wollen. Sowohl die Universität Bielefeld als auch die Universität Köln betonen, befristete Arbeitsverträge zu verlängern. Darüber hinaus sollen an den Universitäten Bielefeld und Bochum Phasen mit zusätzlich durch die Pandemie entstandenem Betreuungsaufwand im Kontext von Tenure-Track-Professuren analog zu Elternzeiten angerechnet werden können. Daran anschließend will sich die Universität Bielefeld ebenfalls bemühen, diese Betreuungsphasen „im Rahmen von Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren oder der Vergabe von Leistungsbezügen“ zu berücksichtigen.

Zwei Hochschulen sehen die Notwendigkeit, neue Austauschmöglichkeiten für hochschulinterne Akteur_innen einzurichten. So richtet die Fachhochschule Südwestfalen den Runden Tisch der Beratungseinheiten ein und die Universität Duisburg-Essen befindet sich im Erhebungszeitraum im Aufbau des Forums DIVG (Diversität, Inklusion, Vereinbarkeit und Gleichstellung), um so ein Zusammenwirken zu stärken.

3.3 Resümee

Derzeit ist ein (vollständiges) Ende der Coronapandemie nicht abzusehen. Die Auswirkungen der Coronapandemie offenbaren auch an den Hochschulen bestehende (Geschlechter-)Ungleichheiten. So sind viele der durch die Coronamaßnahmen sichtbar gewordenen Probleme, bspw. die vergeschlechtlichte Verteilung und (Un-)Sichtbarmachung von Sorgearbeit, nicht neu, haben aber während der weitgehenden Schließung des Präsenzbetriebs an Hochschulen ab dem Jahr 2020 an Aktualität gewonnen.

Dabei dokumentieren die Rückmeldungen der Hochschulen, dass eine Sensibilität für die geschlechterbezogenen Effekte der Coronapandemie auf der Ebene der Hochschulleitungen besteht und Gleichstellungsakteur_innen an einigen Hochschulen aktiv in das Krisenmanagement eingebunden sind. Zugleich unterstreichen die Antworten, dass

sich die Pandemie von Beginn an auf die Gremien- und die Gleichstellungsarbeit ausgewirkt hat. Dabei werden die geschlechterbezogenen Effekte der Coronamaßnahmen, wie bspw. eine verstärkte Digitalisierung, von den Hochschulen durchaus als ambivalent eingeschätzt und dargestellt – und zugleich eine deutliche Verstärkung von Geschlechterungleichheiten zulasten von Frauen (Karriereknick, verstärkte Belastung durch Sorgearbeit), aber auch von TIN*-Personen (Outing, Diskriminierung) befürchtet. Zudem fällt auf, dass die Hochschulen den Begriff der Care-Arbeit vor allem mit der Sorge für (eigene) Kinder assoziieren und die Pflege von Angehörigen nur marginal thematisieren. Positiv hervorzuheben ist die Bereitschaft einiger Hochschulen, die während der Pandemie geleisteten Betreuungszeiten anders bewerten zu wollen, um Geschlechterungleichheiten nicht weiter zu verstärken. Hierbei wird es wichtig sein, diese Problematik längerfristig und hochschulübergreifend im Blick zu halten.

4 FAMILIENFREUNDLICHE HOCHSCHULE

An vielen Hochschulen wird die Etablierung einer familienfreundlichen Hochschule und damit die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Beruf und Studium als ein zentraler Aspekt von Gleichstellungsarbeit aufgefasst. Die rechtliche Grundlage dafür findet sich in § 1 Abs. 1 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG), wo „die Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ als Gleichstellungsziel festgeschrieben ist. Darüber hinaus ist sowohl im Hochschulgesetz NRW (§ 3 Abs. 5 HG) als auch im Kunsthochschulgesetz (§ 3 Abs. 4 KunstHG) die Förderung der „Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Erziehung“ mit einem Schwerpunkt auf Kinderbetreuung als eine Aufgabe der Hochschulen aufgeführt. Dass Vereinbarkeit als Themengebiet von Gleichstellungsarbeit gilt, ist darin begründet, dass weiterhin Frauen und insbesondere Mütter stärker in Care- und Haushaltstätigkeiten eingebunden sind und so häufiger vor der Herausforderung stehen, Familie mit Wissenschaft, Beruf und Studium vereinbaren zu müssen (vgl. Blome et al. 2013: 245; BMFSFJ 2018: 12f.; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 163ff.).

Insbesondere im Zuge der Coronapandemie ist diese ungleich verteilte Belastung wieder stärker in den Fokus gerückt (vgl. Mordhorst et al. 2021: 3f.). Daher nehmen Vereinbarkeitsmaßnahmen weiterhin einen hohen Stellenwert im Kontext von Gleichstellungsarbeit an Hochschulen ein.

Im Folgenden wird der Stand von Kinderbetreuungs- und Vereinbarkeitsangeboten auf der Basis bereits früher erhobener Daten (vgl. u. a. Kortendiek et al. 2016, 2019) fortgeschrieben. Die empirische Grundlage bilden die Datenbank „Kinderbetreuung an Hochschulen in NRW“¹⁹ sowie ergänzend Antworten aus der Hochschulbefragung. In der Datenbank sind neben den 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW auch weitere nordrhein-westfälische Hochschulen vertreten. Diese werden in die Analyse einbezogen. Richteten sich frühere Angebote vornehmlich an Eltern und hier insbesondere an Frauen mit Kindern, ist nun auch die Pflege von Angehörigen ein zentraler Aspekt von Vereinbarkeitsfragen. Dies spiegelt sich in der Umbenennung der früheren Elternservicebüros in

¹⁹ www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de

Familienservicebüros. Mit Blick auf ein breiteres Verständnis von Sorgearbeit erweitert sich damit auch das Feld der möglichen Adressat_innen der Vereinbarkeitsangebote und -politiken an den Hochschulen. Darüber hinaus haben sich durch gesellschaftliche Wandlungsprozesse Lebens- und Familienformen pluralisiert und damit die Vorstellungen über Fami-

lien verändert und ausdifferenziert. Es stellt sich die Frage, welches Verständnis von Familie an den Hochschulen vorhanden ist und damit einhergehend, welche Personen als Sorgetragende anerkannt werden. Daher wurde mit dem nun vorliegenden Bericht erstmals erhoben, wie die befragten Hochschulen Familie definieren.

4.1 VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND WISSENSCHAFT, BERUF UND STUDIUM

Für viele Hochschulen stellt die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Beruf und Studium ein zentrales Themenfeld dar, das in die organisationalen Prozesse eingebunden werden soll. Hierzu wird oftmals die Teilnahme an externen Prüfverfahren, wie der Zertifizierung im „audit familiengerechte Hochschule“ oder der Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“, genutzt. Im Sinne moderner Hochschulgovernance wird mit der Teilnahme die Verantwortung für eine familienfreundliche Hochschule aufseiten der Hochschulleitung verortet. Zugleich signalisiert die Hochschule nach außen, dass sie sich um die spezifischen Belange von Familien kümmert. Jedoch muss auch der hohe personelle und im Falle des audits familiengerechte Hochschule der finanzielle Aufwand für die Teilnahme an den Prüfverfahren in Betracht gezogen werden, die dann nicht mehr für konkrete Maßnahmen an den Hochschulen aufgewendet werden können (vgl. Blome et al. 2013: 200f.).

Alle 14 Universitäten und 16 Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Trägerschaft des Landes NRW haben sich für mindestens eine der beiden genannten Initiativen entschieden und weisen sich dadurch als familienfreundliche Hochschule aus. In Bezug auf die Teilnahme am audit familiengerechte Hochschule unterscheiden sich die Hochschulen jedoch darin, seit wann sie sich extern zertifizieren lassen. So berichtet die Universität Bielefeld, dass über die erfolgreiche Teilnahme seit 2006 „die Weiterentwicklung von Maßnahmen und Strukturen zur besseren Vereinbarkeit wesentlich angetrieben“ werden konnte. Die Fachhochschule Aachen betont, seit 2009 „[die] Auditierungen [...] regelmäßig zur Identifizierung neuer bzw. Anpassung alter Strategien [zu nutzen]“, während die Westfälische Hochschule 2020 zum ersten Mal zertifiziert wurde und somit erste Entwicklungen angestoßen wurden. Die Kunsthochschulen wiederum haben sich einheitlich

gegen ein externes Verfahren entschieden, an den eher kleinen Hochschulen kann möglicherweise von einem Missverhältnis von Aufwand und Ertrag ausgegangen werden.

4.1.1 Familienbegriffe

Aus den Rückmeldungen der Hochschulbefragung geht hervor, dass sich ein Großteil der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW mit der Frage beschäftigt, was unter dem Begriff „Familie“ verstanden wird. Insgesamt 29 der 37 Hochschulen geben an, eine Definition von Familie intern entwickelt zu haben. Diese werden in Leitbildern, Gleichstellungsplänen, Prüfungsordnungen oder auf den Webseiten der Hochschulen aufgeführt. Einige der Hochschulen verknüpfen ihre Definition von Familie unmittelbar mit dem audit familiengerechte Hochschule, denn die Entwicklung eines Familienbegriffs ist Teil des Verfahrens. So verweist bspw. die Fachhochschule Bielefeld darauf, dass der „Familienbegriff, den sich die Fachhochschule Bielefeld zu Eigen gemacht hat, [...] im Audit ‚familien-gerechte Hochschule‘ erarbeitet [wurde]“.

Die Hochschulen vertreten überwiegend ein breites Verständnis von Familie, in dem nicht ausschließlich von Kernfamilien mit Mutter, Vater und leiblichen Kind(ern) ausgegangen wird. Dabei unterscheiden sie sich jedoch darin, inwiefern sie konkret auf andere Formen des Zusammenlebens verweisen. Sieben Hochschulen geben explizit an, einen weiten Familienbegriff zu nutzen bzw. Familie nicht traditionell aufzufassen. So formuliert bspw. die Folkwang Universität der Künste, ihre Unterstützung nicht nur auf traditionelle Familienmodelle auszurichten, sondern „vielfältige Beziehungsformen mit ihren spezifischen Bedürfnissen“ in den Blick zu nehmen. Darüber hinaus verweisen einzelne Hochschulen auf die Abhängigkeit des Familienverständnisses von kulturellen Bedingungen und demografischen Entwicklungen,

die eine regelmäßige Überprüfung und Anpassung des Begriffs erfordern.

Zentral genannt wird häufig die Übernahme oder Wahrnehmung von Verantwortung füreinander. In mehr als der Hälfte der Hochschulen mit einem Familienbegriff wird Verantwortungsübernahme als wesentliches Kriterium genannt. Dabei wird meist unbestimmt gelassen, wer konkret für wen Verantwortung übernimmt, und stattdessen das unbestimmte „füreinander“ in den Mittelpunkt gestellt, sodass verschiedene Fürsorgeverhältnisse einbezogen werden können.

Einzelne Hochschulen fokussieren die Verantwortungsverhältnisse, indem sie auf spezifische Tätigkeiten verweisen, so spricht bspw. die FernUniversität in Hagen von „Erziehungs- und Pflegeverantwortung“. Ergänzt oder ersetzt wird die Verantwortungsübernahme anderer Hochschulen durch ähnliche Formulierungen wie „füreinander da [...] sein wollen“ (RWTH Aachen) oder „sich solidarisch unterstützen“ (Fachhochschule Aachen).

Darüber hinaus ist in vielen Familiendefinitionen eine zeitliche Komponente relevant. Insgesamt zwölf Hochschulen betonen, dass die Beziehungen innerhalb einer Familie auf Dauer angelegt oder zumindest auf Langfristigkeit ausgerichtet sind. So wird davon gesprochen, dass langfristig soziale Verantwortung wahrgenommen wird (z. B.: Universität Paderborn, Universität Siegen, Westfälische Hochschule), dauerhaft füreinander eingestanden wird (Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe) oder ein „auf Dauer angelegtes privates Miteinander-Leben“ (Hochschule Rhein-Waal) Familie ausmache.

Insgesamt sieben Hochschulen beziehen in ihre Familiendefinition die Wohnsituation mit ein. Dabei greifen vier Hochschulen eine Form von Zusammenleben als ein Kriterium auf, so formuliert bspw. die Fachhochschule Südwestfalen: „Zur Familie gehören demnach Menschen, mit denen Hochschulangehörige in häuslicher Gemeinschaft leben“. Die Offenheit gegenüber einem Familienkonzept, das sich nicht auf einen Haushalt beschränkt, zeigen die Universität Bochum und die Universität Duisburg-Essen, wenn sie betonen, dass sie Verantwortungsübernahme auch haushaltübergreifend verstehen, und auch die Hochschule Bochum merkt an, dass ihr Verständnis von Familie nicht auf die „häusliche Gemeinschaft beschränkt“ ist.

Unterschiedlich gehen die Hochschulen mit Verwandtschaft und Partnerschaft in ihren Beschreibungen von Familie um. So verweisen die RWTH Aachen, die Universität Düsseldorf und die Hochschule Düsseldorf explizit darauf, dass sie Familie auch unabhängig von Verwandtschaftsbeziehungen fassen. Von acht Hochschulen werden Kinder, pflegebedürftige Partner_innen und Verwandte explizit benannt. Sie vermitteln dabei zum Teil ein engeres Familienverständnis, so spricht die Fachhochschule Münster von der Kernfamilie und zu pflegenden Angehörigen als Voraussetzung für Familie. Andere Hochschulen führen Kinder und zu pflegende Angehörige lediglich als Beispiele an. Die Universitäten Bielefeld und Düsseldorf sprechen hier davon, dass Familie auf einem generationenübergreifenden Zusammenleben beruht. Die Universität Bonn sowie die TU Dortmund stellen in ihrem Familienverständnis (enge) persönliche Bindungen in den Mittelpunkt und schließen so Beziehungen in ihre Definition ein, die nicht ausschließlich auf biologischer Verwandtschaft oder rechtlicher Partnerschaft beruhen.

Die konzeptionellen Verhandlungen des Verständnisses von Familie an den Hochschulen schließen an verschiedenen Stellen an die sozialwissenschaftlichen Reflexionen des Begriffs an. Das zentral von den Hochschulen genannte Element der Verantwortungsübernahme in vielen Definitionen von Familie erinnert an sozialwissenschaftliche Arbeiten, die den Begriff der Verantwortungsordnung anstelle von Familie zur Diskussion stellen (vgl. Krämer/Sabisch 2018). Ebenso spiegelt sich die Ausweitung eines vormals eng verstandenen Familienbegriffs in den Teilen der Familiensoziologie wider, die Familie in erster Linie als Geschlechterbeziehung verknüpft mit Generationenbeziehung auffassen (Helfferich 2017: 14f.), sodass eine Offenheit für Familien jenseits der Kernfamilie in vielfältiger Ausgestaltung entsteht.

4.1.2 Familienservicebüros

Neben einem Leitbild ist für die Familienfreundlichkeit einer Hochschule die organisationale Verankerung von Vereinbarkeit in den Hochschulstrukturen zentral für den Weg hin zu einer familienfreundlichen Hochschule (vgl. Mordhorst et al. 2021). Es muss darum gehen, einen Ort zu schaffen, der auf Dauer sichtbar und zugänglich für Fragen und Themen rund um Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Beruf und Studium ist. An vielen Hochschulen

steht hierfür das Familienservicebüro.²⁰ Die Familienservicebüros fungieren als zentrale Anlauf- und Beratungsstellen an den jeweiligen Hochschulen sowohl für Studierende als auch Beschäftigte, in denen Maßnahmen und Initiativen zu Familienfreundlichkeit gebündelt werden. Häufig sind sie in ihrer Entstehung eng an die Gleichstellungsbeauftragte gekoppelt, entwickeln sich aber zunehmend zu eigenen Organisationseinheiten und werden an anderen Stellen der Hochschule angesiedelt.

Insgesamt ist an 28 der 37 Hochschulen des Landes NRW ein Familienservicebüro eingerichtet worden. Unterschieden nach Hochschulart lässt sich feststellen, dass alle 14 Universitäten eine solche Einrichtung vorweisen und mittlerweile auch 13 der 16 HAWs. Im Vergleich zu früheren Erhebungen (Kortendiek et al. 2019) haben mit der Westfälischen Hochschule und der Hochschule Rhein-Waal zwei HAWs diese Angebote neu eingerichtet. Darüber hinaus kooperieren die Hochschule für Gesundheit Bochum sowie die Hochschule Hamm-Lippstadt mit dem BUK-Familienservice, der als externer Anbieter einen Teil der Aufgaben eines internen Familienservicebüros übernimmt. Damit sind nahezu flächendeckend Familienservicebüros an den Universitäten und HAWs eingerichtet. An den Kunsthochschulen ist die Situation anders gelagert, was zum Teil auf die niedrige Anzahl an Hochschulangehörigen oder auch auf fehlende finanzielle Mittel zurückzuführen ist. So verfügt nur die Folkwang Universität der Künste über ein Familienservicebüro. Dieses ist im Gleichstellungsbüro angesiedelt.

Laut Angaben in der Datenbank „Kinderbetreuung an Hochschulen in NRW“ ist die Beratung aller Hochschulangehörigen zur Vereinbarkeit von Familie und Hochschule die zentrale Leistung der Familienservicebüros. Das umfasst individuelle Beratungen u. a. zum Prozess des Eltern-Werdens, zu Möglichkeiten der Kinderbetreuung, zur Pflege von Angehörigen oder Finanzierungsmöglichkeiten für Hochschulangehörige mit Fürsorgeverantwortung. Darüber hinaus bieten viele der Familienservicebüros Unterstützung in weiteren Tätigkeitsfeldern, wie der konkreten Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen, der Koordination von Vernetzungsangeboten für Personen mit Fürsorgeverantwortung, der Organisation oder Durchführung von Ferien- oder Notfallbetreuung oder der Bereitstellung lokaler und digitaler Infrastruktur.

Wie bereits festgestellt wurde, ist eine Verstetigung der Familienservicebüros zwingend notwendig, um Vereinbarkeit von Familie und Studium, Wissenschaft und Beruf dauerhaft und effektiv umzusetzen (vgl. Koppenhöfer 2017). Nur so können langfristig Strategien entwickelt werden, die eine familienfreundliche Hochschulstruktur fördern. Inzwischen ist ein Großteil der Familienservicebüros verstetigt und in seiner Grundstruktur nicht mehr auf Projektmittel angewiesen. Insgesamt an 22 Hochschulen sind die Beratungsstellen auf Dauer angelegt und an einer weiteren zumindest in Teilen. Allerdings bleibt auch zu betonen, dass die Hochschule Niederrhein, die Hochschule Ruhr West sowie die Westfälische Hochschule²¹ ihre Familienservicebüros weiterhin ausschließlich aus Projektgeldern finanzieren.

4.2 ENTWICKLUNG UND AUSBAU DER KINDERBETREUUNG

Ein wesentliches Instrument zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Beruf und Studium ist die Betreuung der Kinder von Student_innen und Beschäftigten der Hochschulen. Hierfür bieten die Hochschulen Betreuung in Kindertageseinrichtungen, Kurzzeit- oder Notfallbetreuung sowie Ferienbetreuung an. Die Hochschulen ergänzen damit die Einrichtungen der kommunalen Kinderbetreuung, denn trotz des Ausbaus der Kinderbetreuung in Deutschland besteht nach wie vor eine große Lücke,

um den bestehenden Bedarf zu decken. Dies gilt insbesondere für die Betreuung von Kindern unter drei Jahren (vgl. Geis-Thöne 2020).

Es ist zu beobachten, dass sich die Anzahl der zur Verfügung gestellten Kinderbetreuungsplätze an den Hochschulen weiterhin stetig erhöht (vgl. Tab. II 4.1). Zum Erhebungszeitpunkt stehen 3.588 Kinderbetreuungsplätze für Hochschulangehörige in entsprechend ausgewiesenen Einrichtungen zur Verfügung. Mit ei-

²⁰ Im Folgenden wird vereinfachend die Bezeichnung Familienservicebüro verwendet, auch wenn einzelne Hochschulen andere Benennungen vornehmen (z. B. Familienbüro, Familienservice oder Family Support).

²¹ Da das Familienbüro an der Westfälischen Hochschule erst kürzlich eingerichtet wurde, kann auf einen dynamischen Prozess zu mehr Verstetigung gehofft werden.

Tab. II 4.1 Entwicklung der Kinderbetreuungsplätze an nordrhein-westfälischen Hochschulen (einschließlich Unikliniken) nach Altersgruppen

Altersgruppe	2013		2016		2018		2021		Steigerungsrate 2013–2021
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	%
0–3 Jahre	352	11,8 %	880	26,7 %	949	27,0 %	1.010	27,6 %	260,1 %
0–6 Jahre	1.987	66,4 %	1.370	41,6 %	1.394	39,6 %	1.409	39,3 %	-29,1 %
3–6 Jahre*	276	9,2 %	1.007	30,5 %	1.136	32,3 %	1.129	30,9 %	309,1 %
0–14 Jahre	377	12,6 %	40	1,2 %	40	1,1 %	40	1,1 %	-89,4 %
Alle Altersgruppen	2.992	100 %	3.297	100 %	3.519	100 %	3.588	100 %	19,9 %

Quelle: eigene Berechnungen, Datenbank „Kinderbetreuungsangebote an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ (Stand Februar 2022). Die Altersgruppierungen richten sich aufgrund der Fortschreibung der Daten nach den Gender-Reporten 2010 und 2016 und danach, für welche Altersgruppen die Einrichtungen jeweils Plätze anbieten. * Diese Altersgruppe nimmt häufig auch Kinder ab zwei Jahren auf.

nem Blick auf die langfristige Entwicklung zeugt dies von einer enormen Dynamik, da in den betrachteten 18 Jahren die Zahl an Plätzen nahezu verdoppelt werden konnte. Nach einer Aufbauphase bis etwa Mitte der 2010er-Jahre befindet sich die Entwicklung inzwischen in der Konsolidierung, sodass sich die Platzkontingente in den vergangenen Jahren auf einem niedrigen Niveau vergrößern. Auch wenn sich die Platzzahl in den letzten Jahren nicht sprunghaft erhöht hat, wird doch deutlich, dass sich die Hochschulen bemühen, ihre Angebote an Betreuungsmöglichkeiten zu vergrößern. Denn die Anzahl der Einrichtungen an den Hochschulen für die Kinderbetreuung hat sich im Vergleich zu 2018 von 86 (Kortendiek et al. 2019: 180) auf 97 erhöht. Ein Hinweis darauf, dass die Angebote weiter ausdifferenziert werden.

Ein Blick auf die betreuten Altersgruppen zeigt, dass sich weiterhin die meisten Angebote der Hochschulen auf die gesamte Gruppe der Kinder im Vorschulalter beziehen. Fast 1.500 Plätze und damit mehr als 40 % der gesamten Plätze werden als altersgruppenübergreifend benannt. Doch auch spezifische U3- und U6-Plätze werden in großen Zahlen angeboten. Im Vergleich zu 2003 sind hier auch die stärksten Entwicklungen zu beobachten. Insbesondere U3-Plätze wurden in den vergangenen 18 Jahren deutlich ausgebaut. Auch wenn hier ebenfalls die Erhöhung der Plätze seit 2016 langsamer vonstattengeht, ist weiterhin ein steigender Trend zu erkennen. Ob im Zuge der langsam steigenden Platzzahlen die hohen Bedarfe gedeckt werden können, ist hier nicht abschließend zu klären, da die spezifischen Bedarfe von Hochschulangehörigen nicht bekannt sind. Für Kinder im Schulalter besteht ein sehr geringes Angebot an Betreuungsplätzen, hier ist vermutlich der Bedarf auch deutlich geringer, seitdem die Schulen ihre Ganztagsangebote ausgebaut haben.

Von den Trägern der jeweiligen Kindertageseinrichtung und -pflegestellen richten nach wie vor die Studierendenwerke die meisten Betreuungsplätze ein. In insgesamt 38 Einrichtungen werden etwa 1.650 Kinder aller Altersgruppen betreut. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Betreuung der Kinder von Student_innen, an 15 Einrichtungen werden diese exklusiv aufgenommen. Die übrigen Einrichtungen sind auch für Kinder von Hochschulbeschäftigten und/oder aus der Nachbarschaft geöffnet, jedoch werden Kinder studentischer Eltern in der Regel bevorzugt aufgenommen. Da die Studierendenwerke mit allen Hochschulen verknüpft sind, besteht zumindest theoretisch für alle studentischen Eltern der Zugang zu diesen Betreuungsplätzen, auch wenn das aufgrund von begrenzten Platzkontingenten sowie der Standortgebundenheit der Einrichtungen nicht immer und nicht für alle eine praktikable Möglichkeit ist. Das zweitgrößte Platzkontingent wird von den Betriebskindertagesstätten der Universitätskliniken gestellt. Die häufig großen Einrichtungen mit hohen Platzzahlen (bis zu 160 Plätze pro Einrichtung) ermöglichen etwa 880 Kindern von Uniklinikbeschäftigten die Betreuung. Auch hier sind die Altersgruppen relativ gleichmäßig verteilt, es bestehen sowohl Plätze für den U3- und den Ü3-Bereich als auch altersgruppenübergreifende Plätze, und an der Betriebskindertagesstätte des Universitätsklinikums Essen sind 20 Plätze für Kinder bis zu 14 Jahren offen. Insgesamt zwölf Einrichtungen sind direkt an die Hochschulen angegliedert und bieten Betreuungsplätze für etwa 330 Kinder. Hier liegt ein Schwerpunkt auf der Betreuung von U3-Kindern von Hochschulbeschäftigten. Bis auf die Kindertagesstätte EffHa in Bielefeld bieten alle Einrichtungen exklusive U3-Plätze und fünf Kitas richten sich ausschließlich an beschäftigte Eltern der Hochschulen. Auffällig ist, dass mehr als die Hälfte dieser Einrichtungen Kinderta-

gespflegestellen sind und entsprechend nur geringe Platzzahlen zur Verfügung stellen.

Eine Form der Kinderbetreuung, die an den Hochschulen in den letzten Jahren angestiegen ist, ist die Nutzung sogenannter Belegplätze in externen Einrichtungen. Hier gehen die Hochschulen Kooperationen mit einzelnen Einrichtungen oder Trägern ein, um Plätze für Hochschulangehörige zu reservieren. Dies stellt insbesondere für kleinere Hochschulen eine Möglichkeit dar, Kinderbetreuungsplätze bereitzustellen, ohne eine eigene Einrichtung an jedem Standort aufbauen zu müssen. Häufig handelt es sich dabei um Plätze im einstelligen oder niedrigen zweistelligen Bereich, die 30 Belegplätze der Fachhochschule Aachen in der Kita Villa Luna stellen hier schon eine Ausnahme dar. Andere Hochschulen wie die Technische Hochschule Köln oder die Universität Bielefeld haben Kooperationen mit mehreren Einrichtungen, sodass die Kontingente an den einzelnen Einrichtungen gering bleiben. Die Belegplatzangebote richten sich in etwa je zur Hälfte an alle Hochschulangehörigen und exklusiv an Hochschulbeschäftigte. Insbesondere an den Bielefelder Hochschulen zeigt sich eine starke Trennung zwischen den Kindern von Student_innen und Beschäftigten. Vom Studierendenwerk Bielefeld werden ausschließlich Kinder studentischer Eltern betreut, die Belegplätze sind wiederum Kindern von Hochschulbeschäftigten vorbehalten.

Kurzzeit-, Notfall- und Ferienbetreuung

Die Arbeits- und Studienzeiten in der Wissenschaft sind häufig von Unregelmäßigkeiten gekennzeichnet und stimmen selten mit den geregelten Betreuungszeiten von Kindertageseinrichtungen oder Kindertagespflegestellen überein. Daher sind Eltern an Hochschulen häufig auf flexible Angebote zur Kinderbetreuung angewiesen. Auf diesen Bedarf können Hochschulen reagieren, indem sie Angebote für Kurzzeitbetreuung in den Randstunden oder kurzfristige Notfälle, in der Regel der Ausfall der Regelbetreuung, einrichten. Insgesamt geben 16 Hochschulen ihren Angehörigen die Möglichkeit einer Kurzzeit- oder Notfallbetreuung, zusätzlich bieten acht Hochschulen Vermittlungsangebote wie bspw. Babysitterbörsen²² an. Die meisten dieser flexiblen Betreuungsangebote richten sich sowohl an Student_innen als auch an Hochschulbeschäftigte, an den Universitäten Bonn und Münster

besteht jeweils ein Angebot für Studierende sowie für Beschäftigte. In Bezug auf die Betreuungszeiten und die Altersgruppen der Kinder unterscheiden sich die Maßnahmen. Einige Notfall- und Kurzzeitbetreuungen sind als Halbtagsangebote aufgebaut und fokussieren dabei auf die nachmittäglichen Randstunden, die meisten richten sich an den Regelbetreuungszeiten aus und ergänzen diese Betreuungszeiten durch zusätzliche Randstunden am Abend oder Wochenende. Die umfangreichsten Betreuungszeiten werden von der FernUniversität in Hagen bereitgestellt, der MiniCampus ist montags bis sonntags von 7:30 bis 22:00 Uhr geöffnet. In Bezug auf die Altersgruppen werden in allen Einrichtungen U3-Kinder betreut, häufig schon ab sechs oder acht Monaten. Die Altersobergrenze variiert jedoch: Ein Angebot nimmt nur Kinder bis zu drei Jahren auf, einige andere bis sechs Jahre, die meisten jedoch bis zehn oder zwölf Jahre, sodass in den meisten Fällen auch Grundschul Kinder betreut werden können.

Schulferien oder Schließzeiten von Kindertagesstätten fallen nicht immer mit der vorlesungsfreien Zeit zusammen und sind auch darüber hinaus nicht ohne Weiteres in den Arbeits- oder Studienalltag zu integrieren. Daher bieten viele Hochschulen Ferienbetreuungsprogramme an. Von den 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW bieten 25 eine Form der Ferienbetreuung an. Die Verteilung auf 13 Universitäten und 12 HAWs bedeutet einerseits, dass unter diesen beiden Hochschularten Ferienbetreuungen eher die Regel als die Ausnahme sind, aber andererseits, dass keine Kunsthochschule diese Betreuungsmöglichkeit anbietet. Im Vergleich zu 2018 hat sich die Anzahl der Hochschulen nicht geändert. In der Grundstruktur ähneln sich die meisten Ferienbetreuungsmaßnahmen. Sie werden in der Regel als Ganztagsprogramme angeboten und richten sich an Schulkinder, häufig von sechs bis zwölf oder vierzehn Jahren. Eine Ausnahme bildet die „Ferienbetreuung für Kindergarten Kinder“ an der Universität Paderborn, die explizit auf die Schließzeiten der beiden Kindertagesstätten des Studierendenwerks abgestimmt ist. Hinsichtlich der Zielgruppen stimmen die Angebote auch überein, da sie sich sowohl an Kinder von Hochschulbeschäftigten als auch von Student_innen richten. Lediglich das „MagnusKids_Sommerferiencamp“ des AstA der Universität Köln

²² Babysitterbörsen werden nicht im engeren Sinne zu Kurzzeit- und Notfallbetreuungsangeboten gezählt, da hier u. a. eine große Abhängigkeit von Verfügbarkeiten und auch keine räumliche Anbindung besteht. Diese Zuordnung wurde im Gender-Report 2019 anders gehandhabt, sodass ein Vergleich im Zeitverlauf nur bedingt möglich ist.

ist ausschließlich auf Kinder von Student_innen ausgerichtet, bezieht jedoch auch die Technische

Hochschule Köln und die Deutsche Sporthochschule mit ein.

4.3 FAMILIENFREUNDLICHE WISSENSCHAFTS-, ARBEITS- UND CAMPUSKULTUR

Neben den Angeboten zur Kinderbetreuung haben die Hochschulen eine Vielzahl weiterer Maßnahmen ergriffen, um die Arbeits- und Studienplätze familienfreundlicher zu gestalten. Insbesondere geht es auch darum, den Arbeits- bzw. Studienplatz an die Lebensverhältnisse von Hochschulangehörigen mit familiären Sorgetätigkeiten anzupassen und somit die Verantwortung für Vereinbarkeit nicht einseitig bei den einzelnen Hochschulangehörigen zu verorten (Blome et al. 2013: 244). Im Wesentlichen lassen sich die Maßnahmen in vier Kategorien unterteilen: Räumliche Strukturierung, Vereinbarungen und Ordnungen, Finanzielle Unterstützung sowie Veranstaltungen und Netzwerke.

4.3.1 Räumliche Strukturierung

Eine familienfreundliche Infrastruktur an den Standorten der Hochschulen soll ihre Mitglieder dazu ermutigen, auch vor Ort Familie mit Studium, Beruf und Wissenschaft zu vereinbaren. Neben den als zentrale Anlaufstellen fungierenden Familienservicebüros sind hier insbesondere Eltern-Kind-Räume zu nennen. Diese zeichnen sich dadurch aus, dass sie einen Arbeitsplatz für Eltern zur Verfügung stellen, der mit Schreibtisch, Stuhl und in Teilen auch Computern ausgestattet ist. Zugleich bietet der Raum Spiel- und Ruhemöglichkeiten für Kinder, die häufig durch Still- und Wickelmöglichkeiten ergänzt werden. Insgesamt 28 der 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW stellen einen solchen Raum zur Verfügung. Diese Kombination aus Arbeits- und Rückzugsraum für Eltern soll es ermöglichen, auch mit Kind Zeit an der Hochschule zu verbringen. Die Hochschule für Gesundheit weist in der Hochschulbefragung bspw. darauf hin, dass so „Kinder aufgrund einer ausfallenden Betreuungsmöglichkeit [...] mit in eine kinderfreundliche und -gerechte Umgebung in der Hochschule gebracht werden“ können. Grundidee bleibt jedoch in der Regel die eigenständige Betreuung des Kindes oder zumindest die selbstorganisierte Betreuung durch andere. Ein Blick auf die Hochschularten zeigt, dass bis auf eine HAW und zwei Universitäten diese beiden Hochschularten komplett abgedeckt sind, aber mit der Kunsthochschule für Medien Köln

lediglich eine Kunsthochschule einen Eltern-Kind-Raum eingerichtet hat. Insbesondere HAWs mit mehreren Standorten nutzen Eltern-Kind-Räume, um eine gewisse Form von Familienfreundlichkeit an jedem Campus zu gewährleisten. Allerdings muss auch auf die klaren Grenzen einer solchen Räumlichkeit verwiesen werden, die sich auf die Ermöglichung von gewissen Formen der Büroarbeit beschränkt. Bedarfe für Labortätigkeiten oder Einzelunterricht, wie an Kunsthochschulen üblich, können dadurch nicht abgedeckt werden.

Viele Hochschulen bieten ergänzend oder alternativ Räumlichkeiten an, die zumindest als Rückzugsmöglichkeit u. a. zum Stillen oder Wickeln dienen können, ohne jedoch als Arbeitsplatz nutzbar zu sein. Die beiden Universitäten (FernUniversität Hagen und Universität Paderborn) sowie die HAW (Fachhochschule Südwestfalen), die keine Eltern-Kind-Räume an ihren Standorten besitzen, stellen solche Stillräume und Wickelmöglichkeiten zur Verfügung. Eine zweite Möglichkeit, um einen Teil der Leistungen eines Eltern-Kind-Raums zu ersetzen, bilden sogenannte mobile „Kids-Boxen“. Diese bestehen aus mobilen Schränken oder Koffern, die in der Regel Spielsachen, Hygieneartikel und mobile Wickel- und Schlafmöglichkeiten für Kleinkinder beinhalten. Diese Kids-Boxen können von Hochschulangehörigen in eigenen Büros sowie freien Räumlichkeiten der Hochschule genutzt werden. Auch dieses Angebot bieten die drei genannten Hochschulen an, aber auch zwei der Kunsthochschulen ohne Eltern-Kind-Raum (Folkwang Universität der Künste, Hochschule für Musik Detmold) besitzen Kids-Boxen. Neben den genannten Hochschulen besitzt ein Großteil der Hochschulen eines oder beide dieser Alternativangebote als Ergänzung zu einem Eltern-Kind-Raum, um ihren Hochschulangehörigen mehr Flexibilität zu ermöglichen. Vereinzelt stellen Hochschulen in ihrer Campusstruktur weitere infrastrukturelle Elemente wie Kinderspielecken, Spielplätze oder Eltern-Kind-Parkplätze zur Verfügung, um den Zugang für Eltern am Campus zu erleichtern und für mehr Sichtbarkeit von Kindern auf dem Hochschulgelände zu sorgen.

4.3.2 Vereinbarungen und Ordnungen

Eine weitere Möglichkeit, die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Beruf und Studium strukturell zu verankern, ist die Regulierung des Arbeits- und Studienalltags mithilfe von Dienstvereinbarungen, Studien- und Prüfungsordnungen oder anderweitigen Vorgabemechanismen. Überwiegend handelt es sich dabei um Regulierungen und Flexibilisierungen in Bezug auf die Arbeits- und Studienzeit und den Arbeits- bzw. Studienort.

Die Universitäten Bielefeld und Paderborn, die Folkwang Universität der Künste sowie die Hochschulen Hamm-Lippstadt und Rhein-Waal geben an, Dienstvereinbarungen zu Gleitzeit für ihre Beschäftigten beschlossen zu haben. Zudem verweisen fünf weitere Hochschulen darauf, dass sie flexible Arbeitszeiten bzw. -modelle gewähren oder, wie die TU Dortmund, auf Vertrauensarbeitszeit in der Verwaltung umgestellt haben. Neben flexiblen Arbeitszeiten sind auch speziell Homeoffice- und Telearbeitsmöglichkeiten im Kontext der Pandemie noch einmal stärker in den Fokus gerückt. Auch hier geben sieben Hochschulen an, Dienstvereinbarungen zu Telearbeit, Homeoffice oder zum mobilen Arbeiten abgeschlossen zu haben. Zudem wird auch an der Fachhochschule Aachen zum Erhebungszeitpunkt eine Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten erarbeitet und vier weitere Hochschulen merken an, Regelungen im Bereich Homeoffice und Telearbeit zu ermöglichen, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Beruf und Studium zu gewähren. Mit der Hochschule Bochum und der Kunstakademie Münster stellen jedoch lediglich zwei Hochschulen heraus, dass Führungspositionen nicht zwingend mit Vollzeittätigkeiten verbunden sein müssen. Sie betonen die Möglichkeit von Führen in reduzierter Vollzeit bzw. in Teilzeit. Darüber hinaus bestehen an der Kunsthochschule für Medien und der Fachhochschule Aachen familienfreundliche Sitzungszeiten und an der Hochschule Hamm-Lippstadt wird bei der Stundenplanung Rücksicht auf Lehrende mit Familienverantwortung genommen.

Aufseiten der Studierenden besteht die Möglichkeit für ein Teilzeitstudium, darauf verweisen im Rahmen der Hochschulbefragung die Hochschule Düsseldorf, die Hochschule für Gesundheit sowie die Folkwang Universität der Künste. Auch wird angegeben, dass Student_innen mit Familienverantwortung der Zu-

gang zu Lehrveranstaltungen zu betreuungsfreundlichen Zeiten erleichtert wird. Die Hochschule Hamm-Lippstadt hat hierfür bspw. einen Priority-Check-in eingerichtet. Auf der Ebene von Prüfungen und Bewertungen kann in Ordnungen die Gewährung eines Nachteilsausgleichs festgeschrieben werden, darauf verweisen die Fachhochschule Bielefeld sowie die Hochschule Ruhr West.

4.3.3 Finanzielle Unterstützung

Formen finanzieller Unterstützung lassen sich mehrheitlich in zwei Gruppen unterteilen – zum einen die Erstattung von Kinderbetreuungskosten und zum anderen die Vergabe von Stipendien. Auffällig ist, dass diese Form der Förderung von Vereinbarkeit insbesondere an den Kunsthochschulen aufzufinden ist. Alle sechs der an der Befragung teilnehmenden Kunsthochschulen bieten Kinderbetreuungszuschüsse an und vier von ihnen stellen Stipendien mit Fürsorgebezug zur Verfügung.

Anhand der Hochschulbefragung lässt sich nachvollziehen, dass an insgesamt 18 Hochschulen Kinderbetreuungskosten unter bestimmten Umständen komplett oder anteilig von den Hochschulen übernommen werden. Die Maßnahmen sind häufig an berufs- oder studienbedingte Tätigkeiten außerhalb der geregelten Betreuungszeiten geknüpft, hierzu zählen insbesondere Tagungen, Dienstreisen, Fort- und Weiterbildungen oder Prüfungstermine. Darüber hinaus verweisen einige Hochschulen darauf, dass der Anspruch auch im Kontext von Schließzeiten der Regelbetreuungseinrichtung besteht. Die Universität Düsseldorf stellt das Förderprogramm „Silencium“ bereit, auf das Hochschulangehörige in Abschlussphasen zurückgreifen können. Die Universität Paderborn besitzt mit dem Känguru-Projekt eine Maßnahme, die die Erstattung von Kinderbetreuungskosten speziell für alleinerziehende Student_innen ermöglicht.

Neun Hochschulen vergeben familienbedingte Stipendien. Jedoch unterscheiden sie sich stark anhand der geförderten Leistungen. Die Universität Köln und die Hochschule Düsseldorf wollen Student_innen mit Kind über ein Stipendium einen Auslandsaufenthalt ermöglichen. Die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe, die Folkwang Universität der Künste, die Hochschule für Musik und Tanz Köln sowie die Kunstakademie Münster bieten Promotions-

stipendien für Personen mit Familienverantwortung an. Auch die Fachhochschule Dortmund richtet ihr Stipendium auf die Promotionsphase aus, adressiert aber explizit Mütter. In Form eines Deutschlandstipendiums mit Familienfokus wollen die Deutsche Sporthochschule Köln, die Folkwang Universität der Künste sowie die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf speziell Student_innen in Notlagen ansprechen.

4.3.4 Veranstaltungen und Netzwerke

Die Angebote der Kategorie Veranstaltungen und Netzwerke lassen sich im Wesentlichen nach zwei Typen von Maßnahmen unterscheiden. Zum einen handelt es sich um Workshops, Schulungen oder ähnliche Formate, in denen Informationen und Lerneffekte im Vordergrund stehen, und zum anderen um Treffen, die darauf ausgelegt sind, den Austausch zwischen Hochschulangehörigen mit Fürsorgeverantwortung zu fördern.

Im Rahmen von internen Fortbildungs- und Weiterbildungsprogrammen werden an der RWTH Aachen, der FernUniversität Hagen, der Universität Köln und der Universität Münster Seminare und Workshops angeboten. Und auch die Fachhochschule Aachen, die Technische Hochschule Köln, die Fachhochschule Südwestfalen sowie die Fachhochschule Münster geben an, einzelne Veranstaltungen dieser Art durchzuführen. Darüber hinaus greifen die Fachhochschule Südwestfalen und die Hochschule Rhein-Waal auf externe Anbieter zurück, um ihren Hochschulangehörigen spezifische Seminare zu ermöglichen. Einige Hochschulen legen besonderen Wert auf die Sensibilisierung und Schulung von Führungskräften, die von der Fachhochschule Aachen bspw. als „Schlüsselakteur:innen in der Umsetzung einer familiengerechten Personalführung“ eingeschätzt werden. Die Universität Köln sowie die Technische Hochschule Köln schulen ihre Führungskräfte zu Themen wie „familienfreundliche Führung“, „praxisnahes Arbeitsrecht“ oder zu „Arbeiten auf Distanz“. Die Deutsche Sporthochschule Köln bietet ein spezielles Programm für Führungskräfte im Kontext von Mitarbeiter_innen mit Pflegeverantwortung an.

Netzwerktreffen sind jeweils auf spezifische Personengruppen mit Familienverantwortung zugeschnitten. Häufig werden Eltern angesprochen, denen eine Möglichkeit zum niedrigschwelligen Austausch geboten

werden soll, so organisieren die TU Dortmund, die Deutsche Sporthochschule, die Universität Wuppertal sowie die Hochschule Rhein-Waal ein Eltern-Café bzw. einen Eltern-Kind-Treff. Auch die Fachhochschule Aachen und die Hochschule Düsseldorf haben ein solches Angebot etabliert, sie legen jedoch den Fokus auf studentische (werdende) Eltern, neben Austausch und Vernetzung soll es an der Fachhochschule Aachen auch als Informationsveranstaltung dienen. Insbesondere auf Peer-Beratung setzen die FernUniversität in Hagen mit dem Netzwerk „Eltern beraten Eltern“ oder die Fachhochschule Dortmund mit der studentischen Peer-Beratung der familyscouts. Ein spezieller Fokus auf Väter wird an der Fachhochschule Südwestfalen und der TU Dortmund in Form von Väternetzwerken an den eigenen Hochschulen gelegt, die Fachhochschule Südwestfalen ist zudem Mitglied in einem deutschlandweiten Väternetzwerk. Auch einige andere Hochschulen sprechen explizit Väter an, so gibt es bspw. an der Universität Duisburg-Essen und der RWTH Aachen einen Väterbeauftragten, die Universität Düsseldorf veröffentlicht jährlich den Kalender VäterZeit und die Universität Paderborn bietet kollegiale Beratung für (werdende) Väter im wissenschaftlichen Mittelbau an. Ein besonderes Augenmerk auf Hochschulbeschäftigte mit Pflegeverantwortung wird mit dem Pflegefrühstück für Beschäftigte an der Fachhochschule Aachen gelegt. Darüber hinaus nutzen Hochschulen fürsorgeaufgabenübergreifende Angebote, wie ein Familiennetzwerk an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe, die FamilienZeit an der Hochschule Düsseldorf oder der Familientag an der Hochschule Bochum.

Eine andere Form von Vernetzung wird mit Kontakt- und Wiedereinstiegsprogrammen während bzw. nach einer Familienphase verfolgt. Hierbei geht es darum, Phasen wie eine Elternzeit gut in die Hochschulkarriere integrieren zu können, Netzwerke aufrechtzuerhalten und den Übergang zurück an die Hochschule gut zu gestalten. Laut der Hochschulbefragung führen drei HAWs ein solches Programm durch. An der Fachhochschule Aachen und der Hochschule Rhein-Waal wird nicht auf eine Fachspezifik verwiesen, während die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe sich auf Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen fokussiert.

4.4 Resümee

Die Ergebnisse der Hochschulbefragung zeigen, dass die Hochschulen der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Beruf und Studium einen hohen Stellenwert im Kontext von Gleichstellungsarbeit einräumen und neben der Kinderbetreuung weitere Angebote für Hochschulangehörige mit Familienverantwortung existieren. Dies wird auch über die Teilnahme der Hochschulen an Zertifizierungen und Auditverfahren sowie die Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen oder die Ermöglichung von Homeoffice deutlich.

Eine wichtige Rolle nehmen die Familienservicebüros an den Universitäten und HAWs ein. Sie bilden dort die zentrale Anlaufstelle für Vereinbarkeitsfragen und stehen sinnbildlich für deren organisationale Einbindung in die Struktur der Hochschule. Besonders erfreulich ist die zunehmende Verstetigung der Familienservicebüros an den meisten Hochschulen und damit die Anerkennung von Vereinbarkeitsmaßnahmen als Daueraufgabe der Hochschule.

Dabei setzen die Hochschulen in der Regel auf einen weiten inklusiven Familienbegriff, der über die traditionelle Kleinfamilie und die alleinige Fokussierung auf die Betreuung und Erziehung von leiblichen Kindern hinausgeht. Für ihre Definition von Familie sind Verantwortungsübernahme und auf Langfristigkeit angelegte Bezie-

hungsformen häufig zentral. Das zeugt davon, dass auf einer theoretisch konzeptionellen Ebene an vielen Hochschulen auf gesellschaftliche Veränderungen eingegangen wird. Auf der praktischen Ebene lassen sich ebenfalls Entwicklungen in diese Richtung erkennen, so sind die Beratungsangebote in der Regel breit aufgestellt und beinhalten selbstverständlich Themenschwerpunkte wie bspw. die Pflege von Angehörigen. Inwiefern weit gefasste Familienbegriffe auch eine Einbeziehung nichttraditioneller Familienmodelle in konkrete Maßnahmen mit sich bringen, ist anhand der Daten nicht nachvollziehbar. Hier könnte in einer zukünftigen Erhebung stärker das Verhältnis von Absichtserklärung und praktischer Umsetzung in den Blick genommen werden.

Damit die Vereinbarkeit von Familie – im weit gefassten Sinne – mit Beruf, Wissenschaft bzw. Studium gut gelingt und damit zu mehr Gleichstellung beitragen kann, ist es neben den genannten Aspekten erforderlich, auch innerhalb der Hochschulstrukturen die Bedürfnisse von Hochschulangehörigen mit Familien- und Sorgeverantwortung anzuerkennen und nicht die Anpassungsleistung auf deren Schultern zu belassen. Daher sollten auch die Arbeitsbedingungen und Leistungsanforderungen, insbesondere in der Wissenschaft, einer gründlichen Revision unterzogen werden, da diese nach wie vor eine bessere Balance zwischen Arbeits- und Lebensgestaltung erschweren.

5 SEXUELLE BELÄSTIGUNG, ANTIDISKRIMINIERUNG UND GESCHLECHTERVIELFALT

Eine wichtige Voraussetzung für die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen ist der Schutz vor Diskriminierung, wozu auch die Prävention von sexueller Belästigung und Gewalt zählt. Als im Rahmen des letzten Gender-Reports erstmals erhoben wurde, was die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW tun, um ihre Mitglieder vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu schützen, wurde deutlich, dass viele Hochschulen zwar Maßnahmen ergreifen, es jedoch an systematischen Handlungsstrategien fehlt. Zudem zeigte sich, dass an den Hochschulen die Etablierung eines umfassenderen Diskriminierungsschutzes noch aussteht. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt wurde zumeist als singuläres Phänomen begriffen und so stand die Verwobenheit verschiedener Diskriminierungsmerkmale und damit Mehrfachdiskriminierungen zumeist nicht im Fokus der Hochschulen (Kortendiek et al. 2019: 209–221). Zu diesen Ergebnissen kommen auch die in der Handreichung „Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmiss-

brauch an Hochschulen entgegenwirken“ versammelten Expertisen (Mense et al. 2022).²³

Die Anerkennung von nichtbinären Geschlechteridentitäten kann als weiterer Baustein einer diskriminierungsarmen Hochschulkultur begriffen werden. Auch wenn die Einführung eines dritten positiven Geschlechtseintrags bislang keine rechtsverändernden Folgen für die Gleichstellungsarbeit hatte, sollte auch in der Gleichstellungsarbeit die geschlechtliche Vielfalt jenseits eines binären Verständnisses von Geschlecht berücksichtigt werden (vgl. Mense 2020; Mense et al. 2019).

Auf der Grundlage der Rückmeldungen aus der Hochschulbefragung dokumentiert dieses Kapitel, wie die Hochschulen in NRW mit den Erfordernissen eines Diskriminierungsschutzes umgehen, der sowohl den Umgang mit sexueller Belästigung, Mehrfachdiskriminierungen als auch mit Geschlechtervielfalt beinhaltet.

5.1 MASSNAHMEN GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND FÜR EINE DISKRIMINIERUNGSARME HOCHSCHULKULTUR

Anknüpfend an die Ergebnisse des Gender-Reports 2019 stehen zunächst die Maßnahmen der Hochschulen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im Fokus. Daran anschließend wird dargestellt, wie die Hochschulen mit Fragen von Mehrfachdiskriminierung umgehen und inwieweit sexuelle Belästigung in übergreifende Antidiskriminierungskonzepte eingebettet ist. Darüber hinaus wird gefragt, wie sich hochschulinterne Zusammenarbeiten zwischen Akteur_innen der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit gestalten. Das Schlusskapitel widmet sich dem Bereich des Kinder- und Jugendschutzes als eine an den Hochschulen bislang kaum beachtete Problematik im Kontext des Diskriminierungsschutzes und der Prävention von sexueller Belästigung.

5.1.1 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Mit Ausnahme der FernUniversität Hagen geben alle befragten Hochschulen an, Maßnahmen im Zuge der Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu ergreifen. Die Universität Bielefeld betont bezüglich des Umgangs mit sexualisierter Belästigung eine „grundsätzliche Offenheit“ für einen „Abbau der Tabuisierung des Themas“. Mehrere Hochschulen berichten von einer Null-Toleranz-Politik im Falle von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und sprechen aus diesem Grund auch Kündigungen gegenüber Mitarbeitenden aus. In ihren Antworten heben die Hochschulen unterschiedliche Aspekte der Thematik hervor, bspw. die (Weiter-)Entwicklung von Richtlinien und

²³ Die Handreichung bietet einen aktuellen und umfassenden Überblick zu den spezifischen Facetten der Thematik im Hochschulkontext. Sie enthält zentrale Handlungskonzepte zur Prävention und zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und ist in der Reihe Studien des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW erschienen.

Vereinbarungen, das Beschwerdeverfahren sowie Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen.

Strukturelle Verankerung von sexueller Belästigung in Antidiskriminierungsrichtlinien

Fünf Hochschulen geben an, derzeit erstmals eine Richtlinie gegen Diskriminierung und insbesondere gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu entwickeln.²⁴ An der TU Dortmund soll damit u. a. das Beschwerdeverfahren nach AGG für die Studierenden geöffnet werden. An der Hochschule Hamm-Lippstadt sind am Entwicklungsprozess einer Richtlinie zur Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt nicht nur Vertreter_innen aller Status- und Funktionsgruppen beteiligt, sondern es wird auch externe Expertise eingeholt. Weitere Hochschulen wie die Technische Hochschule Köln oder die Deutsche Sporthochschule Köln geben an, jüngst erstmals eine Richtlinie erlassen zu haben.

An Hochschulen, die bereits über eine Richtlinie verfügen, ist ebenfalls eine gewisse Dynamik zu beobachten: Beispielsweise wird in Paderborn die Senatsrichtlinie zum partnerschaftlichen Verhalten aktualisiert, zudem soll ein gestuftes Beschwerdeverfahren eingeführt werden. Auch die Universität Bonn überarbeitet zum Befragungszeitraum ihre Richtlinie zu sexueller Belästigung. Ein Schwerpunkt soll zukünftig auf Transparenz und Informationen in Bezug auf das Beschwerdeverfahren und Sanktionsmöglichkeiten gelegt werden. Dabei stellt die Technische Hochschule Köln ihre kürzlich verabschiedete Richtlinie auch in englischer Sprache zur Verfügung. Die Umsetzung sowie die Evaluation der in der Richtlinie verankerten Maßnahmen erfolgt dabei durch den Arbeitskreis gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf verpflichtet sich durch ihre Richtlinien zur Durchführung von Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen.

An der Hochschule Rhein-Waal wurde die Thematik sexualisierte Gewalt und Antidiskriminierung erstmals in den Gleichstellungsrahmenplan aufgenommen mit dem Ziel, Vernetzungsstrukturen sowie eine entsprechende Internetpräsenz aufzubauen.

Die Gleichstellungsrahmenpläne der Hochschule Bochum und der Folkwang Universität der Künste enthalten je einen Passus zum Thema sexualisierte Diskriminierung sowie allgemein zum Thema Antidiskriminierung.

Beratungsmöglichkeiten und Beschwerdeverfahren

Ein weiteres wichtiges Element zum Schutz vor sexueller Belästigung und weiterer Diskriminierungsformen sind qualifizierte und niedrigschwellige Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten für Betroffene (vgl. Schlenzka 2022: 22). Mehrere Hochschulen weiten ihre bislang bestehenden Angebote derzeit aus oder richten diese neu ein: So baut bspw. die Hochschule Ruhr West eine Anti-Diskriminierungsstelle im Referat Gender Equality & Diversity Management auf. Einige Hochschulen kooperieren hierbei auch mit externen Angeboten: An der Hochschule für Musik und Tanz Köln wurde für Fälle sexualisierter Belästigung und Machtmissbrauch²⁵ eine externe Beratungsstelle eingeführt. Die Universität Paderborn bietet auf dem Campus ein regelmäßiges externes anonymes Beratungsangebot zu sexualisierter Belästigung und Machtmissbrauch durch die Paderborner Frauenberatungsstelle Lilith an. Die Kunstakademie Münster arbeitet diesbezüglich sowohl mit der Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt Zartbitter als auch mit einer Rechtsanwaltskanzlei zusammen.

Die Fachhochschule Münster hat ein internes und auch externes Beratungsangebot geschaffen: Intern wird dies durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ausgefüllt, zusätzlich steht sowohl Betroffenen als auch der Gleichstellungsbeauftragten eine Fachanwältin für eine Rechtsberatung zur Verfügung. An der Deutschen Sporthochschule Köln fungiert eine durch das Rektorat beauftragte Person für Antidiskriminierung als Ansprechpartner_in für Betroffene. Die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf hat ein anonymisiertes Meldeverfahren über die Website der Hochschule eingerichtet. Die Hochschule für Gesundheit betont, dass sich Betroffene ungeachtet des Dienstweges u. a. an die Gleichstellungsbeauftragten, die Personalräte oder die AGG-Beschwerdestelle wenden können und die Entscheidung über das wei-

²⁴ Kortendiek et al. (2019) analysiert bestehende Verfahrensrichtlinien zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Hierbei zeigte sich, dass insbesondere die Universitäten und Kunsthochschulen über entsprechende Richtlinien verfügten bzw. diese in Vorbereitung waren, während sich an den HAWs die Situation deutlich disparater darstellte (Kortendiek et al. 2019: 216f.). Auf eine erneute Analyse wird hier verzichtet, da eine darauf aufbauende weitere Erhebung aus dem Jahr 2021 ergab, dass nunmehr alle Kunsthochschulen, die meisten Universitäten (11 von 14), aber weiterhin nur wenige HAWs (3 von 17) entsprechende Richtlinien verabschiedet haben (Herrmann et al. 2022: 37f.).

²⁵ Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz (2018) „Gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen“ wird sexuelle Belästigung auch in Verbindung mit Machtmissbrauch diskutiert (vgl. hierzu auch Beaufays 2022).

tere Vorgehen auch nach einer entsprechenden Beratung bei den Betroffenen liegt. Die Universität Köln berichtet, dass die für Beschäftigte und Studierende geschaffenen Ansprech- und Beschwerdestellen zugleich auch Öffentlichkeitsarbeit betreiben und regelmäßig eigene Sensibilisierungskampagnen umsetzen. An der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg bearbeitet eine Ombudskommission unter Leitung der Gleichstellungsbeauftragten Verstöße gegen die „Leitlinien zum partnerschaftlichen Verhalten“. Die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf und die Kunstakademie Münster arbeiten mit Vertrauenspersonen aus unterschiedlichen Statusgruppen, die zur Wahrnehmung ihrer Aufgabe geschult werden. An der Technischen Hochschule Köln werden die bestehenden Erstkontakt- und Beratungsstellen durch die Beauftragten gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule unterstützt.

Präventionsmaßnahmen

Die meisten Hochschulen ergreifen Präventionsmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung, um so auch insgesamt zu einer diskriminierungsarmen Hochschulkultur beizutragen. Hierzu zählen u. a. Informations- und Aufklärungskampagnen, Fortbildungs- und Schulungsmaßnahmen sowie weitere Veranstaltungen und Angebote: Beispielsweise bietet die Hochschule für Musik und Tanz Köln pro Semester mindestens eine Veranstaltung (z. B. Workshop, Vortrag, Aktionstag) zum Thema Machtmissbrauch und sexuelle Diskriminierung an.

Viele Hochschulen stellen Informationsmaterialien in Printformat oder online zur Verfügung. Einige Hochschulen wie z. B. die Technische Hochschule Köln nutzen Begrüßungsveranstaltungen für neue Beschäftigte sowie Vertragsunterzeichnungen, um die hochschulinternen Richtlinien und Informationen über Beratungs- und Beschwerdestellen bekannt zu machen. Andere Hochschulen, wie bspw. die Fachhochschule Dortmund, adressieren gezielt Führungskräfte. Auch mittels Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen sind Hochschulen präventiv tätig: So findet an der Kunstakademie Münster eine jährlich wiederkehrende Info-Veranstaltung für alle Hochschulangehörigen zum Thema Machtmissbrauch statt. An der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg gibt es jährlich die Aktion ‚Respekt‘, die für Diversität und Nachhaltigkeit eintritt und über verschiedene Dimensionen von Diskriminierung, darunter auch sexuelle Belästigung, informiert. Die Universitäten Münster und Bielefeld sensibilisieren am

25. November, dem Internationalen Tag gegen Gewalt gegen Frauen, die Hochschulöffentlichkeit für die Thematik und die Hochschule Rhein-Waal nutzt hierzu die Veranstaltungsreihe „Virtual Days of Antidiscrimination“ sowie die Podiumsdiskussion zum „International Day Against Homophobia, Biphobia, Interphobia and Transphobia (IDAHOBIT)“ als Diskussionsplattformen. Seit 2018 hat das Gleichstellungsbüro der Universität Bonn eine universitätsweite Öffentlichkeitskampagne gegen sexuelle Belästigung initiiert, die jedes Jahr um ein weiteres Medium ergänzt wird. Daraus ist zugleich eine Kooperation mit der Universität Köln entstanden, mit dem Ziel, einen Videoclip für die Social-Media-Kanäle der beiden Universitäten zu erarbeiten. Die Universität Köln hat zudem im Rahmen ihrer Antidiskriminierungskampagne #unboxingdiscrimination Erfahrungen von Studierenden und Beschäftigten gesammelt und veröffentlicht. Diese Berichte sollen auch in die weitere Antidiskriminierungsarbeit einfließen.

Darüber hinaus wurde an der Hochschule für Gesundheit eine Befragung zum subjektiven Sicherheitsempfinden unter den Hochschulangehörigen durchgeführt, deren Ergebnisse für Veränderungen in der räumlichen Infrastruktur (Verbesserung von Beleuchtung, Verbesserung des Notrufsystems) genutzt wurden.

Fortbildungen und Schulungen

Viele Hochschulen bieten Schulungsangebote und Workshops an, die für das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sensibilisieren sollen. Die Angebote richten sich an der Technischen Hochschule Köln, der Universität Duisburg-Essen und der Universität Bonn an das Führungspersonal oder an Personen, die in der Beratung oder als Erstanlaufstelle Kontakt zu Betroffenen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt haben. Teilweise stehen die Angebote weiteren Hochschulangehörigen offen. An der RWTH Aachen bestehen diverse Fortbildungsangebote für Beratende, darunter Antibias-Trainings, Antidiskriminierungsberatung und Schulungen zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG). An der Folkwang Hochschule richten sich die Fortbildungen auch an Mitarbeiter*innen in Lehre und Verwaltung. Die Universität Bielefeld hebt neben der regelmäßigen Fortbildung „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Hochschule“ eine entsprechende Schulung des Sicherheitsdienstes hervor. Die Universität Münster bietet für Auszubildende u. a. ein Informationsseminar zum AGG an. Zudem würden Auszubildende und Ausbilder_innen für die Auswirkungen von Hierar-

chien und Geschlechterrollen sensibilisiert. Die Hochschule Rhein-Waal thematisiert in einem Workshop, wie sogenannte Bystander, die sexuelle Belästigungen beobachten, zum Schutz der belästigten Person eingreifen können. Auch die Deutsche Sporthochschule Köln hat ein entsprechendes Fortbildungsangebot zur Bystander-Intervention. Dieses ist allerdings noch nicht verstetigt. An der Fachhochschule Südwestfalen wird nach einer Anlaufphase das Gleichstellungsbüro interne und externe Fortbildungsangebote organisieren, u. a. für Kontaktpersonen. Darüber hinaus bieten einige Hochschulen, darunter die Hochschule für Gesundheit Bochum und die Hochschule Niederrhein, Selbstverteidigungs- und Empowerment-Kurse oder auch Argumentationstrainings gegen Sexismus an.

Integration in Lehre und Forschung

Mehrere Hochschulen integrieren das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt in Forschung und Lehre. An der Fachhochschule Münster findet bspw. die Lehrveranstaltung „Einführung in das Sexualstrafrecht“ statt. An der Hochschule für Gesundheit Bochum wird das Thema „Sexuelle Diskriminierung an Hochschulen“ regelmäßig in einer „Lunch Lecture“ der Gleichstellungsbeauftragten behandelt. An der Hochschule Rhein-Waal wurde im Bereich Nachhaltiger Tourismus eine Schulung zum Thema Kinderschutz im Tourismus durchgeführt. Die Universitäten Paderborn und Bochum haben 2021 in Kooperation eine wissenschaftliche Tagung zu „#MeToo in Science. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen – Wege zu innovativer Prävention“ organisiert. In Paderborn ist sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zudem als Thema in die Lehrer_innenfortbildung integriert. Die Hochschule für Musik und Tanz Köln setzt u. a. auf künstlerische Sensibilisierungsmaßnahmen, z. B. in Form des von Studentinnen entwickelten Begleitprogramms zur Opernproduktion „The Rape of Lucretia“ 2019. An der Deutschen Sporthochschule Köln ist eine Integration der Thematik in die Lehre in Planung.

5.1.2 Adressierung von Mehrfachdiskriminierung und hochschulbezogener Abhängigkeitsverhältnisse

Jüngst wurde insbesondere die Auseinandersetzung mit Mehrfachdiskriminierungen und hochschulinternen Abhängigkeitsverhältnissen als spezifisches

Desiderat im Kontext des Schutzes vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen ausgemacht (Beaufaÿs 2022; Pantelmann/Wälty 2022; Schlenzka 2022). Daher wird im Folgenden genauer untersucht, wie die Hochschulen diese Thematiken in ihre Schutzkonzepte und Maßnahmen integrieren.

Mehrfachdiskriminierung

Die Universität Bielefeld berichtet, dass ihre Beratungs- und Anlaufstellen im Kontext von sexualisierter Diskriminierung Mehrfachdiskriminierungen und spezifische, individuelle Bedarfe berücksichtigen. Ähnliches formuliert auch die Universität Düsseldorf. An der Universität Bonn werden Verwobenheiten im Hinblick auf Geschlecht und Herkunft oder Geschlecht und Behinderung im Kontext von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt in den Fokus genommen, da solche Mehrfachdiskriminierungen zu spezifischen Vulnerabilitäten und Gefährdungen führen können. Die angebotenen Empowerment-Workshops zur Prävention von sexualisierter Gewalt richten sich explizit an Frauen, Lesben, inter, nichtbinäre, trans und agender Personen (FLINTA). Auch an der Universität Siegen findet die praktische Beratung von Betroffenen mit einem Fokus auf intersektionale Dimensionen statt. In diesem Zusammenhang hebt die Universität die Dimensionen Geschlecht, soziale Herkunft, Alter, körperliche Beeinträchtigung und sexuelle Orientierung hervor. An der Universität Münster setzt sich die seit 2020 bestehende Rektoratskommission für Diversity mit Mehrfachdiskriminierung im Kontext von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt auseinander. Die Folkwang Universität verweist im Falle von Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung auch auf die AGG-Beschwerdestelle, die als Anlaufstelle für die verschiedenen Formen von Diskriminierung fungiert. Zudem wird ein Monitoring-Verfahren zur Erfassung von Diskriminierung an der Folkwang Universität entwickelt. Auch die Richtlinie der RWTH Aachen zum Schutz vor Benachteiligungen legt die Diskriminierungsmerkmale des AGGs zugrunde und erachtet „sexualisierte oder rassistisch motivierte Belästigung und Gewalt“ als besonders schwerwiegende Formen.²⁶ Mehrere Hochschulen, darunter die Folkwang Universität, die Universität Duisburg-Essen, die Fachhochschule Aachen und die Hochschule Rhein-Waal planen, ihre Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu einer Anti-

²⁶ Vgl. <https://www.rwth-aachen.de/go/id/frod> [Zugriff am 02.03.2022].

diskriminierungsrichtlinie zu erweitern und weitere Diskriminierungsdimensionen einzubeziehen.

Die Fachhochschule Südwestfalen thematisiert intersektionale Diskriminierungen in internen Schulungen. Zugleich verweist sie darauf, dass Handlungsempfehlungen oftmals in Bezug auf verschiedene Diskriminierungsformen sowie auf Mehrfachdiskriminierung anwendbar seien. Einige Hochschulen, darunter die Hochschule Rhein-Waal und die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe, betonen, dass Ansprechpersonen auch in Bezug auf Mehrfachdiskriminierung sensibilisiert seien und im Beratungsfall entsprechend reagieren können.

Darüber hinaus ist die Folkwang Universität der Künste landesweit mit anderen Hochschulen vernetzt und arbeitet an der Gründung einer neuen Arbeitsgemeinschaft der nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eingerichteten Beschwerdestellen, die auch bei Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung tätig sind. Dieses Netzwerk dient als Ersatz, da die von der Hochschulrektorenkonferenz eingerichtete AG „Sexuelle Diskriminierung“ beendet wurde.

Abhängigkeitsverhältnisse

Insbesondere an den Kunst- und Musikhochschulen erscheint – aufgrund von Einzelunterricht, aber auch wegen der oftmals geringeren Größe – eine Auseinandersetzung mit hochschulinternen Abhängigkeitsverhältnissen sowie Nähe- und Distanzverhältnissen als besonders dringlich (vgl. Kirschning 2022). Die Befragung der Kunsthochschulen zeigt, dass diese die Thematik entsprechend aufgreifen: So hat die Folkwang Universität der Künste ein Maßnahmenpaket zum Thema Nähe und Distanz im Ausbildungsalltag entwickelt und einen entsprechenden Code of Conduct verabschiedet. Hierbei werden Lehrende fortgebildet, eine Empowerment- und Sensibilisierungskampagne für Studierende durchgeführt und die Thematik in den musikpädagogischen Studiengängen praxisnah in die Curricula verankert. Abhängigkeitsverhältnissen im Einzelunterricht begegnet die Hochschule für Musik und Tanz Köln u. a. mit einem „strukturierten Prozess zum Lehrendenwechsel“. An der Kunstakademie Münster ist eigens eine Steuerungsgruppe zum Thema Machtmissbrauch eingesetzt worden, die sich zudem mit Intersektionalität auseinandersetzt, und die Kunsthochschule für Medien Köln behandelt Abhängigkeitsverhältnisse in Veranstaltungen zur Gleichstellung.

An den Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften ist die Problematik von Abhängigkeitsverhältnissen ebenfalls virulent, auch wenn fünf HAWs und eine Universität angeben, diesbezüglich keine Maßnahmen zu ergreifen. Die übrigen Hochschulen sehen hier jedoch Handlungsbedarf. Zum großen Teil werden dabei Abhängigkeitsverhältnisse im Zuge von Beratungsfällen und Beschwerdeverfahren zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie allgemein in Beratungsprozessen und Betreuungsvereinbarungen reflektiert. Darüber hinaus stehen entsprechend sensibilisierte Ombudspersonen (RWTH Aachen) oder Vertrauenspersonen (Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe) in Konfliktfällen zur Verfügung. Andere Hochschulen adressieren das Thema im Rahmen von Schulungen, Workshops und Programmen.

Insbesondere in den Richtlinien gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt thematisieren mehrere Hochschulen, dass Abhängigkeiten zu erhöhten Vulnerabilitäten führen können und dass das Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen als besonders schwerwiegend einzuschätzen ist. Die Universitäten Düsseldorf und Köln sowie die Technische Hochschule Köln haben in solchen Fällen dementsprechend schwerere Sanktionen vorgesehen. Auch die Fachhochschule Aachen und die TU Dortmund wollen in Zukunft Abhängigkeitsverhältnisse bei der zum Befragungszeitraum anstehenden Entwicklung bzw. Aktualisierung einer Richtlinie berücksichtigen.

5.1.3 Kooperationen und Vernetzung im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit

Ein umfassender Diskriminierungsschutz an Hochschulen, der die vielfältigen Formen und Überschneidungen von Diskriminierungsmerkmalen berücksichtigt, benötigt neben einem systematischen Handlungskonzept auch die Zusammenarbeit und Kooperation der mit Antidiskriminierung und Gleichstellung befassten Stellen. Daher wurden die Hochschulen gefragt, wie sich die Zusammenarbeit im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit gestaltet.

Kooperation auf der Ebene von Hochschulgovernance
Nahezu alle Hochschulen geben an, dass verschiedene interne Stellen im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit kooperieren. Eine Ausnahme ist die Hochschule Hamm-Lippstadt, die eine Zusammen-

arbeit zwischen verschiedenen Stellen im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit verneint hat. An der FernUniversität Hagen, der Universität Wuppertal und der Westfälischen Hochschule befinden sich Antidiskriminierungsstrukturen derzeit noch im Aufbau, daher ist eine Zusammenarbeit noch in der Entwicklungsphase. Insgesamt existieren zwischen den Hochschulen Unterschiede im Grad der Institutionalisierung sowie der Regelmäßigkeit solcher Kooperationen. Manche finden auch fallbezogen statt.

Einige Hochschulen, darunter die RWTH Aachen, die Hochschule Rhein-Waal sowie die Folkwang Universität der Künste, haben zum internen Austausch formale Arbeitskreise, Runde Tische oder übergeordnete Gremiensitzungen einberufen. In diese sind bspw. die AGG-Beschwerdestelle, die Gleichstellungsbeauftragte, die Gleichstellungskommission, Diversity-Kommission sowie verschiedene Beratungsstellen und Beauftragte, wie z. B. die Schwerbehindertenbeauftragten oder die Studienberatung, eingebunden. Weitere Stellen und Akteure, mit denen Zusammenarbeit stattfindet, sind: das Bedrohungsmanagement, das Justizariat, interne und externe Beratungsstellen, Vertretungen der Fakultäten und der Studierenden. Diese können in unterschiedlichen Konstellationen vertreten sein.

An mehreren Hochschulen (z. B. Universität Münster, Fachhochschule Südwestfalen) existieren Steuerungsgruppen zu Diversität und/oder Gleichstellung, die zumeist in den Rektoraten angesiedelt sind und die u. a. Antidiskriminierungsthemen behandeln. Teilweise arbeiten auch verschiedene Kommissionen und Beauftragte mit dem Rektorat sowie den entsprechenden Stabsstellen zusammen. So findet an der Fachhochschule Münster eine Zusammenarbeit zwischen Präsidium und Hochschulrat statt oder es existiert ein Austausch zwischen Rektorat und dem Institut für Geschlechterforschung (Deutsche Sporthochschule Köln).

Darüber hinaus berichten viele Hochschulen (z. B. Fachhochschule Aachen, TU Dortmund), dass über die Kooperationen zielgerichtet an übergeordneten Themen, wie der Umsetzung bzw. Erstellung von Antidiskriminierungsrichtlinien oder der Erarbeitung von Beratungs- und Beschwerdeprozessen, gearbeitet wird. Vertreter_innen der RWTH Aachen nehmen außerdem an externen Arbeitskreisen wie der buko-Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Ge-

walt“ oder dem Antidiskriminierungsnetzwerk von Hochschulen teil und tragen zur hochschulübergreifenden thematischen Vernetzung bei.

Kooperationen auf der Arbeitsebene von Beratung und Beschwerdeverfahren

Neben einer Kooperation auf der Ebene der Hochschulgovernance findet Zusammenarbeit oftmals auf der ‚praktischen Ebene‘, in der Beratung oder im Kontext von Beschwerdeverfahren institutionalisiert statt. So berichten u. a. die Universität Düsseldorf und die Universität Köln, dass die verschiedenen Beratungsstellen miteinander vernetzt sind und zum Teil ein fallbezogener Austausch stattfindet. Zusammenarbeit auf der Grundlage konkreter Fälle nennt auch die Hochschule Ruhr West. An der Universität Münster wird die Vernetzung auf Steuerungs- und operativer Ebene zukünftig durch die Arbeit des 2021 gegründeten Compliance Office ergänzt, das den Zugang zur Beratung erleichtern soll.

Die Universität Düsseldorf verweist auf einen universitätsinternen Austausch (bspw. zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Justizariat) im Rahmen von AGG-Beschwerdeverfahren. An der Hochschule Düsseldorf steht das Gender- und Diversity-Action-Team in einem engen Austausch mit der Stabsstelle Diversity und der jüngst geschaffenen Stelle einer Antidiskriminierungsbeauftragten. An der Universität Bochum vereint die Beschwerdestelle nach AGG verschiedene Akteur_innen. Neben der Leitung durch den/die Personaldezernent_in sind dort auch die Personalräte, die Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung beteiligt. Die Hochschule für Gesundheit Bochum, die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, die Hochschule für Musik und Tanz Köln und die Fachhochschule Münster heben die Vernetzungsfunktion der Gleichstellungsbeauftragten für Antidiskriminierungsthemen hervor. Die Kunstakademie Münster betont in diesem Kontext die Bedeutung der Gleichstellungskommission, während die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf auf den Austausch zwischen Gleichstellungsbüro, Behindertenbeauftragten sowie den Beschwerdestellen und den Vertrauenspersonen setzt.

Weniger formalisiert sind die Kooperationen an kleineren Hochschulen, wie die Deutsche Sporthochschule Köln oder die Kunsthochschule für Medien Köln berichten. Trotzdem seien Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsakteur_innen wie bspw.

Personalräte, verschiedene Beauftragte, Prorektorat, Schwerbehindertenvertretung und AStA in beständigem Austausch. An der Hochschule Rhein-Waal werden personelle Überschneidungen zwischen der Gleichstellungs- und der Antidiskriminierungsbeauftragten als förderliches Element für die Vernetzung benannt. Auch die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe profitiert aufgrund ihrer geringen Größe von „kurzen Dienstwegen“. Dennoch soll dort eine Arbeitsgruppe für Personen in Beratungsfunktionen u. a. mit dem Ziel reaktiviert werden, „Zuständigkeiten zu klären, Doppelstrukturen abzubauen, sich über schwierige Themen und Problemfelder in der Beratung auszutauschen und neue Kolleginnen und Kollegen in den Beratungsstellen kennenzulernen“.

Einzelne Hochschulen, wie die Hochschule Bochum oder die Hochschule für Musik Detmold, benennen konkrete Anlässe für die Zusammenarbeit. Genannt werden das Mitbestimmungsverfahren im Rahmen des AGGs oder die Organisation von Workshops. Dies weist ebenfalls darauf hin, dass insbesondere an kleinen Hochschulen vor allem anlassbezogene und informell organisierte Kooperationen bestehen. Die Hochschule Niederrhein gibt in diesem Zusammenhang an, dass sich der Prozess, eine Zusammenarbeit verschiedener Stellen zu institutionalisieren, als langwierig erweist.

5.1.4 Prävention sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gegen Kinder und Minderjährige

Kinder und Jugendliche stehen meist nicht im Fokus der Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an den Hochschulen, obwohl sie eines besonderen Schutzes bedürfen. Lediglich zwölf, d. h. ein Drittel der Hochschulen, benennen Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gegen Kinder und Minderjährige. Dies sind insbesondere die Universitäten (6 von 14) und HAWs (5 von 11), während nur eine von sechs Kunsthochschulen die Thematik anspricht. Darüber hinaus befinden sich einige weitere Hochschulen noch in der Planungsphase, um den Schutz von Kindern und Jugendlichen konkret in ihren Maßnahmen zu verankern. Die übrigen Hochschulen sehen keinen speziellen Handlungsbedarf, da Minderjährige nur selten an Veranstaltungen teilnehmen (Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe, Kunstakademie Münster) bzw. der direkte Kontakt an der Hochschule eher einen Ausnahmefall darstelle, wie die Westfälische Hoch-

schule mitteilt. Die Universität Bonn führt ebenfalls keine eigenständigen Maßnahmen durch, verweist allerdings darauf, dass insbesondere etwa Maßnahmen zum Empowerment auch minderjährigen Studentinnen offen stünden.

Dass die Hochschulen hier eher zögerlich agieren, ist erstaunlich, schließlich richten sie ihr Angebot „in verschiedensten Kontexten auch an Kinder und Jugendliche, bspw. im Rahmen von Vereinbarkeit, Talentförderung und Bildungsgerechtigkeit“ (Hauses/Doğan 2022: 51). Dies spiegelt sich auch in den Antworten derjenigen Hochschulen in NRW wider, die in der Hochschulbefragung Maßnahmen zur Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gegen Kinder und Minderjährige benannt haben. Darin beziehen sie sich insbesondere auf Betreuungskontexte von Kindern von Hochschulangehörigen sowie auf spezifische Bildungs- und Informationsformate, wie bspw. Schüler_innenprogramme oder Kinder-Unis.

Den umfassendsten Ansatz in Bezug auf die Schüler_innenprogramme verfolgt derzeit die Universität Duisburg-Essen. Dort ist eine durch das Professorenprogramm III finanzierte Projektstelle damit befasst, Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Rahmen der Schüler_innenprogramme zu entwickeln. Eine Reihe von Hochschulen hat für diese Programme zudem Verhaltensvorgaben festgelegt: An der Universität Bielefeld gilt für die Herbsthochschule für Schülerinnen, dass Wege inner- und außerhalb der Universität in Dreiergruppen zurückgelegt werden müssen. Zudem werden die Teilnehmerinnen ausschließlich durch geschultes weibliches Universitätspersonal begleitet und beraten. Auch für die Kinder-Uni existieren eine Reihe von Vorgaben (z. B. Einsatz von ausschließlich geschultem Personal, konkrete Verhaltensvorgaben, Verbot von Foto- und Filmaufnahmen, Ausschluss von nichtbeteiligten Erwachsenen etc.). Eine ähnliche Vorgabe existiert für die Schüler_innenprogramme (bspw. MINT4You) an der Fachhochschule Aachen: Einzelne Jugendliche dürfen demnach nie mit einer Anleiterin oder einem Anleiter allein sein.

Ein konkretes Element des Kinder- und Jugendschutzes ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses in Betreuungskontexten. Für die Aufnahme einer Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung ist dessen Vorlage gesetzlich vorgegeben; einige Hochschulen

verlangen auch in anderen Betreuungskontexten ein solches Zeugnis: An der Robert Schuhmann Hochschule Düsseldorf benötigen alle Lehrenden im Bereich Schumann Junior sowie für den Unterricht von minderjährigen Schüler_innen ein erweitertes Führungszeugnis, die RWTH Aachen verlangt dies auch von per Werkvertrag eingesetzten Betreuungskräften und die Universität Paderborn von allen Betreuer_innen, einschließlich ehrenamtlich Tätigen (z. B. Ersatzgroßeltern²⁷). Für den Bereich der Ferienbetreuung fordert die Hochschule Niederrhein ein polizeiliches Führungszeugnis an und betreibt zudem über die Evaluation der Betreuung Qualitätssicherung.

Zudem führen einige Hochschulen Fortbildungen und Schulungen durch, die u. a. Sensibilität gegenüber der Thematik sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gegenüber Kindern und Jugendliche schaffen sollen. Diese können sich auf die Kinderbetreuung, wie an der Universität Köln, auf den Veranstaltungsbereich mit Kindern und Jugendlichen

(Sommeruniversität oder Kinder-Uni) oder auf den regulären Hochschulbetrieb beziehen (minderjährige Auszubildende und Studierende). Im Betreuungsbe-
reich setzt bspw. die Universität Duisburg-Essen darauf, in der U3-Kinderbetreuung einen sensiblen und transparenten Umgang mit Schlaf- und Wickelsituationen zu etablieren, während die Universität Paderborn angibt, auch die Teilnehmenden am Ersatzgroßelternprogramm zu schulen. An der Fachhochschule Aachen werden mit den studentischen Mitarbeitenden des Programms MINT4You und der Schülerlabore Vorgespräche geführt, um so für einen diskriminierungsarmen Umgang mit den Teilnehmer_innen zu sensibilisieren – u. a. werden bestimmte Situationen (bspw. männlicher Anleiter von Schülerinnen im Flugsimulator) vor- und nachbesprochen. Einführende Workshops zur Aufklärung über sexualisierte Diskriminierung und Gewalt richteten sich an der Fachhochschule Südwestfalen auch an das Hochschulpersonal, das an Programmen und Maßnahmen für Minderjährige beteiligt ist.

5.2 REGELUNGEN ZU GESCHLECHTLICHER VIELFALT

Mit der Änderung des Personenstandsgesetzes (PStG) im Dezember 2018 wurde ein dritter positiver Geschlechtseintrag „divers“ eingeführt. Diese Option gilt jedoch nach § 22 Abs. 3 PStG ausschließlich dann, wenn „das Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden“ kann. Alternativ kann der Geburtseintrag auch ohne eine Geschlechtsangabe erfolgen. Eine nachträgliche Änderung des Geschlechtseintrags und des Vornamens ist in § 45b „Erklärung zur Geschlechtsangabe und Vornamensführung bei Personen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung“ geregelt und verweist bereits im Wortlaut auf ein restriktives Verständnis von Geschlechtervielfalt. Gleichstellungspolitiken beziehen sich jedoch aufgrund des grundgesetzlichen Auftrags des Art. 3 Abs. 2 und des darauf beruhenden LGs NRW nach wie vor ausschließlich auf die Gleichstellung von Frauen und Männern. Gleichwohl sind alle Geschlechteridentitäten vom grundgesetzlichen Schutz des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG) und des Diskriminierungsschutzes des Art. 3 Abs. 3 GG sowie des AGG erfasst.

Trotz dieser disparaten rechtlichen Situation existieren für den Hochschulkontext bereits eine Reihe von Empfehlungen und Vorschlägen, wie Hochschulen inklusiv und diskriminierungsarm für alle Geschlechter gestaltet werden können (Akademie der bildenden Künste Wien 2019; bukoF 2020; Hornstein 2019; Stern 2019). Im Folgenden wird dargestellt, welche Maßnahmen die Hochschulen in NRW in diesem Kontext ergreifen und vor welchen Herausforderungen sie hierbei stehen.

5.2.1 Veränderung interner Prozesse und Maßnahmen

Im Folgenden wird dargestellt, welche Maßnahmen und Veränderungsprozesse auf der Ebene von Gleichstellung und Hochschulleitung, der Infrastruktur, in Forschung und Lehre, aber auch in der Kommunikations- und der Öffentlichkeitsarbeit an Hochschulen initiiert werden. Dabei ist zu beachten, dass ein Teil der Maßnahmen die neueren verfassungsrechtlichen Vorgaben umsetzt, andere jedoch darüber hinausgehen und dass sich viele Maßnahmen und Instru-

²⁷ <https://www.uni-paderborn.de/universitaet/familiengerechte-hochschule/kinderbetreuungsangebote-der-universitaet-paderborn/projekt-ersatzgrosseeltern> [Zugriff am 27.06.2022].

mente noch in der Entwicklungs- bzw. Planungsphase befinden.

Strukturelle Verankerung auf der Gleichstellungs- und Leitungsebene

Geschlechtervielfalt wird von den befragten Hochschulen zunehmend in die Prozesse der Hochschulentwicklung eingegliedert. Dabei ist die Thematik oftmals im Aufgabenfeld der Gleichstellung angesiedelt. So thematisieren einige Hochschulen, darunter die Universität Bielefeld und die Hochschule Düsseldorf, Geschlechtervielfalt im Kontext ihrer Gleichstellungspläne. Vielfach befassen sich auch Akteur_innen und Gremien im Bereich Chancengleichheit oder Diversität mit dem Einbezug von geschlechtlicher Vielfalt. An der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe ist es bspw. das Diversity-Team, an der Universität Bielefeld der neu geschaffene Arbeitsbereich „Diversität“ im Dezernat für Personal und Organisation und an der Universität Wuppertal die Stabsstelle Gleichstellung und Vielfalt, während die Universität Duisburg-Essen in diesem Kontext die Bedeutung des Prorektors Gesellschaftliche Verantwortung, Diversität und Inklusion nennt. Zudem sind Gleichstellungs- und/oder Diversity-Kommissionen Orte der Diskussionen zum Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt.

Darüber hinaus kommt in der Hochschulbefragung auch das wertschätzende Selbstverständnis in Bezug auf Geschlechtervielfalt zum Vorschein, indem bspw. die Universität Wuppertal betont, dass trans*, inter* und nichtbinäre Personen selbstverständlicher Teil der Hochschule sind.

Auch im Rahmen von Audits und Zertifizierungsprogrammen ist Geschlechtervielfalt ein Thema. An der Hochschule Rhein-Waal ist Geschlechtervielfalt sowohl Teil des Audits „familiengerechte Hochschule“ als auch des Diversity-Audits. An der Hochschule Niederrhein wird die Thematik im Rahmen der Re-Zertifizierung des Diversity-Audits bearbeitet. Die Technische Hochschule Köln sowie die Universität Bochum geben zudem an, im Jahr 2021 am erstmalig durchgeführten Audit „Proud LGBTIQ+ Campus Index“ teilgenommen zu haben, der anhand eines Selbstberichts der Hochschulen ihr Engagement im Bereich LGBTIQ+ und Diversity bewertet.

Anpassung von IT-Systemen und Formularen

Als Körperschaften des öffentlichen Rechts sind Hochschulen im Rahmen ihres Verwaltungshandelns

grundgesetzlich verpflichtet, überall dort, wo Angaben zum Geschlecht erforderlich sind, neben der Auswahl der Merkmale „weiblich“ oder „männlich“ eine positive Geschlechtsangabe wie „divers“ anzubieten (vgl. Wienfort 2022). Im Rahmen der Meldungen für die amtliche Hochschulstatistik müssen zudem alle vier Optionen des amtlichen Geschlechtseintrags berücksichtigt werden. Vor diesem Hintergrund sind die Hochschulen gefordert, ihre Formulare und Vordrucke sowie ihre IT-Systeme zur Erfassung von persönlichen Daten entsprechend zu gestalten. Viele Hochschulen geben in der Befragung an, dass sie ihre IT-Infrastruktur, etwa die genutzte Software für die Personalverwaltung oder das Studierendenmanagement, ihre Lernplattformen sowie die Tools zur statistischen Datenerhebung anpassen, um die Optionen „divers“ und „keine Angabe“ zu integrieren. Dabei sind die Hochschulen in der Umsetzung unterschiedlich weit: Manche Hochschulen haben entsprechende Planungen verneint oder befinden sich noch in der Umsetzungsphase. Andere haben die Prozesse bereits vollständig abgeschlossen.

Die FernUniversität Hagen, die Fachhochschule Südwestfalen und die Hochschule Bochum haben die vorhandenen Daten aufbereitet, um Aufschluss über die Anzahl von Personen zu erhalten, die als Geschlecht „keine Angabe“ oder „divers“ gewählt haben. An der FernUniversität Hagen waren im Sommersemester 2021 mehr als 40 Studierende mit dem Eintrag „ohne Angabe“ eingeschrieben. Die Fachhochschule Südwestfalen berichtet, dass die Optionen „divers“ und „keine Angaben“ durch die Studierenden bislang kaum genutzt wurden, und die Hochschule Bochum meldet, dass im Campusmanagementsystem bislang keine Personen mit den Angaben „divers“ oder „ohne Angabe“ hinterlegt ist.

Bauliche Maßnahmen

Neben der technischen und organisatorischen Infrastruktur passen einige Hochschulen, wie bspw. die Universität Münster, die Technische Hochschule Köln, die Hochschule Rhein-Waal oder die Fachhochschule Bielefeld auch Sanitäranlagen an oder planen dies. Die Einrichtung von Toiletten für alle Geschlechter geschieht zum Teil niedrigschwellig, an der Universität Düsseldorf bspw. mithilfe von Aufklebern. An der TU Dortmund wurden insbesondere Einzeltoiletten umgewidmet und so beschildert, dass sichtbar wird, ob es sich um Sitz- oder Steh-toiletten handelt. In der Planung von Neubauten wurde sowohl in Toilettenan-

lagen die Anordnung von Steh-toiletten und Kabinen verändert als auch standardmäßig mindestens eine Einzeltoilette aufgenommen. Auch die Universität Köln will den Ausbau von WCs für alle Geschlechter weiterführen und plant zum Befragungszeitraum vier weitere Anlagen. Die Universität Siegen hat eine Arbeitsgruppe zu dieser Thematik eingerichtet. In der Hochschulbefragung gibt einzig die Folkwang Universität der Künste an, neben der Schaffung von All-Gender-Toiletten auch Duschen und Umkleiden nicht ausschließlich binär auszuweisen.

Vorzeitige Vornamensänderungen und Anerkennung von Selbstdefinitionen

Ein diskriminierungssensibler Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt erfordert weitergehende Prozesse, die über die Mindestanforderungen hinsichtlich des gesetzlich gebotenen Umgangs mit Geschlechtervielfalt hinausgehen, da der amtliche Geschlechtseintrag, insbesondere für inter* und trans* sowie für nichtbinäre Personen, oftmals (noch) nicht mit dem gelebten Geschlecht übereinstimmt. Daher sollten die Hochschulprozesse und IT-Anwendungen auch vorsehen, dass die geschlechtliche Selbstdefinition betroffener Personen in Dokumenten ebenso wie in der Kommunikation verwendet wird. Im Folgenden wird dargestellt, wie die befragten Hochschulen mit geschlechtlichen Selbstdefinitionen und der damit verbundenen Anerkennung von selbstgewählten Vornamen umgehen, ohne dass bereits eine amtliche Personenstandsänderung vorliegt. Dabei können die Hochschulen auch auf Verwaltungsprozesse zu Namensänderungen aufgrund einer Heirat oder zu den Vorgaben des Transsexuellengesetzes (TSG) zurückgreifen.

Einige Hochschulen, wie bspw. die Fachhochschule Bielefeld, teilen mit, Prozesse zur Namensänderung bzw. zum Geschlechtseintrag etabliert zu haben. Dabei wird jedoch nicht immer deutlich, welche Voraussetzungen für die Verfahren konkret gefordert werden. Nach Aussage der Hochschule Rhein-Waal besteht eine „vereinfachte und sensible Möglichkeit“, Namen und Geschlechtseintrag zu ändern. Auch die Universitäten Köln, Siegen und Wuppertal geben an, dass sie Personenstands- und Namensänderungen vor der amtlichen Eintragung für inter*, trans* und nichtbi-

näre Personen möglichst barrierearm durchführen. Die RWTH Aachen ermöglicht ebenfalls eine vorgezogene Änderung des Vornamens, jedoch müssen die Antragstellenden bereits einen Antrag beim Amtsgericht auf eine Personenstandsänderung gemäß TSG gestellt haben. Zudem ist die Vorlage des Ergänzungsausweises der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität (dgti e.V.)²⁸ notwendig.²⁹ Die Universität Bochum verlangt für eine Änderung des Vornamens und des Geschlechtseintrags dagegen ausschließlich den Ergänzungsausweis der dgti oder einen Nachweis über den Antrag an das Amtsgericht. Die ausschließliche Vorlage des Ergänzungsausweises gilt jedoch nicht für Beschäftigte. Auch die Fachhochschule Dortmund unterscheidet bei den Verfahren zwischen Studierenden und Beschäftigten: Bei Studierenden soll das eigene „Identitätsempfinden“ maßgeblich für Eintragungen in Bezug auf das Geschlecht und Vornamen sein, für die Beschäftigten sind in der Regel Änderungen erst nach der amtlichen Personenstandsänderung vorgesehen, wobei es durchaus Einzelfallentscheidungen geben kann. Die Universität Paderborn sieht derzeit insbesondere Handlungsbedarf bei der Einführung einer vorgezogenen Namens- und Personenstandsänderung, die für Studierende noch nicht umgesetzt sei. An der Technischen Hochschule Köln steht ausschließlich die Gruppe der Studierenden im Fokus. Hier genügt ein formloser Antrag, damit sowohl Studienanfänger_innen bei der Einschreibung als auch Studierende und Absolvent_innen nachträglich mit ihrem gewünschten Geschlecht und Vornamen adressiert werden. Die Universität Bielefeld hat beschlossen, die Möglichkeit einer Vornamensänderung über die Gruppe von trans*, inter* und nichtbinären Personen hinaus auf Betroffene von Gewalt, Stalking oder Verfolgung, die einen Identitätsschutz benötigen, zu erweitern.

Gendersensible (An-)Sprache und Kommunikation

Die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt zeigt sich auch darin, dass sich viele Hochschulen hinsichtlich ihrer internen Kommunikation sowie der sprachlichen Gestaltung von Dokumenten und Webseiten mit einem geschlechterinklusive Sprachgebrauch auseinandersetzen und diesen empfehlen.³⁰ So ist an der Hochschule für Musik und Tanz Köln die Verwen-

²⁸ Informationen zum Ergänzungsausweis unter: <https://dgti.org/2021/09/05/der-ergaenzungsausweis-der-dgti-e-v/> [Zugriff am 02.05.2022].

²⁹ www.rwth-aachen.de/go/id/dijhh [Zugriff am 22.03.2022].

³⁰ Geschlechterinklusive Sprache an Hochschulen ist Gegenstand einer jüngst erschienenen Studie des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, die den aktuellen Forschungsstand und Empfehlungen zusammenträgt, wie geschlechterinklusive Sprache an Hochschulen gefördert werden kann (Beaufays et al. 2022).

derung von gendersensibler Sprache in hochschulinternen Formularen und öffentlichen Dokumenten (z. B. Konzertprogramme) verbindlich und die Universität Münster hat Leitlinien zur geschlechtsneutralen Ansprache in E-Mails oder Ankündigungstexten in Kraft gesetzt und zudem Empfehlungen zur Umsetzung geschlechtergerechter Sprache im Senat verabschiedet. Viele Hochschulen entscheiden sich zudem für die Nutzung des sogenannten Gendersterns (Asterisk), bspw. regelt an der Universität Wuppertal eine Richtlinie zum gendersensiblen Sprachgebrauch die Verwendung des Gendersterns. Auch die Hochschulleitungen der RWTH Aachen und der Universität Köln geben u. a. die Nutzung des Gendersterns für die Ansprache von trans*, inter* und nichtbinären Personen vor. Zugleich wünscht sich die Universität Köln verbindliche Vorgaben von der Landes- und der Bundesebene, um eine geschlechterinklusive, einheitliche Ansprache zu gewährleisten (bspw. hinsichtlich Personalpronomen, Genderstern, Gendergap).

An der Universität Bielefeld sind es der Senat und die Entwicklungskommission, die die Verwendung des Gendersterns empfehlen. Auch das Rektorat der Universität Bonn verwendet in sämtlichen Medien des Schriftverkehrs sowie in Richtlinien und Ordnungen den Genderstern, an der Deutschen Sporthochschule Köln wird er bei der Neuerstellung von Dokumenten genutzt und an der Universität Bochum zur Anrede der Studienbewerber_innen und -interessierten. Dagegen nutzt die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe den Genderdoppelpunkt mit der Begründung einer besseren Barrierearmut.³¹ Hierbei wurde die Schwerbehindertenvertretung in den Prozess einbezogen. Insbesondere im Satzungsrecht der Hochschule sowie in Bachelor- und Masterprüfungsordnungen ist dieser bereits eingeführt. Einige Hochschulen, wie etwa die Hochschule Hamm-Lippstadt, geben an, sich noch im Planungsprozess zu befinden. Hier hat im Herbst 2021 eine Arbeitsgruppe zur Erarbeitung einer gendergerechten Sprachregelung ihre Arbeit aufgenommen.

Eine weitere Möglichkeit eines geschlechtersensiblen Sprachgebrauchs ist, geschlechtsbezogene Anreden zu vermeiden, wie es die Universität Düsseldorf praktiziert. Hier wird auf diversen Dokumenten

(darunter die HHU Card, Zeugnisse, Urkunden und Adressen in Anschreiben) auf die Nennung der Anrede verzichtet und die Webseite wurde entsprechend angepasst. Die Fachhochschule Südwestfalen berichtet, dass sie die Studierenden in Serienbriefen nicht mehr geschlechtsspezifisch anschreibt und stattdessen die Formulierung „Hallo Vorname Nachname“ wählt. Auch die Hochschule Bochum geht so vor, sie plant zugleich eine Regelung für die individualisierte Ansprache.

Auch die Veröffentlichung von Leitfäden für einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch wird von mehreren Hochschulen in diesem Kontext genannt. Viele Hochschulen aktualisieren dabei derzeit ihre Leitfäden und erweitern diese mit Blick auf Geschlechtervielfalt (vgl. hierzu ausführlich Herrmann/Sickelmann 2022). Ziel der Leitfäden ist laut der Fachhochschule Aachen die Sichtbarmachung der verschiedenen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten. An der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg ist ein entsprechender Leitfaden in Vorbereitung. Die Fachhochschule Südwestfalen hat ein partizipatives Verfahren zur Erstellung eines Sprachleitfadens gewählt und die Erarbeitung von Empfehlungen zur gendergerechten Kommunikation in begleitenden Workshops und Informationsveranstaltungen über Geschlechtervielfalt genutzt und gezeigt, „wie Geschlechtervielfalt an der FH explizit gelebt werden kann“.

Weitere Maßnahmen für eine gendersensible Ansprache bestehen in der Kenntlichmachung des eigenen Pronomens in E-Mails und auf Visitenkarten, beides wird an der Hochschule Ruhr West umgesetzt und die Hochschule Hamm-Lippstadt erfasst während der Einschreibung von den Studierenden neben differenzierten Angaben zum Geschlechtseintrag auch die gewünschte Anrede.

Stellenausschreibungen

Einige Hochschulen, darunter die Kunsthochschule für Medien Köln, die Hochschule Bochum und die Hochschule Niederrhein, haben ihre Stellenausschreibungen angepasst. Diese unterliegen zugleich dem LGG, das vorschreibt, dass in Stellenausschreibungen sowohl die weibliche wie auch die männliche Form

³¹ Allerdings schätzt der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband in einer Stellungnahme zum Gendern den Doppelpunkt nicht als besonders barrierefrei ein, sondern empfiehlt, sofern durch Interpunktions- oder Sonderzeichen gegendert werden soll, den Unterstrich oder den Genderstern. <https://www.dbsv.org/gendern.html#gendern> [Zugriff am 23.03.2022]. Auch die Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik empfiehlt die Verwendung des Gendersterns: <https://www.bfit-bund.de/DE/Publikation/empfehlung-gendergerechte-digital-barrierefrei-sprache-studie-koehler-wahl.html> [Zugriff am 23.03.2022].

zu verwenden ist. Wie die Hochschulen neben der Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt dieser gesetzlichen Vorgabe zur Gleichstellung nachkommen, wird nicht benannt. Die Universität Bonn hat durch einen Rektoratsbeschluss 2019 festgelegt, dass die Stellenausschreibungen das dritte Geschlecht berücksichtigen müssen und hat als eine der ersten Hochschulen den Genderstern in Stellenausschreibungen genutzt. Auch an der Folkwang Universität der Künste sind die Verwendung des Gendersterns sowie geschlechtsneutrale Formulierungen in Stellenausschreibungen verpflichtend. An der TU Dortmund werden derzeit „Menschen aller Geschlechter“ zu Bewerbungen aufgefordert. Es ist geplant, diesen Passus zu erweitern und in Zukunft „Menschen mit Diskriminierungserfahrungen“ zu einer Bewerbung einzuladen. Die Hochschule für Musik Detmold gibt an, Geschlechtervielfalt in Ausschreibungstexten zu berücksichtigen, und erwähnt in diesem Kontext das Verhältnis von Männer- und Frauenstimmen im Gesang.

Geschlechtervielfalt in Lehre und Forschung

Mehrere Hochschulen integrieren das Thema Geschlechtervielfalt in ihre Lehrangebote oder in Forschungsprojekte. Dabei geben drei von sechs an der Befragung teilnehmenden Kunsthochschulen an, sich in diesem Feld zu engagieren. So finden an der Kunstakademie Münster Lehrveranstaltungen (u. a. zu queere feministischen Perspektiven) statt und die Thematik wird in Ausstellungen aufgegriffen. Auch an der Hochschule für Musik und Tanz Köln befasst sich insbesondere das Zentrum für Zeitgenössischen Tanz mit Geschlechtervielfalt. Zudem erforscht das Projekt „Gesichter zeigen – Vielfalt stärken“ die (Geschlechter-)Diversität der Hochschule in Vergangenheit und Gegenwart. Auch an mehreren HAWs ist die Thematik Bestandteil von Lehrveranstaltungen. Die Hochschule für Gesundheit nennt ihren Studiengang „Gesundheit und Diversity“ und die Fachhochschule Dortmund berichtet, dass im Fachbereich Angewandte Sozialwissenschaften zum Thema Geschlechterdiversität gelehrt und geforscht wird. An der Fachhochschule Südwestfalen wurde die Ringvorlesung „Gender Impuls“ gestartet, aus der heraus weitere Formate entstanden sind, darunter eine regelmäßige kollegiale Diskussionsrunde, die die Umsetzung von Gender in der Lehre und der Berufspraxis thematisiert.

Die Universität Paderborn setzt sich in Forschung, Lehre und im Rahmen von Tagungen und Veranstal-

tungen mit Geschlechtervielfalt auseinander. Die Universität Köln verweist u. a. auf die Ringvorlesung der Gender Studies in Köln (GeStiK) sowie auf Veranstaltungen im Rahmen des B.A.-Zertifikats Gender Studies. An der Deutschen Sporthochschule Köln existieren am Institut für Soziologie und Genderforschung Forschungsprojekte zum Thema. Die FernUniversität Hagen führt die Organisation der Tagung „Personenstand divers: Gleichstellung weiterdenken“ an sowie die an der Hochschule verankerte Gastprofessur Gender und Queer Studies, die u. a. Lehrvideos zum Thema erarbeitet hat.

Antidiskriminierungsarbeit, Sensibilisierungsmaßnahmen und Öffentlichkeitsarbeit

Einige Hochschulen thematisieren, dass neben den bereits genannten Vorhaben und Maßnahmen ein diskriminierungssensibles Umfeld geschaffen werden muss. Geschlechtervielfalt ist daher ein Thema in der Antidiskriminierungsarbeit sowie Bestandteil von Fortbildungsprogrammen, so bspw. an der Fachhochschule Aachen: Zur Weiterbildung wurde hier der digitale Vortrag „LSBT*-Diversity in der Hochschule“ angeboten. Auch die Fachhochschule Bielefeld bietet Workshops und Informationsveranstaltungen für Mitarbeitende an und die Universität Paderborn hat das Thema der Geschlechtervielfalt in ihr internes Fortbildungsprogramm und in die hochschuldidaktische Weiterbildung integriert. An der Universität Duisburg-Essen ist die kritische Reflexion der zweigeschlechtlichen Norm ein Thema im Rahmen der SchülerInnenprogramme und der Junior-Universität Essen.

Zudem haben einige Hochschulen, bspw. die Universität Bochum, spezifische Unterstützungsstrukturen wie Anlauf- oder Beratungsstellen für trans* und inter* Personen etabliert. Die Universität Köln berichtet, dass für alle Statusgruppen Vertretungen oder Ansprech-, Beratungs- und Beschwerdestellen eingerichtet wurden, die zum Thema Geschlechtervielfalt sensibilisiert und/oder geschult sind und teilweise selbst Vernetzungs- und Sensibilisierungsangebote vorhalten. An der Universität Wuppertal stellt die Stabsstelle Gleichstellung und Vielfalt Informations- und Beratungsmöglichkeiten zur Unterstützung bei Diskriminierungen für inter*, trans* und nichtbinäre Personen zum Thema Geschlechtervielfalt bereit. Auch die RWTH Aachen berücksichtigt Geschlechtervielfalt im Rahmen von Beratungsangeboten. Darüber hinaus ist an der Universität Bielefeld

an der Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft die AG trans* im Mittelbau gegründet worden, die dort u. a. TIN*-Studierende im Studienalltag unterstützen will.

Mehrere Hochschulen, darunter die Universität Siegen und die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf, organisieren Vortrags- und Informationsveranstaltungen. Darüber hinaus thematisieren die Hochschulen Geschlechtervielfalt im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit. An der Hochschule Rhein-Waal ist die Thematik innerhalb des Programms der „Virtual Days of Antidiscrimination“ verankert und es werden Aktionen rund um den IDAHOBIT durchgeführt. Die Universität Duisburg-Essen setzt ebenfalls auf die Sichtbarmachung der Thematik, bspw. durch eine entsprechende Beflaggung zum CSD. Ähnlich geht die Universität Köln vor, die zur Cologne Pride und der Diversity-Woche die Regenbogenflagge hisst. Die Hochschule Ruhr West nutzt auch ihre Social-Media-Kanäle auf Instagram und Facebook, um für die Thematik zu sensibilisieren.

5.2.2 Herausforderungen bei der Umsetzung

Die Hochschulen beschreiben eine Vielzahl von Herausforderungen, die mit der Einführung des dritten Geschlechtereintrags „divers“ bzw. mit der Anerkennung von geschlechtlicher Vielfalt verbunden sind.

Abhängigkeit von Drittanbietern im IT-Bereich

Insbesondere bei der Aktualisierung von IT-Systemen und Software, die zur Verwaltung der Stammdaten von Studierenden und Beschäftigten eingesetzt werden, kommt es zu einer verzögerten Umsetzung. Diese führen die Hochschulen, wie bspw. die FernUniversität Hagen oder die Hochschule Bochum, auf ihre Abhängigkeit von Drittanbietern zurück. Nach Angabe der Universität Düsseldorf bestehen solche Abhängigkeiten insbesondere im Personalbereich. Die RWTH berichtet, dass sie die entsprechenden Aktualisierungen bei ihrem Anbieter konkret nachfragen und individuell beauftragen muss und die Universität Köln gibt zudem an, dass die Neuprogrammierung sehr langsam erfolge. Aufgrund dieser Erfahrungen achten die FernUniversität Hagen sowie die Technische Hochschule Köln bei Ausschreibungsprozessen für Neuanwendungen im IT-Bereich nunmehr darauf, dass die technische Möglichkeit eines dritten Geschlechtseintrags von Anfang an gegeben ist.

Als weiteres Problem nennt die Universität Münster den Abgleich ihrer Daten mit anderen Stellen, wie z. B. Krankenkassen, im Fall, dass deren Systeme den dritten Geschlechtseintrag noch nicht verarbeiten können.

Umsetzungsverzögerungen, Verwaltungsaufwand, Kommunikations- und Abstimmungsbedarfe

Einige Hochschulen thematisieren einen erhöhten Verwaltungsaufwand sowie Kommunikations- und Abstimmungsbedarfe, die die Umsetzung entsprechender Maßnahmen verzögern. In diesem Zusammenhang problematisieren viele Hochschulen die damit verbundenen personellen, zeitlichen und finanziellen Ressourcen, die zusätzlich aufgebracht werden müssten. So ist an der Kunstakademie Münster eine administrative Umstellung aller schriftlichen Prozesse erforderlich. An der Universität Bielefeld seien veränderte oder neue Aufgaben und Arbeitsprozesse entstanden. Genannt werden hierbei ein Monitoring sowie die dazugehörige Konfliktklärung im Kontext der Möglichkeit zur mehrfachen Vornamensänderung. Die Universität Wuppertal thematisiert die komplexen Anforderungen neuer oder gewandelter Verfahrensweisen.

Neben den technischen Herausforderungen und dem Aufwand für bauliche Maßnahmen thematisiert die Universität Duisburg-Essen auch die sprachliche Umsetzung (z. B. mit Bezug auf die Ansprache von Personen). Zudem stellt der Universität Bochum zufolge der Genderstern in den Sprachausgaben für Sehbeeinträchtigte und in Übersetzungsprogrammen für internationale Hochschulangehörige immer noch eine Hürde dar.

Die Technische Hochschule Köln und auch die Universität Wuppertal thematisieren in Bezug auf die Umstellung von internen Prozessen zudem die Herausforderung, dass die Zuständigkeiten für die Umsetzung entsprechender Maßnahmen von verschiedenen Stellen verantwortet und nicht zentral koordiniert werden. Daher beeinflusse eine fehlende oder bestehende Eigeninitiative den Umsetzungsprozess aus Sicht der Technischen Hochschule Köln sehr stark.

Rechtsunsicherheit und Gleichstellungsgovernance

Ein wichtiges Thema sind zudem Rechtsunsicherheiten im Umsetzungsprozess des geänderten Personenstandsgesetzes, aber auch bezüglich der Rechtsprechung zur Anerkennung von vielfältigen Geschlechteridentitäten. Demgegenüber stehe die Umsetzung von gleichstellungsrechtlichen Vorgaben, die binär ausgelegt sind.

In Bezug auf Vornamensänderungen problematisiert die Universität Bielefeld, dass die eindeutige Rückführbarkeit des Namens auf die jeweilige Person insbesondere bei mehrfachen Vornamensänderungen eine Herausforderung darstelle. Insbesondere bei Änderung von nichtamtlichen Vornamen bestehen Rechtsunsicherheiten. Hierbei seien die Hochschule und die betreffenden Studierenden auf die Gerichte bzw. die entsprechenden Ministerien angewiesen.

Widersprüche mit gleichstellungsrechtlichen Vorgaben ergeben sich aus der Sicht der Universität Köln u. a. bei der geschlechtergerechten Besetzung von Gremien. Hier bereite die Umsetzung unter Berücksichtigung des dritten Geschlechtseintrags Schwierigkeiten und werde derzeit diskutiert. Ähnliches konstatiert die Fachhochschule Dortmund und verweist darauf, dass nach Geschlechtern getrennte ebenso wie quотиerte Listen schwer umsetzbar seien. Auch die Hochschule Rhein-Waal sieht bei der Verabschiedung von Zielquoten bei Gremienzusammensetzung, Wahlen und Kandidaturen Probleme.

Darüber hinaus kritisiert die Hochschule Rhein-Waal, dass die strikt binären Formulierungen im Landesgleichstellungsgesetz veraltet seien und dessen Umsetzung daher zu Problemen führt, wie bspw. die Formulierung von Ordnungen und Satzungen. Auch bei der Einrichtung von Toilettenanlagen oder Umkleiden, die alle Geschlechter berücksichtigen, gibt es einen Widerspruch zur Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), da diese, wie die TU Dortmund berichtet, noch binär verfasst und bislang nicht im Hinblick auf die dritte Geschlechtsoption angepasst ist.

Abschließend verweist die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe darauf, dass bei der Erstellung von Statistiken die bislang niedrigen Fallzahlen beim dritten Geschlechtseintrag divers und beim offenen Geschlechtseintrag zu datenschutzrechtlichen Problemen führen können.

Lehr- und Lernkontexte

In Bezug auf Lehrveranstaltungen verweisen die Universitäten Bielefeld und Duisburg-Essen auf die Gefahren von unerwünschten Outings von trans*, inter* und nichtbinären Studierenden, die im Kontext der pandemiebedingten Digitalisierung der Lehre entstanden sind. Um dem zu begegnen, hat an der Universität Bielefeld die Gleichstellungskommission der Fakultät für Soziologie eine in deutscher und engli-

scher Sprache verfügbare Handreichung „TIN-diskriminierungssensible Online-Lehre“ entwickelt, die sich an Lehrende richtet. Darüber hinaus ist an der Hochschule Bochum Geschlechtervielfalt Bestandteil von Akkreditierungsverfahren.

Von einer fachspezifischen Herausforderung berichtet die Deutsche Sporthochschule, an der das „Dritte Geschlecht“ in die Eignungsprüfung mit aufgenommen werden soll. Ein konkretes Verfahren für die Umsetzung der Eignungsprüfung steht allerdings noch aus. Ungeklärt sei ebenso die Frage, wie gegenüber inter*, trans* und nichtbinären Studierenden ein wertschätzender und fairer Umgang „insbesondere in der Sportpraxis und deren Leistungsbeurteilung“ aussehen könne.

Hochschulkulturwandel – Sensibilisierungsprozesse und Widerstände

Der Universität Bielefeld zufolge ist für einen Abbau von Diskriminierung und eine wertschätzende Anerkennung von Geschlechtervielfalt eine universitätsweite Sensibilisierung notwendig, die auf einen Kulturwandel zielt und Änderungen in der schriftlichen und mündlichen Kommunikation herbeiführt. Die Fachhochschule Südwestfalen identifiziert hierbei keine grundlegenden Probleme, thematisiert aber, dass neue Kommunikationsformen wie die geschlechtsneutrale Anrede mit „Guten Tag Vorname Nachname“ noch ungewohnt seien.

Mehrere Hochschulen (z. B. Deutsche Sporthochschule Köln, Fachhochschule Bielefeld) benennen jedoch konkrete interne Widerstände gegenüber der Anerkennung von geschlechtlicher Vielfalt oder damit verbundener spezifischer Maßnahmen wie All-Gender-Toiletten. Vor diesem Hintergrund betonen die Hochschule Niederrhein, die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe und die Folkwang Universität der Künste, dass für die Umsetzung von Maßnahmen „Überzeugungsarbeit“ notwendig sei. Die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe und die Hochschule für Musik Detmold thematisieren hierbei insbesondere Infragestellungen einer geschlechterinkluisiven Sprache durch den Genderdoppelpunkt oder den Genderstern. Als ein Argument werde vorgebracht, dass trans*, inter* oder nichtbinäre Menschen im Hochschulalltag nicht sichtbar seien. Aus Sicht der Hochschule Niederrhein wäre daher eine Hilfestellung durch das Ministerium wünschenswert, die die Notwendigkeit des Veränderungsprozesses hin-

sichtlich der Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt in die Hochschulprozesse unterstreicht.

Neben diesen eher technischen und strukturellen Problemen stellen die Universität Siegen und die Hochschule Düsseldorf die Diskriminierungen, die

trans*, inter* und nichtbinären Studierenden und Beschäftigten widerfahren sowie die Ressentiments ihnen gegenüber heraus. Diese stellen eine besondere Herausforderung, insbesondere für die davon betroffenen Personen dar.

5.3 Resümee

Die Ergebnisse der Hochschulbefragung verdeutlichen, dass an den nordrhein-westfälischen Hochschulen die Herausforderungen rund um die Themen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, Mehrfachdiskriminierung und Geschlechtervielfalt nicht nur diskutiert, sondern auch bearbeitet werden.

Viele Hochschulen haben ihre Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung intensiviert und ausgebaut, andere sind gestartet, um sich mit der Problematik auseinanderzusetzen und Präventionsmaßnahmen zu implementieren. Dabei zeigt sich, dass die ersten Hochschulen dieses Handlungsfeld zunehmend mit ihrer weiteren Antidiskriminierungsarbeit verbinden, indem sie bspw. Richtlinien gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt in Richtung Antidiskriminierung erweitern. Ähnliches gilt für Beratungsangebote und Beschwerdestellen. Auch hier werden Angebote ausgebaut und sowohl einzelne Diskriminierungsdimensionen als auch Mehrfachdiskriminierungen adressiert. Inwiefern diese jedoch erreichbar und mit entsprechender Expertise ausgestattet sind sowie unabhängig arbeiten können, kann anhand der Rückmeldungen nicht beantwortet werden. Dies gilt ebenso für den Bereich der Fortbildungen und Schulungen. Hier lässt sich bspw. fragen, ob Fortbildungen für das Führungspersonal verpflichtend sind und welche Wirkungen sie zeitigen. Zudem sind viele der genannten Präventionsmaßnahmen und Kampagnen projektförmig angelegt.

Antidiskriminierungskonzepte an den Hochschulen, die sich neben sexualisierter Diskriminierung auch mit den weiteren Diskriminierungsdimensionen nach dem AGG befassen, erfordern eine gute Zusammenarbeit der verschiedenen Stellen. Hier zeigen die Rückmeldungen der Hochschulen, dass eine Vernetzung oftmals über die Gleichstel-

lungsbeauftragte erfolgt. Insbesondere an kleineren Hochschulen finden Kooperationen eher auf der Arbeitsebene nach Bedarf statt.

Im Kontext der Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an den Hochschulen werden die besonderen Verletzlichkeiten von Kindern und Minderjährigen kaum berücksichtigt. Nur wenige Hochschulen nehmen sich bislang des Themas an und sehen spezifische Maßnahmen und Konzepte vor, die den anderen Hochschulen als Vorbild dienen können.

Die Schaffung eines diskriminierungsarmen Umfeldes an den Hochschulen beinhaltet auch die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt. Die Antworten der Hochschulen beziehen sich zu dieser Frage zumeist darauf, die durch die Einführung der Personenstandskategorie „divers“ erforderlichen antidiskriminierungsrechtlichen Vorgaben zu erfüllen. Nur wenige Hochschulen ergreifen darüber hinausgehende Regelungen, insbesondere zur Vornamensänderung, auch wenn der amtliche Personenstand (noch) nicht geändert ist. Auch bauliche Maßnahmen, wie die Gestaltung von Toiletten und Umkleieräumen, stehen bis auf wenige Ausnahmen zumeist noch am Beginn der Überlegungen. Hinsichtlich der Anpassung der IT-Systeme an zumindest eine dritte Geschlechterkategorie berichten die Hochschulen zum Teil von technischen Verzögerungen. Zugleich stehen die Hochschulen in diesem Kontext vor der Herausforderung, dass erforderliche rechtliche Klärungen, wie die Geschlechtervielfalt gleichstellungspolitisch ausgestaltet werden soll, vonseiten der Bundes- und der Landesregierung bislang ausgeblieben sind. Hier problematisieren die Hochschulen das Fortbestehen binär verfasster gleichstellungsrechtlicher Grundlagen im LGG oder auch im Arbeitsschutz (ArbStättV).

6 GENDER PAY GAP UND GENDERGERECHTE FINANZIERUNGSMODELLE

Die Gleichstellung der Geschlechter umfasst auch die Mittelvergabe und -verteilung innerhalb der Hochschulen, die Ausstattung der mit Gleichstellungsarbeit betrauten Stellen (Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsbüro, ggf. Stabsstellen, Familienservice etc.) sowie eine diskriminierungsfreie und gendergerechte Entlohnung. Gesetzliche Grundlagen hierfür sind u. a. die Hochschul- sowie die Arbeits-

gesetzgebung. Auf der Grundlage der Rückmeldungen der Hochschulen auf die Befragung befasst sich das folgende Kapitel damit, welche Maßnahmen zur Senkung des Gender Pay Gaps genutzt werden, wie der Gleichstellungsauftrag bei der Mittelvergabe umgesetzt wird und welche weiteren monetären Steuerungsinstrumente zur Erreichung von Gleichstellungszielen eingesetzt werden.

6.1 MASSNAHMEN ZUR SENKUNG DES GENDER PAY GAPS

Ob und in welcher Höhe geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten an nordrhein-westfälischen Hochschulen existieren, wurde erstmalig im Gender-Report 2019 von Kortendiek et al. (2019) untersucht. Für die Gruppe der Professor_innen, der wissenschaftlichen Mitarbeitenden sowie für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung wurde jeweils differenziert aufgezeigt, dass Entgeltungleichheiten zum Nachteil von Frauen bestehen.³²

Bei den Professuren kann der Gender Pay Gap auf die ungleiche Vergabe von Leistungsbezügen zurückgeführt werden. Die nachgewiesenen Gehaltsunterschiede lassen sich nicht durch das Alter, diverse Familienzuschläge oder die Fachzugehörigkeit erklären. Ursächlich für den Gender Pay Gap sind vielmehr geschlechterbezogene Benachteiligungen (vgl. Kortendiek et al. 2019: 283–368). Ein solcher Gender Pay Gap unter Professor_innen wurde nicht nur für NRW, sondern ebenfalls für die niedersächsischen Hochschulen detailliert nachgewiesen (Burkhardt et al. 2019). Auch der Deutsche Hochschulverband (DHV) stellt im Rahmen seiner seit 2019 durchgeführten Besoldungsrankings von W1-, W2- und W3-Professuren erhebliche Gehaltsdifferenzen zuungunsten von Professorinnen fest. Auf der Grundlage amtlicher Daten des Statistischen Bundesamtes (gewichtete durchschnittliche Bruttobezüge) lässt sich aus dem Besoldungsranking in den letzten Jahren sogar eine Steigerung des Gender Pay Gaps ablesen (Deutscher Hochschulverband 2020).

Für die Statusgruppen des akademischen Mittelbaus und der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung (MTV) liegen keine Studien mit konkreten Gehaltsdaten vor, wohl aber zur Eingruppierung in die Ent-

geltgruppen der Tarifbeschäftigten und die Besoldungsgruppen der Beamt_innen (Kortendiek et al. 2019: 368–422). Für beide Statusgruppen konnte sowohl bei Tarifbeschäftigten als auch bei Beamt_innen festgestellt werden, dass der Frauenanteil in den höheren Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen jeweils geringer ausfällt als in den unteren Gruppen. Mögliche geschlechterbezogene Entgeltdifferenzen können darüber hinaus über weitere gehaltsrelevante Faktoren identifiziert werden: So entstehen zusätzliche Gehaltsunterschiede zuungunsten von Frauen in beiden Statusgruppen aus einem im Vergleich zu ihren Kollegen geringeren Beschäftigungsumfang.

Für die MTV-Beschäftigten sind zudem die im Tarifrecht enthaltenen geschlechterspezifischen Entgeltungerechtigkeiten im Rahmen der Entgeltordnung und der Tätigkeitsbeschreibungen relevant (vgl. Hendrix 2021). Um den Handlungsbedarf für geschlechterbezogene Entgeltgleichheit im MTV-Bereich zu unterstreichen, initiierte die bukoF im Jahr 2020 die bundesweite Kampagne „fairnetzt Euch!“, die einen Schwerpunkt auf die Sekretariatsarbeitsplätze legt. In diesem Zusammenhang hat die bukoF Anfang 2021 „Handlungsempfehlungen für mehr Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten“ vorgelegt, an denen sich Hochschulleitungen und Personalverantwortliche orientieren können, um Tätigkeitsmerkmale, Arbeitsanforderungen und Arbeitsplatzbeschreibungen diskriminierungsarm und frei von Geschlechterstereotypen zu ermitteln, Stellenpläne realistisch anzupassen und die Ermessensspielräume des Tarifrechts im Sinne der Beschäftigten zu nutzen (bukoF 2021). Zudem ist es aus Sicht der bukoF notwendig, die Arbeitsplatzbewertung

³² Die Analyse des Gender Pay Gaps wird auch im vorliegenden Gender-Report vorgenommen.

sowie die Vergabe von tarifvertraglich vorgesehenen Leistungskomponenten (Zulagen, Vorweggewährung von Erfahrungsstufen etc.) als Einfallquellen für mögliche geschlechterbezogene Diskriminierungen anzuerkennen. Verantwortliche an den Hochschulen, so die bukoF, müssen entsprechend sensibilisiert und Vergabeverfahren von Zulagen einem Controlling unterzogen werden. Dienstvereinbarungen sind entsprechend transparent zu gestalten. Zudem sollte der hochschulbezogene Gender Pay Gap mithilfe von Verfahren zur Überprüfung der Entgeltgleichheit analysiert und hochschulöffentlich diskutiert werden (vgl. bukoF 2021).

Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, ob und, wenn ja, welchen Handlungsbedarf die Hochschulen in NRW angesichts des Gender Pay Gaps erkennen.

6.1.1 Handlungsbedarfe – Infos, Daten, Analysen

Zum Befragungszeitpunkt (August 2021) identifizieren rund zwei Drittel aller Hochschulen Handlungsbedarfe zur Verringerung des Gender Pay Gaps. Auch wenn ein allgemeiner Handlungsbedarf festgestellt wird, werden nicht immer bereits konkrete Maßnahmen benannt, sondern zunächst Koordination und Informationsgewinnung in den Vordergrund gestellt. So hat die Universität Duisburg-Essen die aktuellen Ergebnisse des Gender-Reports 2019 zum Anlass genommen, eine Arbeitsgruppe zum Gender Pay Gap im Rektorat zu verankern.

Die Neuausrichtung des internen Monitorings und Controllings mit Blick auf geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten identifizieren viele Hochschulen als grundsätzlichen Handlungsbedarf. Etwa gibt die Fachhochschule Münster an, zum Befragungszeitraum eine „hochschulinterne Analyse des Gender Pay Gaps“ durchzuführen; auch die Hochschule Ruhr West will zunächst eine Verbesserung der Datenlage zu geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten erreichen und die FernUniversität Hagen setzt auf ein hochschulweites Gender-Monitoring und Gender-Controlling. Konkrete Handlungsbedarfe liegen, wie die Folkwang Universität der Künste festhält, „in der Umsetzung einer internen Gender-Monitoring-Analyse“. Ähnliches formuliert auch die Universität Paderborn. Nicht immer wird deutlich, ob die Hochschulen hierbei eine spezifische Beschäftigten- bzw. Statusgruppe in den Blick nehmen oder alle Beschäftigtengruppen einbeziehen.

Die Einschätzung, dass es überhaupt Handlungsbedarf gibt, wird jedoch nicht in allen Hochschulen geteilt. So meldet etwa die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Niederrhein zurück, dass an der Hochschule laut des Gender-Reports 2019 ein Gender Pay Gap existiert, die Hochschule diesbezüglich aber noch nicht aktiv geworden sei, um diesen zu analysieren, zu reduzieren oder zu beseitigen. Die Universität Bonn bezieht sich auf die Entgeltordnung des TV-L sowie auf das Landesbesoldungsgesetz und die Landesbesoldungsordnung, auf deren Grundlage Entgeltungleichheiten nicht vorkommen könnten. Zudem evaluierten das Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität sowie das Gleichstellungsbüro als interne Stellen einen möglichen Gender Pay Gap. Gegen die festgestellten Gehaltsunterschiede zum Nachteil von Professorinnen in der W-Besoldung werde durch Hochschulleitung, Prorektorat und Gleichstellungsbüro gegengesteuert. Auch die Technische Hochschule Köln sieht aufgrund der Verabschiedung einer Richtlinie, die die Vergabeverfahren von Leistungs- und Funktionsbezügen in der W-Besoldung regelt, keine weiteren Handlungsbedarfe. Zudem werde an den Vergabeverfahren selbst die zentrale Gleichstellungsbeauftragte beteiligt.

6.1.2 Ergriffene Maßnahmen nach Zielgruppen

An den Hochschulen können die verschiedenen Status- und Beschäftigtengruppen als je spezifische Zielgruppen für Maßnahmen zur Verringerung des Gender Pay Gaps verstanden werden. Diese werden von den Hochschulen jedoch nicht immer benannt. Werden konkrete Zielgruppen benannt, geben die Hochschulen häufig an, sich auf Professorinnen konzentrieren zu wollen, eher selten werden konkrete Bedarfe in Bezug auf den akademischen Mittelbau und die Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung angezeigt. Als einzige Hochschule will die Universität Bielefeld mit einem Projekt zum Gender Pay Gap alle Statusgruppen in den Blick nehmen. Das Projekt zielt auf den Aufbau eines Controllings, eine stärkere Transparenz der Prozesse und die Entwicklung praktischer Handlungs- und Verbesserungsmöglichkeiten. Auch die Hochschule Rhein-Waal will das Gleichstellungscontrolling explizit auf verschiedene Statusgruppen beziehen. Im Folgenden werden die von den Hochschulen identifizierten Maßnahmen und Handlungsbedarfe nach Zielgruppen differenziert aufgeführt.

Professor_innen

Die meisten Universitäten erkennen einen Handlungsbedarf bei der Vergabe von Leistungsbezügen an. Dabei steht häufig die Erhebung geschlechterbezogener Daten an erster Stelle und Hochschulen beabsichtigen, die Bestandsaufnahme von geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten in ihr regelmäßiges Monitoring oder Controlling zu übernehmen. Die RWTH Aachen will den Gender Pay Gap in das regelmäßige Monitoring aufnehmen, an der Universität Münster ist ein solches Monitoring-Verfahren bereits etabliert. Sie betont, die Vergabekriterien von Leistungsbezügen in das Monitoring zu inkludieren, um einem Gender Bias aktiv begegnen zu können. Auch die Universität Bochum hält ein „regelmäßiges und strukturiertes Controlling der einschlägigen Daten (Überprüfen der Leistungsbezüge nach Geschlecht, Besoldungsgruppe, Fachbereich)“ sowie daran anschließende Analysen und Maßnahmen für unabhängig. Ebenso setzen die FernUniversität Hagen und die Universität Köln auf Monitoring- und Controlling-Verfahren. In Köln sollen die Ergebnisse eines jährlichen Monitorings des Gender Pay Gaps in den Fakultäten im Senat präsentiert werden. Auch die Universität Wuppertal setzt auf eine fundierte Analyse der eigenen Vergabep Praxis von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen, um die Wirkungsweise von Faktoren wie Alter, Fachzugehörigkeit und Geschlecht besser zu verstehen. Neben statistischen Erhebungen seien auch qualitative Forschungszugänge denkbar, bspw. durch Interviews oder Fallstudien.

Mehrere Maßnahmen an den Hochschulen zielen auf eine Standardisierung von Verfahren im Hinblick auf Entgeltgerechtigkeit. In einigen Hochschulen werden Ziele der Entgeltgerechtigkeit für Professor_innen benannt, noch ohne dass ein diesbezügliches Verfahren konkretisiert wird. Die Universität Bielefeld äußert die allgemeine Absicht, Ziele und Strategien für Equal Pay in der W-Besoldung strukturell zu verankern, um auch zukünftigen Verantwortlichen „einen Rahmen und eine Richtschnur zu bieten“. Die Hochschule für Musik und Tanz Köln will anfallende Leistungsbezüge untersuchen und Vergütungsunterschieden durch Leistungsbezüge entgegenwirken. Die Hochschule für Musik Detmold strebt eine „geschlechtergerechte Verteilung der Berufungszulage“ an.

Werden die Maßnahmen konkretisiert, erweist sich die Transparenz nicht nur der Daten, sondern auch der Verfahren als wichtiger Bestandteil. So setzt die

Universität Wuppertal auf Transparenz und will Offenheit bezüglich der Verfahrenswege und der Ergebnisse von Vergütungsentscheidungen herstellen. Dabei geht es zunächst um den Prozess der Berufung und die damit einhergehenden Verhandlungen. Die Universität Bochum betont die Notwendigkeit transparent und einheitlich gestalteter Berufungsverhandlungen. An der Universität Duisburg-Essen konnte hierzu im Berufungsmanagement eine Stelle „Gendersensible Berufungsverfahren und chancengerechte Leistungsbezüge (closing the gender pay gap)“ eingerichtet werden. Die Kunsthochschule für Medien Köln strebt eine Überprüfung bestehender und zukünftiger Berufungsvereinbarungen an und will hierfür ein gendergerechtes Regelwerk schaffen.

Neben den Berufungs-Leistungsbezügen werden auch die Verfahren zur Vergabe von besonderen Leistungsbezügen sowie von Funktionsleistungsbezügen als anfällig für Entgeltungleichheit identifiziert. Die Universität Köln will die Verfahrenswege für die Vergabe von besonderen Leistungs- und Funktionszulagen transparent gestalten. Hierzu sollen auch die internen Vergaberichtlinien überarbeitet und die Leistungskriterien erweitert werden. Außerdem soll eine Anlauf- und Beschwerdestelle eingerichtet werden. Die RWTH Aachen will mit einer Richtlinie zu Funktionsleistungsbezügen für eine größere Transparenz bei deren Vergabe sorgen.

Über die Vergabe von besonderen Leistungsbezügen informiert die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe antragsberechtigte Professor_innen zu für die Person relevanten Terminen und bietet zudem eine individuelle Beratung an. Auch sollen die jährlichen Vergaberunden für besondere Leistungsbezüge mit Informationsveranstaltungen durch gendersensibles Personal begleitet und in diesem Rahmen weitere Beratung angeboten werden, um umfassend auf die Vergabe, Höhe und Bewilligungsdauer von besonderen sowie von Funktions-Leistungsbezügen aufmerksam zu machen. Zugleich regt die Gleichstellungsbeauftragte an, die Einführung einer Familienkomponente bei der Vergabe besonderer Leistungsbezüge zu prüfen, um Care-Verpflichtungen zu berücksichtigen.

Gleichstellungsakteur_innen werden dabei zum Teil in die Entwicklung der Verfahren einbezogen: An der Fachhochschule Aachen wird zum Befragungszeitraum unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ein konkretes Verfahren für die nächste Vergabe

von besonderen Leistungsbezügen entwickelt. Antragstellende müssen Selbstberichte einreichen, die die Basis für die Vergabe von besonderen Leistungsbezügen bilden. Hierbei sollen Professorinnen gezielt angesprochen und zur Beteiligung am Antragsverfahren aufgerufen werden. Die Fachhochschule Dortmund will bei der Neuentwicklung der Kriterienkataloge für die Vergabe von Leistungsbezügen sowie der Vergabeverfahren selbst den Gesichtspunkt der Gleichstellung stärker berücksichtigen. Nur an wenigen Hochschulen ist jedoch eine direkte Beteiligung von Gleichstellungsakteur_innen an den Verfahren vorgesehen. Die Hochschule Rhein-Waal und die Universität Paderborn schlagen eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an den Berufungs- und Vergabeverhandlungen von Leistungsbezügen vor.

Die Befragungsergebnisse zeigen auch, dass bei der Entwicklung von Strategien gegen Entgeltungleichheit die Diagnose der Ursache des Gender Pay Gaps eine entscheidende Bedeutung dafür hat, wo der Ansatzpunkt gesucht wird.

So setzt die Fachhochschule Aachen auf eine verstärkte Berufung von Wissenschaftlerinnen, d. h. auf eine Erhöhung des Professorinnenanteils, um dem Gender Pay Gap auf der Ebene der W2-Professuren zu begegnen. Demnach spiele „insbesondere die Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren eine Rolle bei der Entstehung des Gender Pay Gap“. Denn diese führe zu Ungleichgewichten bei der Beanspruchung mit Gremien- und Verwaltungstätigkeiten, sodass Professorinnen weniger Zeit für Forschung aufwenden könnten, die jedoch wiederum Voraussetzung für hohe besondere Leistungsbezüge sei. Die Kunsthochschule für Medien Köln zielt auf das Beschäftigungsverhältnis und auf den Aspekt der Planbarkeit von Karrieren, indem die Verringerung befristeter Professuren als Mittel zur Reduktion des Gender Pay Gaps verstanden wird. Die FernUniversität Hagen sieht die Steigerung des Frauenanteils in Führungs- und Leitungspositionen als einen Baustein zur Reduzierung des Gender Pay Gaps. Auch die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe macht die ungleiche Wahrnehmung von Leitungsfunktionen als eine Ursache für den Gender Pay Gap vor Ort aus. Deshalb werden hier bestehende Programme zur Gewinnung und Begleitung von Wissenschaftlerinnen hin zur Karriereoption „Professur“ für notwendig gehalten und sollen ausgebaut werden.

Auch andere Hochschulen setzen zum Abbau des Gender Pay Gaps auf ‚Vorfeldarbeit‘, d. h. auf Informations- und Kompetenzvermittlung, und zielen hierbei auf zukünftige Professorinnen: So sieht die Hochschule Rhein-Waal Handlungsbedarf für konkrete Informations- und Coaching-Angebote für angehende Professorinnen im Bereich der Leistungszulagen (für Berufungsverhandlungen). Und die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe betont die Notwendigkeit, dass Frauen „[s]pätestens vor Aufnahme von Berufungsgesprächen/-verhandlungen [...] Kenntnis vom Leistungsbezugssystem und den möglichen Ursachen für den Gender Pay Gap in der W-Besoldung“ haben sollten. Die Universität Düsseldorf benennt ebenfalls einen Handlungsbedarf hinsichtlich „Berufungs- und Bleibeverhandlungen mit weiblichen Kandidatinnen“. Auch die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg sieht „ungünstigeres Verhandeln“ und Wissenslücken von Professorinnen als ursächlich für den Gender Pay Gap bei Professuren an. Sie setzt ebenso auf Aufklärung, wie die Hochschule für Musik und Tanz Köln, die Professorinnen u. a. in Seminaren über die Möglichkeiten der Leistungsbezüge aktiver aufklären will.

Die zuletzt angeführten Maßnahmen der Hochschulen richten sich direkt an (potenzielle oder neuberufene) Professorinnen und deren vermutete Defizite im Verhandeln. Darüber hinaus werden auch Maßnahmen angeführt, die Leitungsgremien und -personen als Zielgruppe beinhalten. So werden an der Universität Bochum ein regelmäßiger hochschulinterner Austausch zum Thema Gender Pay Gap sowie der Abschluss von Zielvereinbarungen an den Fakultäten und zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen für notwendig gehalten, um dem Gender Pay Gap zu begegnen. Die Universität Paderborn hält Sensibilisierungsmaßnahmen innerhalb der Hochschule für wichtig. Dies umfasst bspw. die Präsentation von Forschungsergebnissen zum Gender Pay Gap an nordrhein-westfälischen Hochschulen, Workshops und Vorträge zu geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten sowie Fortbildungen zu Berufungs- und Gehaltsverhandlungen.

An einigen Hochschulen wird bereits auf den NRW-weiten Dialogprozess zum Gender Pay Gap Bezug genommen. Dieser 2021 initiierte Dialogprozess hat sich zum Ziel gesetzt, die Prozesse an den einzelnen Hochschulen zur Senkung des Gender Pays Gaps bei Pro-

fessuren zu bündeln.³³ Die Universität Duisburg-Essen und die RWTH Aachen geben an, sich aktiv an der MKW-Arbeitsgruppe zum Gender Pay Gap an Universitäten zu beteiligen.

Wissenschaftliche Mitarbeitende

Die wenigsten Hochschulen thematisieren einen Gender Pay Gap im wissenschaftlichen Mittelbau. Werden Maßnahmen für den Mittelbau erwähnt, so zielen diese insbesondere auf die Karriereförderung und das Ziel der Berufung auf eine Professur: In diesem Zusammenhang erwähnt bspw. die FernUniversität Hagen die Bedeutung eines Wiedereinstiegsbegriffes für Wissenschaftlerinnen nach einer Familienphase. Die Universität Münster hebt hervor, dass Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen ebenso wie ihre Vorgesetzten und andere Entscheidungsträger_innen über die Leistungskriterien im Rahmen der Besoldung informiert werden müssten, um sie für einen Gender Bias zu sensibilisieren.

Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

An der Universität Bielefeld soll durch die Anerkennung des Wandels der Aufgabenprofile im Sekretariatsbereich mehr Entgeltgerechtigkeit erreicht

werden. Die Universität will die Handlungsempfehlungen der bukoF-Kampagne „Fairnetzt Euch!“ umsetzen und strukturelle sowie kulturelle Veränderungen im Bereich der Sekretariatsarbeit initiieren. Die Universität Paderborn setzt auf die Vernetzung von Sekretär_innen, um für diesen Arbeitsbereich Handlungsbedarfe und Forderungen zu formulieren. Auch die Hochschule Rhein-Waal erkennt einen Handlungsbedarf bei der geschlechtergerechten Anpassung des TV-L bzw. der Eingruppierung. Ähnlich betont auch die FernUniversität Hagen die Bedeutung einer geschlechtergerechten Gestaltung von Tätigkeitsbeschreibungen und -bewertungen für Tarifbeschäftigte. Zudem sollen Aufstiegsmöglichkeiten für Teilzeitbeschäftigte geschaffen werden. Die Hochschule Ruhr West führt Benachteiligungen von Frauen auch auf die Konstruktion des TV-L zurück, indem „frauentypische Arbeitsfelder schlechter bewertet“ werden. Die Handlungsoptionen zum Gegensteuern seien vor Ort jedoch begrenzt. Jenseits des Tarifgeschehens hält die Hochschule Rhein-Waal zudem auch Workshop-Angebote für weibliche Beschäftigte zu verschiedenen Finanzthemen für hilfreich.

6.2 GLEICHSTELLUNGSAUFRAG, MITTELVERGABE UND ANREIZSYSTEME

In NRW verpflichten die Paragraphen § 24 Abs. 5 HG sowie § 22 Abs. 5 KunstHG die Hochschulen zu einer Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrags bei der internen Mittelvergabe. Das Hochschulgesetz, dem die Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften unterliegen, hebt hierbei explizit hervor, dass der Gleichstellungsauftrag „insbesondere für die leistungsbezogene Mittelvergabe, die Entwicklung gendergerechter Finanzierungsmodelle und die Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten“ (§ 24 Abs. 5 HG) gilt. Im Kunsthochschulgesetz fehlt der entsprechende Verweis auf die leistungsbezogene Mittelvergabe und die Entwicklung geschlechtergerechter Finanzierungsmodelle ganz. Das KunstHG stellt einzig und allein auf die angemessene Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten ab (vgl. § 22 Abs. 5 KunstHG).

Frühere Hochschulbefragungen im Rahmen des Gender-Reports haben bereits gezeigt, dass die Einbeziehung des Gleichstellungsauftrags in die Mittelvergabe von den Hochschulen ganz unterschiedlich umgesetzt wird – und sowohl im Umfang als auch in Bezug auf die gewählten Instrumente und Umsetzungsformen stark variiert. Gender Budgeting, d. h. die systematische Reflexion einer Geschlechterperspektive bei der Finanzplanung und der Mittelverausgabung, wurde bislang jedoch an keiner Hochschule praktiziert. Wichtiger noch: Nicht alle Hochschulen kamen ihrer Verpflichtung nach, den gesetzlichen Gleichstellungsauftrag bei der Mittelvergabe zu berücksichtigen (vgl. Kortendiek et al. 2019: 243–247, 2016: 216–227).

Vor diesem Hintergrund wird im vorliegenden Kapitel untersucht, ob und wie die Hochschulen Gleichstel-

³³ Als ein erstes Ergebnis enthält die zwischen Hochschulleitungen und MKW im November 2021 geschlossene „Hochschulvereinbarung NRW 2026“ die Verpflichtung, „Verdienstunterschieden zwischen Professorinnen und Professoren (Gender Pay Gap) entgegenzuwirken“. Siehe https://www.mkw.nrw/system/files/media/document/file/hochschulvereinbarung_nrw_2026_0.pdf [Zugriff am 25.07.2022]. Darüber hinaus unterzeichneten das MKW, alle Hochschulen und die LaKof am 08.04.2022 eine „Gemeinsame Erklärung zum Gender Pay Gap in der Vergütung von Professorinnen und Professoren“. Siehe https://www.mkw.nrw/system/files/media/document/file/gemeinsame_erklaerung_zum_gpg_unterschriften_0.pdf [Zugriff am 25.07.2022].

lungaspekte bei der internen Mittelvergabe berücksichtigen. Entsprechend der jeweiligen Rechtsgrundlagen werden Universitäten und HAWs gemeinsam, die Kunsthochschulen hingegen separat betrachtet. Anschließend stehen weitere monetäre Anreizsysteme zur Förderung der Gleichstellung im Fokus der Auswertung.

6.2.1 Umsetzung des Gleichstellungsauftrags bei der internen Mittelvergabe

Einige Hochschulen berichten – jenseits der konkreten Fragen nach der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags und monetären Anreizsystemen – über grundlegende finanzielle Hürden für die Gleichstellungsarbeit. Der Hochschule Ruhr West zufolge werden bereits für die Umsetzung der gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben sowohl verstetigte Mittel als auch mehr Personal benötigt. Entsprechend gelte dies auch für die Konzeption und Umsetzung weiterer gleichstellungsfördernder Maßnahmen. Auch an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf schränken personelle und finanzielle Engpässe die Umsetzung und Weiterentwicklung von Gleichstellungsthemen und -maßnahmen ein: „Der für Gremienarbeit und Stellenbesetzungsverfahren nötige Zeit- und Organisationsaufwand ist bereits so groß, dass Spielraum und Kapazitäten für die Entwicklung von weiterführenden Maßnahmen fehlen“. Wünschenswert, so die Hochschule, wäre die Einrichtung einer mindestens 50-%-Stelle, um grundlegende und effiziente Gleichstellungsarbeit zu leisten. Ähnlich sieht die Kunsthochschule für Medien Köln eine Unterstützung der nebenamtlich tätigen Gleichstellungsbeauftragten, bspw. durch eine Erweiterung der Personalabteilung um eine Stelle zu Gender, Diversität und Familienservice, als erforderlich an. Die Universität Bielefeld hebt die Bedeutung des Bundesländer-finanzierten „Professorinnenprogramms“ und das Landesprogramm NRW „Geschlechtergerechte Hochschulen“ hervor: „Ohne diese finanziellen Mittel wären der Ausbau, die Bearbeitung eines breiten Themenspektrums sowie eine Professionalisierung in der Gleichstellungsarbeit an der Universität Bielefeld nicht in dieser ausgeprägten Weise möglich gewesen.“ Auch die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe betont, dass sie in ihrer Gleichstellungsarbeit auf den Sockelbetrag des Landesprogramms als „wichtige finanzielle Basis“ angewiesen ist.

Gleichstellungsparameter der LOM an Universitäten und HAWs

Das Land NRW vergibt im Rahmen der Finanzierung der Hochschulen einen Teil der Mittel in Form eines Leistungsbudgets.³⁴ Diese leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) enthält einen Gleichstellungsparameter, der sowohl bei den Universitäten als auch bei den HAWs mit einem Anteil von 10 % in die Verteilung einfließt. Dieser wird über den Professorinnenanteil des jeweiligen Hochschultyps operationalisiert, wobei Professorinnen in MINT-Fächern mit einem Faktor 2,5 gewichtet werden.

Die Hochschulen können unabhängig von der LOM des Landes bei ihrer internen Mittelvergabe ebenfalls Leistungsparameter berücksichtigen. Wie sie dies tun, bleibt den Hochschulen überlassen. Vor diesem Hintergrund gestaltet sich die interne Mittelverteilung an den Hochschulen sehr unterschiedlich. So gibt es etwas weniger als die Hälfte der Hochschulen (acht Universitäten und fünf HAWs) an, Gleichstellung als einen Parameter bei der internen leistungsorientierten Mittelvergabe zu berücksichtigen.

An den Universitäten Bielefeld, Köln, Bonn und Duisburg-Essen wird der Leistungsindikator Gleichstellung im internen Mittelverteilungsmodell, wie in der LOM des Landes, mit 10 % berücksichtigt. An der Universität Bochum ist der Parameter „Gleichstellung“ mit einem Anteil von 5 % in der internen LOM hingegen insgesamt schwächer gewichtet, während an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe der Leistungsindikator Gleichstellung sogar 25 % ausmacht. Aus den Antworten der anderen Hochschulen geht nicht immer klar hervor, wie hoch der Anteil der Mittel ist, die mithilfe des Parameters Gleichstellung vergeben werden.

An den Hochschulen bestehen darüber hinaus auch Unterschiede, welche Indikatoren in die Berechnung des Gleichstellungsparameters eingehen: Beispielsweise ist an der Universität Paderborn ein komplexes Bonus-/Malus-Modell etabliert, das Absolvent_innen, Promotionen, wissenschaftliches Personal und Professuren sowie die Steigerungsraten des Frauenanteils an den Promotionen, auf Professuren und am wissenschaftlichen Personal berücksichtigt. Ähnlich agiert auch die RWTH Aachen, die eine Malus-Regelung etabliert hat, bei der in Bezug auf Stellen und Absol-

³⁴ Die FernUniversität Hagen, die Deutsche Sporthochschule Köln sowie die Hochschulen Hamm-Lippstadt, Rhein-Waal, Ruhr West und die Hochschule für Gesundheit Bochum sind wie bereits 2019 von der LOM ausgenommen (MKW NRW 2022: 2).

vent_innen Ist- und Soll-Anteile verglichen werden. Die Hochschule Rhein-Waal belohnt umgekehrt Fachbereiche, die anhand des Kaskadenmodells für die Gruppen Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen festgelegte Gleichstellungsquoten erfüllen. Die Westfälische Hochschule betont, dass die Verteilung der Mittel auf die Fachbereiche parametergeschützt organisiert wird und in den anderen Bereichen bedarfsbezogen erfolgt. An der Universität Münster bezieht sich der Indikator Gleichstellung der internen LOM allein auf den Frauenanteil an den Promotionen auf Fachbereichsebene, während es an der Fachhochschule Dortmund ausschließlich der Professorinnenanteil ist. Allerdings gibt es hier einen weiteren Parameter „Diversity“, in den auch der Studentinnenanteil miteinfließt. An den Universitäten Bonn und Köln wird der Gleichstellungsparameter ebenfalls allein über den Professorinnenanteil bestimmt.

An der Hochschule Düsseldorf sind Neueinstellungen und die weibliche Personalquote die Verteilungskriterien. An der Universität Bielefeld bilden die Anzahl der Professorinnen und der Anteil der Doktorandinnen in jeder Fakultät den Berechnungsmaßstab. An anderen Hochschulen kommen deutlich kompliziertere Mechanismen zur Anwendung: An der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe fließen die Anteile von Professorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, weiblichen Lehrbeauftragten, Studienanfängerinnen im 1. FS, Studentinnen in RGZ+2³⁵ sowie die Absolventinnen mit ein. Die Universität Duisburg-Essen meldet zurück, dass die Grundlage der LOM zu 25 % aus den gewichteten Absolvent_innenäquivalenten, zu 25 % aus dem Anteil von Frauen beim Parameter Promotionen und zu 50 % aus dem Anteil von Frauen bei den Professor_innen im Durchschnitt der letzten drei abgeschlossenen Jahre gebildet wird. Dabei erfolgt eine Deckelung bei jeweils 50 % der Gesamtzahl; zudem sind die Fächergruppen unterschiedlich gewichtet.

Gleichstellungsauftrag an den Kunsthochschulen

Bei der Mittelvergabe an den Kunsthochschulen ist nach § 22 Abs. 5 KunstHG ebenfalls „der Gleichstellungsauftrag angemessen zu berücksichtigen“. Eine LOM existiert jedoch nicht, sodass der besondere Fokus auf die „Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten“ gelegt werden soll (§ 22 Abs. 5 KunstHG). Drei Kunsthochschulen melden zurück, diesen gesetzlichen Gleichstellungsauftrag bei der internen Mittel-

verteilung nicht zu berücksichtigen. Die einzige Maßnahme, die die Kunstakademie Münster in diesem Zusammenhang benennt, ist die Gewährung von Berufungszulagen in gleicher Höhe. Die Kunsthochschule für Medien Köln meldet zurück, nur über ein kleines Budget für Gleichstellung zu verfügen. Lediglich an der Folkwang Universität der Künste ist seit 2012 unter Haushaltsvorbehalt ein fester Anteil von 0,1 % des gesamten Hochschuletats für die Gleichstellungsarbeit reserviert. Von dieser Ausnahme abgesehen melden alle Kunsthochschulen zurück, nicht über weitere monetäre Anreizsysteme zur Verwirklichung von Gleichstellung zu verfügen.

6.2.2 Spezifische monetäre Anreizsysteme der Hochschulen

Die Hälfte der Universitäten und sechs von 16 HAWs geben an, weitere monetäre Anreizsysteme implementiert zu haben, um Gleichstellungsanliegen zu fördern. Zugleich zeigt es sich, dass die Hochschulen unter monetären Anreizsystemen Unterschiedliches verstehen und mit je spezifischen Instrumenten (bspw. Ziel- und Leistungsvereinbarungen, Förderprogramme, Preise) Anreize für eine Intensivierung von Gleichstellungsarbeit setzen.

Vereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fakultät

Ziel- und Leistungsvereinbarungen werden an der Universität Paderborn und der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg zwischen der Hochschulleitung und den Fakultäten abgeschlossen. In Paderborn stehen jeder Fakultät bis zu 180.000 Euro für drei Jahre zur Verfügung, wenn die verabredeten Ziele zur Steigerung des Frauenanteils auf Professuren und im wissenschaftlichen Nachwuchs erreicht werden. An der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg wurde die Gleichstellungskomponente erstmals 2021 in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Forschungsinstitute integriert.

Drei Universitäten (Bochum, Bonn und Paderborn) setzen finanzielle Anreize für die Berufung von Wissenschaftlerinnen auf Professuren: An der Universität Paderborn können Fakultäten pro Rufannahme einer Professorin oder Juniorprofessorin bis zu 30.000 Euro beantragen, die für Gleichstellungsmaßnahmen eingesetzt werden müssen. An der Universität Bonn sind die zur Verfügung gestellten Gelder nach Besol-

³⁵ Die Abkürzung steht für: Regelstudienzeit plus zwei Semester.

dungsgruppe gestaffelt und reichen von 10.000 Euro für die Berufung nach W1 bis hin zu 50.000 Euro für die Berufung auf eine W3-Professur. An der Universität Bochum erhalten die Fakultäten für die Erstausstattung einer neu berufenen Professorin 20.000 Euro. Zudem können Fakultäten mit dem „Female Research Talent Attraction Programme“ seit 2021 insgesamt zehn zusätzliche W2-Professuren mit externen Kandidatinnen besetzen, die bereits erfolgreich prestigeträchtige Drittmittelprojekte (Emmy Noether, ERC Grants, Sofja Kovalevskaja-Preis, Heisenberg-Programm) eingeworben haben. Die RWTH Aachen hat aus Mitteln der Fakultäten den Berufungsfonds Gleichstellung eingerichtet, der dazu dient, Bleibeverhandlungen mit W2- und W3-Professorinnen zu führen und hervorragende Wissenschaftlerinnen zu gewinnen. Sollten Mittel nicht verausgabt werden, werden sie für die Erhöhung des Frauenanteils auf Postdoc- und W1-Ebene eingesetzt.

Zentrale und dezentrale Projektfonds

Darüber hinaus steuern einige Hochschulen Gleichstellung mit weiteren monetären Anreizen, die teilweise zentral und teilweise auf der Ebene der Fakultäten angesiedelt sind: Einige Hochschulen haben zentrale Projektfonds eingerichtet, die der Verteilung von Mitteln für Gleichstellungsvorhaben dienen. An der Technischen Hochschule Köln stehen hierfür jährlich insgesamt 20.000 Euro zur Verfügung, die Vergabe der Gelder erfolgt durch das Präsidium, im Anschluss einer Bewertung der Projektanträge durch die Gleichstellungskommission. Ähnlich funktioniert die Projektförderung der Universität Bochum im Rahmen des mit jährlich 150.000 Euro ausgestatteten Lore-Agnes-Programms. An der Universität Bielefeld stehen Fakultäten über den Strategieetat jährlich Mittel in Höhe von 300.000 Euro für gleichstellungsfördernde, strukturelle Maßnahmen zur Verfügung. Auch an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe ist bei Gleichstellungsbeauftragter und -kommission ein Antragsverfahren zur finanziellen Unterstützung gleichstellungsrelevanter Vorhaben etabliert. An der Universität Wuppertal hingegen existieren verschiedene Sonderfonds, die u. a. auf die verstärkte Promotion von Frauen in MINT-Fächern, den Ausbau von Geschlechterforschung sowie die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen zielen. Auch die Fachhochschule Bielefeld verweist auf verschiedene Förderprogramme, da-

runter die Förderung weiblicher Lehrbeauftragter, die Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in MINT-Fächern oder die Teilnahme am Professorinnenprogramm. Ähnliche Förderziele werden auch von der Universität Münster benannt, wo ein Frauenförderprogramm Einzelprojekte mit verschiedenen Ausrichtungen (Gleichstellung, Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, genderbezogene Forschung und Lehre) finanziert.

An der Technischen Hochschule Köln ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte für die interne Mittelvergabe der Gelder aus dem Landesprogramm FF-Hochschulen³⁶ zuständig und fungiert zudem als interne Projektleiterin für das Professorinnenprogramm III. Auf diese Weise konnte nach Aussage der Hochschule eine Gleichstellungsperspektive in das Finanzcontrolling integriert werden. Zugleich fungiert das Gleichstellungsbüro als zentraler Knotenpunkt, indem es die aus diesen Geldern finanzierten Gleichstellungsmaßnahmen anstößt und die Umsetzungsprozesse begleitet.

An der Universität Wuppertal ist ein fester Budgetanteil von 1 % der Fakultätshaushalte für Gleichstellungszwecke gebunden. Ähnlich ist an der Hochschule Ruhr West, die derzeit nicht an der LOM teilnimmt, ein Fixbetrag des Sachbudgets für Gleichstellungsarbeit reserviert. An der RWTH Aachen müssen 30 % der im Rahmen der Exzellenzinitiative eingeworbenen Mittel zur Förderung von Personen für Wissenschaftlerinnen verausgabt werden. Wird diese Quote nicht erreicht, wird das Geld für strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen eingesetzt.

Honorierung für Gleichstellungsengagement

Zudem wird das Engagement für Gleichstellung oder die Übernahme von Leitungs- und Gremientätigkeiten durch Frauen honoriert: So können die Fachbereiche an der Fachhochschule Aachen Mittel aus dem Gleichstellungsbudget zur Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten beantragen. Die Universität Bielefeld stellt Mittel zur Verfügung, wenn die Leitung eines Dekanats mit einer Frau besetzt wird (65-Prozent-Stelle pro Dekanin). Außerdem werden dort Professorinnen bei überproportionaler Gremientätigkeit u. a. durch finanzielle Mittel für Hilfskräfte, eine Aufstockung von Mitarbeiter_innenstellen oder Stellenanteile im Verwaltungsbereich entlastet.

³⁶ Hierbei handelt es sich um das im Januar 2019 gestartete Förderprogramm „Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern – Programm für chancengerechte Hochschulen in Nordrhein-Westfalen“. Vgl. hierzu Kortendiek (2019: 241f.).

Vier Universitäten (Bielefeld, Münster, Bochum, Wuppertal) loben regelmäßig Gleichstellungspreise aus, die der Unterstützung und Förderung von Gleichstellung dienen.

Einige Hochschulen benennen zudem weitere Einzelmaßnahmen, die finanzielle Anreize für Gleichstellungsarbeit schaffen sollen, darunter eine Gender-Gastpro-

fessur (Universität Bielefeld), Qualifizierungsmaßnahmen und Informationsveranstaltungen (Universität Bielefeld, Fachhochschule Aachen) sowie eine Kompensationsregelung mit Gleichstellungskomponente, die Juniorprofessor_innen Sachmittel zur Verfügung stellt, da diesen keine Leistungsbezüge gewährt werden können (Universität Bonn).

6.3 Resümee

Die nordrhein-westfälischen Hochschulen haben die Problematik eines Gender Pay Gaps erkannt und viele zeigen laut Auswertung der Hochschulbefragung ihre Handlungsbereitschaft, diesen abzubauen – zumindest was die Gruppe der Professor_innen betrifft. Dabei wird der Bereitstellung geschlechterbezogener Daten zu Gehaltsunterschieden eine zentrale Bedeutung beigemessen. So kündigen mehrere Hochschulen an, die Identifizierung von Gender Pay Gaps in ihr internes Monitoring bzw. Controlling zu übernehmen. Darüber hinaus existieren bereits mehrere Modelle für die Standardisierung von Verfahren mit dem Ziel, über eine stärkere Transparenz auch Eingriffsoptionen für mehr Entgeltgerechtigkeit zu erhalten. In einigen Fällen soll auch die Gleichstellungsbeauftragte nicht nur an den Verfahren, sondern auch an den konkreten Berufungsverhandlungen beteiligt werden.

Neben den konkret auf die Leistungsbezüge und ihre Verfahren zielenden Maßnahmen setzen einige Hochschulen auch auf ‚Vorfeldarbeit‘. Darunter fällt zunächst eine allgemeine Sensibilisierung für das Thema Entgeltgerechtigkeit und die Diskussion von Forschungsergebnissen und Handlungsempfehlungen. Darüber hinaus werden Maßnahmen und Ziele auch abhängig von der Ursachenanalyse der Hochschulen benannt: Einige Hochschulen begründen den Gender Pay Gap mit der geringen Repräsentanz von Frauen und streben daher eine allgemeine Erhöhung des Professorinnenanteils oder eine Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen an. Werden jedoch Defizite vor allem bei Frauen lokalisiert, gehören Karriereberatung und Verhandlungstraining von (zukünftigen) Professorinnen zu den Maßnahmen gegen den Gender Pay Gap. Solche Strategien laufen jedoch Gefahr, einseitig Frauen zu adressieren („fixing the women“), anstatt strukturelle Veränderungen voranzutreiben („fixing the system“).

Die allermeisten Maßnahmen richten sich an die Gruppe der Professor_innen. Der wissenschaftliche und künstlerische Mittelbau kommt eher im Rahmen einer allgemeinen Karriereförderung vor, ohne dass Entgeltungleichheiten als Thema konkret benannt werden. Geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten in der großen Beschäftigtengruppe der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV) werden nur von wenigen Hochschulen angesprochen und dabei zum Teil als tarifpolitisches Thema aus dem Verantwortungsbereich der Hochschulen zurückgewiesen oder an die Selbstorganisation der Beschäftigten verwiesen.

Mit Bezug auf die Mittelvergabe zeigen die Rückmeldungen der Hochschulen zunächst, dass sie unterschiedlich mit Mitteln für Gleichstellung ausgestattet sind. So benennen manche Hochschulen finanzielle Hürden für die Gleichstellungsarbeit. Wie bereits in den Gender-Reporten 2016 und 2019 berichtet, variieren die Verfahren zur Ausgestaltung der internen Mittelvergabe. Nicht ganz die Hälfte der Hochschulen berücksichtigt hierbei einen Parameter Gleichstellung. Zudem variieren die Verfahren zur Bestimmung dieses Leistungsindikators. Des Weiteren nutzen einige Hochschulen weitere monetäre Anreizsysteme für eine geschlechtergerechtere Hochschule. Hierbei reicht die Bandbreite von Vereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fakultäten über zentrale und dezentrale Projektfonds bis hin zu finanzieller Honorierung von Gleichstellungsengagement und Geschlechterforschung.

Insgesamt bestätigt auch die vorliegende Analyse, dass nicht alle Hochschulen ihren Gleichstellungsauftrag bei der internen Mittelvergabe berücksichtigen und keine Hochschule über eine haushälterische Strategie im Sinne von Gender Budgeting verfügt.

7 GESCHLECHTERFORSCHUNG – GENDER-DENOMINATIONEN, ZENTREN UND STUDIENGÄNGE

In das Arbeitsfeld Gleichstellung fällt auch die geschlechtergerechte Ausgestaltung von Lehre und Forschung. Insbesondere die Schaffung und Verstetigung von Infrastrukturen durch Professuren mit Gender-Denomination, von interdisziplinären Zentren und disziplinären Arbeitsstellen sowie Studiengängen sind hier hervorzuheben. Eine aktive Unterstützung seitens der Gleichstellungsbeauftragten bei der Einrichtung, Einwerbung und auch Sicherung von Gender-Denominationen, Zentren und Studiengängen für Geschlechterforschung ist Teil der Leitlinie der LaKof für das Thema Gleichstellung an Hochschulen und Universitätsklinika in NRW, in der es heißt:

„Die Geschlechterforschung gibt durch ihre wissenschaftskritischen und interdisziplinären Ansätze wichtige Impulse, um die gesellschaftlichen Herausforderungen zu bewältigen und geschlechtergerecht zu

*gestalten. [...] Damit generiert sie wichtige Erkenntnisse für ein geschlechtergerechtes Wissenschaftssystem und leistet Beiträge zur Vermittlung von Genderkompetenz an die Akteur*innen der Hochschulen.“ (LaKof NRW 2019)³⁷*

Aktuell (2020–2023) führt der Wissenschaftsrat (WR) in Absprache mit den Bundesländern eine umfassende Strukturbegutachtung der Gender Studies unter Berücksichtigung aller relevanten Einrichtungen mit dem Ziel, „Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Gender Studies in Deutschland“ zu entwickeln, durch.³⁸ Im Kontext dieser Strukturbegutachtung werden derzeit sowohl Professor_innen mit einer Gender-Denomination als auch Zentren und Studiengänge der Geschlechterforschung aus NRW aktiv zu Expert_innenrunden eingeladen oder schriftlich befragt.

7.1 PROFESSUREN MIT GENDER-(TEIL-)DENOMINATION

Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, das mit Schaffung der ersten Professur im Jahr 1986 an der Universität Bonn seinen Ausgangspunkt genommen hat, ist zu einem breiten interdisziplinären und transdisziplinären Netzwerk gewachsen. Über dieses Netzwerk wird der Austausch zwischen den Professor_innen mit einer Gender- bzw. Gender-(Teil-)Denomination organisiert. Die Analyse der Datenbank des Netzwerks FGF NRW³⁹ und die Auswertung der Hochschulbefragung zeigt (Tab. II 7.1), dass es unter der Berücksichtigung von Gastprofessuren oder vakanten Professuren im Jahr 2022 insgesamt 65 Professuren mit einer Gender-Denomination an 24 von 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW gibt.⁴⁰

Professuren mit einer Gender-Denomination sind integraler Bestandteil von Forschung und Lehre an den Fachbereichen und Fakultäten der Hochschulen des Landes NRW – dies bedeutet auch, dass

diese Professuren Bestandteil der Fachbereichs- und Hochschulentwicklung sind. Im Berichtszeitraum wurden einerseits neue Professuren mit Gender-Denomination geschaffen und andererseits entsprechende Professuren nicht weitergeführt – insbesondere durch Pensionierung, Rufannahme an eine andere Hochschule oder Auslaufen von Förderprogrammen und -geldern. Der Vergleich zwischen den Erhebungen zeigt, dass seit 2019 insgesamt fünf Professuren mit Gender-Denomination entfallen sind (Kortendiek 2019: 233ff.). Ebenso viele Professuren mit Gender-Denomination befinden sich aktuell in der Planung, sodass die Entwicklung dieser Professuren in den letzten drei Jahren stagniert und seit 2016 insgesamt leicht rückläufig ist (Kortendiek et al. 2016: 234ff.).

Bei den Professuren mit Gender-Denomination handelt es sich im Regelfall um entfristete Professuren – Ausnahmen bilden hier die Juniorprofessuren, Gast-

³⁷ http://www.lakofnrw.de/download/20191030_Gleichstellungsstandards.pdf [Zugriff am 07.07.2022].

³⁸ https://www.wissenschaftsrat.de/download/2021/Arbeitsprogramm.pdf?__blob=publicationFile&v=11 [Zugriff am 07.07.2022].

³⁹ <https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/das-netzwerk/netzwerkprofessuren> [Zugriff am 07.07.2022].

⁴⁰ Berücksichtigt werden ausschließlich Professuren, die einen der folgenden Begriffe in der Denomination führen: Geschlecht, Gender, Frau, Queer. Nicht berücksichtigt wurden Professuren, die ausschließlich den Begriff Diversity in der Denomination führen. Weiter nicht berücksichtigt wurden Professuren, die zwar einem Institut der Geschlechterforschung institutionell zugeordnet sind, aber keine explizite Gender-Denomination aufweisen.

professuren und Professuren, die durch Sonderprogramme gefördert werden, z. B. durch das „Landesprogramm geschlechtergerechte Hochschulen NRW“ (2016–2023)⁴¹ oder durch das „Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder“.⁴² Die Hochschulbefragung zeigt, dass insbesondere die drei folgenden, durch das Landesprogramm geschlechtergerechte Hochschulen NRW geschaffenen Gender-Denominationen über das Jahr 2023 hinaus noch nicht verstetigt wurden – dies sind die beiden Denominationen an der Universität Siegen „Neues Testament/Masculinity Studies“ und „Populäre Musik und Gender Studies“ sowie die Professur an der Folkwang Universität der Künste mit der Denomination „Gender und Diversity in Forschung und Lehre“.

Der weit überwiegende Teil der Professuren mit Gender-Denomination ist an den Universitäten angesiedelt (78,5 %). An 13 von 14 Universitäten des Landes NRW – außer an der Universität Bonn – lehren und forschen Professor_innen mit einer Gender-Denomination. Zudem verteilen sich auf neun von 16 HAW-Standorten insgesamt zwölf Professuren mit einer Gender-Denomination. An zwei von sieben Kunsthochschulen gibt es jeweils eine Professur zu Gender- bzw. Queer Studies. Es ist daher erstrebenswert, wenn auch an den HAWs und Kunsthochschulen zur Förderung geschlechtergerechter Lehre und Forschung mehr Professuren mit einem Schwerpunkt in der Geschlechterforschung geschaffen bzw. Wissenschaftler_innen mit einschlägigen Forschungsschwerpunkten berufen würden.

Tab. II 7.1 Professuren mit einer Gender-(Teil-)Denomination an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW

Hochschule	Genderprofessuren: Fach, (Teil-)Denomination und Professor_in (Stand März 2022)
Universität	N = 51
RWTH Aachen	1. Fakultät für Bauingenieurwesen: Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten 2. Medizinische Fakultät/Klinik für Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik: Neuropsychologische Geschlechterforschung Prof. Dr. Ute Habel
U Bielefeld	3. Fakultät für Erziehungswissenschaft: Pädagogik mit dem Schwerpunkt pädagogische Beratung unter besonderer Berücksichtigung der gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse Prof. Dr. Katharina Gröning (bis zum 31.03.2022) 4. Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie: Moderne Geschichte und Geschlechtergeschichte Prof. Dr. Martina Kessel 5. Fakultät für Gesundheitswissenschaften: Sustainable Environmental Health Sciences (EHC) unter besonderer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte Prof. Dr. Claudia Hornberg 6. Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft: Angewandte Sozialpsychologie und Geschlechterforschung Prof. Dr. Friederike Eyssel 7. Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft: Sozialpsychologie und experimentalpsychologische Genderforschung Prof. Dr. Gerd Bohner 8. Fakultät für Soziologie: Geschlechtersoziologie Prof. Dr. Tomke König 9. Fakultät für Soziologie: Geschlechtersoziologie Prof. Dr. Diana Lengersdorf 10. Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft: American Studies mit dem Schwerpunkt Gender Studies (befristet) Prof. Dr. Julia Roth

⁴¹ Nach Ablauf der dreijährigen Förderphase durch das MKW NRW (2016–2019) haben sich die Hochschulen verpflichtet, die Gender-Denomination mindestens drei weitere Jahre – also bis 2023 – beizubehalten.

⁴² <https://projektraeger.dlr.de/de/foerderung/foerderangebote-und-programme/das-professorinnenprogramm-iii-des-bundes-und-der-laender> [Zugriff am 07.07.2022].

Hochschule	Genderprofessuren: Fach, (Teil-)Denomination und Professor_in (Stand März 2022)
U Bielefeld	11. Medizinische Fakultät OWL: Geschlechtersensible Medizin Prof. Dr. Sabine Oertelt-Prigione
	12. Fakultät für Wirtschaftswissenschaften: Gender im Gründungsmanagement (befristet) Jun.-Prof. Dr. Sabrina Backs
	13. Gender-Gastprofessur (befristet) (wechselnde Besetzung/fakultätsübergreifende „Wanderprofessur“)
U Bochum	14. Fakultät für Geschichtswissenschaft: Geschichte der Frühen Neuzeit und Geschlechtergeschichte Prof. Dr. Maren Lorenz
	15. Fakultät für Geschichtswissenschaft: Kunstgeschichte der Moderne mit einem Schwerpunkt in der Kultur- und Geschlechtergeschichte Prof. Dr. Anne Söll
	16. Fakultät für Philologie: Transformationen audiovisueller Medien unter besonderer Berücksichtigung von Gender und Queer Theory Prof. Dr. Henriette Gunkel
	17. Fakultät für Philologie: Medienöffentlichkeit und Medienakteure unter besonderer Berücksichtigung von Gender Prof. Dr. Astrid Deuber-Mankowsky
	18. Fakultät für Sozialwissenschaft: Gender Studies Prof. Dr. Katja Sabisch
	19. Fakultät für Sozialwissenschaft: Marie-Jahoda-Fellowship für internationale Geschlechterforschung (befristet) wechselnde Besetzung
TU Dortmund	20. Fakultät für Sozialwissenschaft: Soziologie/Soziale Ungleichheit und Geschlecht Prof. Dr. Heike Kahlert
	21. Fakultät Kulturwissenschaften: Neue und neueste deutsche Literatur mit dem Schwerpunkt Gender und Diversität Prof. Dr. Sigrid Nieberle
	22. Fakultät Rehabilitationswissenschaften: Frauenforschung in Rehabilitation und Pädagogik bei Behinderung Vertr.-Prof. Dr. Christiane Schnell
U Düsseldorf	23. Fakultät Sozialwissenschaften: Soziologie der Geschlechterverhältnisse Prof. Dr. Mona Motakef
	24. Philosophische Fakultät: Modernes Japan – Kulturwissenschaften und Genderforschung Prof. Dr. Andrea Germer
U Duisburg-Essen	25. Fakultät für Bildungswissenschaften: Allgemeine Erziehungswissenschaften unter besonderer Berücksichtigung von migrations- und geschlechtsspezifischen Bildungsprozessen (vakant bis zum 31.03.2022)
	26. Fakultät für Bildungswissenschaften: Allgemeine Erziehungswissenschaft mit Berücksichtigung der Genderperspektive (vakant bis zum 30.09.2022)
	27. Medizinische Fakultät: Viszerale Transplantation unter besonderer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte Prof. Dr. Arzu Oezcelik
	28. Medizinische Fakultät: Molekulargenetik von Adipositas und Essstörungen unter Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten Prof. Dr. Anke Hinney
	29. Fakultät für Gesellschaftswissenschaften: Soziologie mit dem Schwerpunkt Arbeit, Geschlecht und soziale Ungleichheit Prof. Dr. Annette von Alemann
	30. Fakultät für Ingenieurwissenschaften: Sozialpsychologie: Medien und Kommunikation unter Einschluss von Genderperspektiven im Umgang mit neuen Technologien Prof. Dr. Nicole Krämer

Hochschule	Genderprofessuren: Fach, (Teil-)Denomination und Professor_in (Stand März 2022)
FernU Hagen	31. Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften: Literatur- und medienwissenschaftliche Genderforschung (befristet) Jun.-Prof. Dr. Irina Gradinari
	32. Rechtswissenschaftliche Fakultät: Gender im Recht (befristet) Vertr.-Prof. Dr. Anja Böning (bis 31.03.2022)
	33. Gastprofessur Gender und Queer Studies (befristet) (wechselnde Besetzung)
U Köln	34. Humanwissenschaftliche Fakultät: Methoden der Bildungs- und Sozialforschung unter besonderer Berücksichtigung der Genderforschung Prof. Dr. Susanne Völker
	35. Humanwissenschaftliche Fakultät: Organisation, Technik und Geschlecht Prof. Dr. Eva Sängler
	36. Humanwissenschaftliche Fakultät: Historische Bildungsforschung mit Schwerpunkt Gender History Prof. Dr. Elke Kleinau
	37. Philosophische Fakultät: Ältere Deutsche Sprache und Literatur mit den Schwerpunkten Spätmittelalter, Frühe Neuzeit und historische Geschlechterforschung Prof. Dr. Monika Schausten
	38. Medizinische Fakultät/Medizinische Psychologie: Medizinische Psychologie/Neuropsychologie und Gender Studies Prof. Dr. Elke Kalbe
	39. Philosophische Fakultät: Allgemeine Literaturwissenschaft/Medientheorie mit Schwerpunkt in der Geschlechterforschung Prof. Dr. Claudia Liebrand
	40. Philosophische Fakultät: Neuere deutsche Literaturwissenschaft, Schwerpunkt u. a. Gender Studies Prof. Dr. Manuela Günter
U Münster	41. Katholisch-Theologische Fakultät: Religionspädagogik, Bildungs- und Genderforschung Prof. Dr. Judith Könnemann
	42. Katholisch-Theologische Fakultät: Christliche Sozialwissenschaft und sozioethische Genderforschung Prof. Dr. Marianne Heimbach-Steins
	43. Fachbereich Physik: Experimentelle Physik und Geschlechterforschung in der Physik Prof. Dr. Cornelia Denz
	44. Fachbereich Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften: Politikwissenschaft mit Schwerpunkt der Theorie und Politik von Geschlechterverhältnissen Prof. Dr. Gabriele Wilde
U Paderborn	45. Fakultät für Kulturwissenschaften/Institut für Erziehungswissenschaft: Schulpädagogik mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung Prof. Dr. Antje Langer
	46. Kulturwissenschaft/Musikwissenschaft: Musikwissenschaft mit Schwerpunkt Genderforschung ⁴³ Prof. Dr. Rebecca Grotjahn
	47. Fakultät für Kulturwissenschaften: Vergleichende Literatur- und Kulturwissenschaft mit Schwerpunkt Gender Studies Prof. Dr. Jörn Steigerwald
	48. Fakultät für Kulturwissenschaften/Psychologie: Pädagogische Psychologie und Entwicklungspsychologie unter Berücksichtigung der Geschlechterforschung Prof. Dr. Heike M. Buhl
U Siegen	49. Philosophische Fakultät/Katholische Theologie: Neues Testament/Masculinity Studies (befristet) Prof. Dr. Hans-Ulrich Weidemann
	50. Fakultät Bildung, Architektur, Künste/Musik: Populäre Musik und Gender Studies (befristet) Prof. Dr. Florian Heesch

⁴³ Die Professur „Musikwissenschaft mit Schwerpunkt Genderforschung“ ist an der Universität Paderborn und darüber hinaus auch an der Hochschule für Musik Detmold angesiedelt, sodass die Professur an zwei Standorten vertreten ist.

Hochschule	Genderprofessuren: Fach, (Teil-)Denomination und Professor_in (Stand März 2022)
U Wuppertal	51. Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften/Erziehungswissenschaft: Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Geschlecht und Diversität Prof. Dr. Astrid Messerschmidt
Hochschule für angewandte Wissenschaften	N = 12
FH Bielefeld	52. Fachbereich Ingenieurwissenschaften/Architektur/Bauingenieurwesen: Architektur, Planungstheorie und Projektsteuerung unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Frau im Baubetrieb und Handwerk Prof. Dipl.-Ing. Bettina Mons
	53. Fachbereich Ingenieurwissenschaften: Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften Prof. Dr. Andrea Kaimann
HS Bochum	54. Fachbereich Wirtschaft: Betriebswirtschaftslehre und Marketing unter besonderer Berücksichtigung von Genderfragen Prof. Dr. Susanne Stark
HS Bonn-Rhein-Sieg	55. Fachbereich Elektrotechnik, Maschinenbau und Technikjournalismus: Gender-Technik-Journalismus Prof. Dr. Susanne Keil
FH Dortmund	56. Angewandte Sozialwissenschaften: Sozialmedizin und Public Health mit Schwerpunkt Geschlecht und Diversität Prof. Dr. med. Gabriele Dennert
HS Düsseldorf	57. Fachbereich Design: Gender & Cultural Studies Prof. Dr. Yvonne P. Doderer
	58. Fachbereich Sozial- & Kulturwissenschaften: Soziologie mit besonderem Schwerpunkt Geschlechtersoziologie Prof. Dr. Christiane Leidinger
HS Rhein-Waal	59. Fakultät für Gesellschaft und Ökonomie: Soziologie mit dem Schwerpunkt Genderforschung Prof. Dr. Eva Maria Hinterhuber
HS Ruhr West	60. Institut Informatik: Human Factors and Gender Studies Prof. Dr. Sabrina Eimler
TH Köln	61. Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften (Institut für Geschlechterstudien): Psychologie mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung Prof. Dr. Inken Lind
	62. Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften (Institut für Geschlechterstudien): Gender in der Sozialen Arbeit (vakant)
HS Westfälische	63. Fachbereich Wirtschaft: Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Management unter Berücksichtigung von Gender und Diversity Prof. Dr. Kerstin Ettl
Kunsthochschule	N = 2
Folkwang U der Künste	64. Fachbereich Gestaltung: Gender und Diversity in Forschung und Lehre (befristet) Prof. Dr. Simon Dickel
Kunst-HS für Medien Köln	65. Medien- und Kulturwissenschaften: Queer Studies in Künsten und Wissenschaft Prof. Dr. Isabell Lorey
HS für Musik Detmold	66. Kulturwissenschaft/Musikwissenschaft: Musikwissenschaft mit Schwerpunkt Genderforschung (vgl. Fußnote 43) Prof. Dr. Rebecca Grotjahn

Quelle: Erhebung auf der Basis der Wissenschaftler_innen-Datenbank des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW und Befragung der NRW-Hochschulen 2021 (Stand März 2022).

Tab. II 7.2 Gender-Denominationen an den Hochschulen in NRW nach Fachbereich/Fächergruppe 2022

Fachbereich/Fächergruppe	Anzahl	%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	29	44,6 %
Geisteswissenschaften	16	24,6 %
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	6	9,2 %
Ingenieurwissenschaften	6	9,2 %
Kunst, Kunstwissenschaft	4	6,2 %
Interdisziplinäre Gastprofessuren	3	4,6 %
Mathematik, Naturwissenschaften	1	1,5 %
Sport	0	(-)
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	0	(-)
Gesamt	65	100 %

Quelle: Erhebung auf der Basis der Wissenschaftler_innen-Datenbank des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW und Befragung der NRW-Hochschulen 2021 (Stand März 2022).

Eine Übersicht nach Fächergruppen (Tab. II 7.2) zeigt, dass Professuren mit Gender-Denominationen ungleich auf die Fächergruppen verteilt sind: Über 40 % aller Professuren mit Gender-Denomination entfallen auf die Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften – wobei hier zu berücksichtigen ist, dass diese Fächergruppe eine breite Palette unterschiedlicher Studienbereiche und Studienfächer umfasst. An zweiter Stelle steht die Fächergruppe Geisteswissenschaften (24,6 %), die ebenfalls eine Breite unterschiedlicher Studienbereiche umfasst. Dass die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften an dritter Stelle gelistet werden kann, zeigt, dass insbesondere die gendersensible Forschung und Lehre an den medizinischen Fakultäten zunehmend einen höheren Stellenwert einnimmt. Der Ausbau einer geschlechtersensiblen Hochschulmedizin durch neue Genderprofessuren wird vor dem Hintergrund der ab dem Jahr 2025 gültigen Approbationsordnung für Ärzt_innen sogar noch an Bedeutung gewinnen, denn die zukünftige Verankerung geschlechtersensibler Aspekte in das Curriculum des Medizinstudiums er-

fordert fachlich ausgewiesene Professor_innen. Der aktuelle Ist-Stand der Hochschulmedizin, so die Gendermedizinexpertin Gabriele Kaczmarczyk, zeigt, dass die „Vermittlung von geschlechtersensiblen Wissen [...] an den Universitäten absolut unzureichend“⁴⁴ ist.

In der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften und der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften ist ebenfalls ein eklatanter Mangel an Professuren mit Gender-Denomination zu konstatieren. Nach wie vor ist die Fächergruppe der Mathematik und Naturwissenschaften unterausgestattet und an allen nordrhein-westfälischen Hochschulen gibt es lediglich an der Universität Münster im Fach Physik eine entsprechende Professur. Hier sollte, ähnlich wie an den HAWs, die Geschlechterforschung durch entsprechende Professuren gestärkt werden, nicht nur, um den Gender Gap in den MINT-Fächern im Hinblick auf die geschlechterbezogene Ausgestaltung der Curricula und der Forschungsinhalte zu problematisieren, sondern auch, um international innovative Forschungsergebnisse generieren zu können.

7.2 INTERDISZIPLINÄRE ZENTREN, DISZIPLINÄRE ARBEITSSTELLEN UND STUDIENGÄNGE

Die interdisziplinären Zentren und disziplinären Arbeitsstellen an den Hochschulen sind die Einrichtungen, an denen die Wissenschaftler_innen aus der geschlechterbezogenen Forschung systematisch, fakultäts- und statusübergreifend zusammenarbeiten. Im

Rahmen eines internen Austausches zwischen den Einrichtungen der Geschlechterforschung im Jahr 2021, der durch die KoFo des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW organisiert wurde und zur Information sowie Verständigung über die

⁴⁴ https://www.aerztinnenbund.de/Gutachten_Vermittlung_von.3404.0.2.html [Zugriff am 07.07.2022].

Strukturbegutachtung des Wissenschaftsrates zu den Gender Studies in Deutschland diente, wurde insbesondere deutlich, dass in den Zentren ein hoher Bedarf an strukturierten Förderprogrammen zur dauerhaften Stellenschaffung für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen besteht. Derzeit arbeitet der Großteil des akademischen Mittelbaus in den Einrichtungen projektbezogen und befristet, obwohl es sich bei ihren Tätigkeiten im Regelfall um Daueraufgaben im Schnittfeld von Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement handelt. Im Jahr 2022 arbeiten sechs Zentren, sechs Forschungs- und Arbeitsstellen sowie sieben Studiengänge Gender Studies in dieser Form und auf dieser Ebene:

Zentren für Geschlechterforschung und Gender Studies

Aktuell gibt es an sechs Universitäten zentrale wissenschaftliche Einrichtungen zur Förderung der Geschlechterforschung:

1. Universität Bochum | Marie Jahoda Center for International Gender Studies (MaJaC)
2. Universität Bielefeld | Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung (IZG)
3. Universität Duisburg-Essen | Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG)
4. Universität Köln | Gender Studies in Köln (GeStiK)
5. Universität Paderborn | Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies (ZG)
6. Universität Siegen | Zentrum Gender Studies Siegen (Gestu_S)

Forschungs- und Arbeitsstellen für Geschlechterforschung

Darüber hinaus forschen und lehren an fünf Hochschulen sechs disziplinär ausgerichtete Arbeitsstellen, die sich thematisch auf die Geschlechterforschung in einer Fachdisziplin (Theologie, Sport, Politikwissenschaft, Philosophie, Soziale Arbeit) konzentrieren:

1. Universität Bonn | Arbeitsstelle für Theologische Genderforschung
2. Deutsche Sporthochschule Köln | Interdisziplinäres Genderkompetenzzentrum in den Sportwissenschaften (IGiS)
3. Universität Münster | Arbeitsstelle für Theologische Genderforschung (AThG)
4. Universität Münster | Zentrum für Europäische Geschlechterstudien (ZEUGS)
5. Universität Paderborn | History of Women Philosophers and Scientists (HWPS)

6. Technische Hochschule Köln | Institut für Geschlechterstudien (IFG), Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften

Studiengänge Gender Studies

An den Hochschulen in NRW werden im Jahr 2022 insgesamt sieben Studiengänge bzw. Teilstudiengänge in den Gender Studies angeboten, ein Frauenstudiengang im Fach Maschinenbau und zwei weiterbildende Studiengänge. Im Einzelnen handelt es sich dabei um die folgenden Studienangebote:

1. Universität Bielefeld | Gender Studies – Interdisziplinäre Forschung und Anwendung (Master)
2. Universität Bochum | Gender Studies – Kultur, Kommunikation, Gesellschaft (Master)
3. Hochschule Rhein-Waal | Gender and Diversity (Bachelor)
4. Universität Köln, Technische Hochschule Köln in Kooperation mit der Hochschule für Musik und Tanz Köln | Gender & Queer Studies (Master)
5. Universität Paderborn | Geschlechterstudien/Gender Studies (Master-(Teil-)Studiengang)
6. Universität Paderborn | Komparatistik, Interkulturalität, Intermedialität und Gender Studies (Master)
7. Universität Wuppertal | Erziehungswissenschaft: Bildungstheorie und Gesellschaftsanalyse – mit Geschlechterforschungsschwerpunkt (Master)

Frauenstudiengänge und Weiterbildende Studien

1. Hochschule Ruhr West | Frauenstudiengang Maschinenbau (Bachelor)
2. Katholische Fachhochschule NRW, Abteilung Aachen | Soziale Arbeit für Frauen und Männer neben der Familientätigkeit (Bachelor)
3. Universität Bielefeld | FrauenStudien/Weiterbildendes Studium (Zertifikat)

7.3 Resümee

Seit mehreren Jahren stagniert die Zahl der Professuren mit einer Gender-Denomination mit einer leicht rückläufigen Tendenz – dies ist insbesondere vor dem Hintergrund der mangelnden Innovation von bestimmten Fachdisziplinen und der Lösung drängender gesellschaftlicher Themen problematisch. Zu wichtigen Gegenwarts- und Zukunftsthemen sind die Geistes- und Sozialwissenschaften, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften ebenso gefragt wie die Technik- und Naturwissenschaften. So benötigt auch die gendermedizinische Forschung zukünftig mehr Professuren – nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Aktualisierung der Approbationsordnung für Ärzt_innen muss die Mediziner_innenausbildung modernisiert und durch eine geschlechtersensible Forschung und Lehre ergänzt werden. Auch die Forschung und Ausbildung in den MINT-Fächern und den Ingenieurwissenschaften ist bezogen auf die Geschlechterforschung wenig innovativ – hier gilt es, Gender-Aspekte über Professuren in das jeweilige Wissenschaftsfeld einzuführen. Eine Landesförderung von Professuren mit einer Gender-Denomination insbesondere in den Bereichen Ökonomie, Ökologie/Nachhaltigkeit, MINT, Recht und Medizin (Anschubfinanzierung von Gender-Denominationen) würde hier wichtige Impulse für die Modernisierung der Fachdisziplinen setzen.

Des Weiteren ist es notwendig, dass die bis zum Jahr 2023 über das Landesprogramm geschlechtergerechte Hochschulen geförderten Gender-Denominationen „Neues Testament/Masculinity Studies“ und „Populäre Musik und Gender Studies“ sowie die Professur an der Folkwang Universität der Künste mit der Denomination „Gender und Diversity in Forschung und Lehre“ verstetigt werden. Ebenso sollte zukünftig stärker darauf gedrungen werden, dass Professuren, die über das Professorinnenprogramm des Bundes und des Landes gefördert werden, verstetigt werden, so wird die einzige Professur im Land NRW mit einer Denomination zu „Gender und Recht“ an der FernUniversität Hagen seit April 2022 nicht weiter fortgeführt.

Zudem sind die interdisziplinären Zentren und disziplinären Arbeitsstellen für Geschlechterforschung sowie die Koordinationsstellen der Gender-Studies-Studiengänge häufig unterausgestattet und die Mitarbeitenden aus dem akademischen Mittelbau im Regelfall befristet eingestellt. Hier wird eine Förderung im Sinne einer Anschubfinanzierung von Dauerstellen benötigt, damit in den Zentren und Studiengängen zur Sicherung und Qualitätssteigerung kontinuierlich und unter nichtprekären Verhältnissen gelehrt, geforscht und gearbeitet werden kann.



Teil III

Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau

1 Der akademische Mittelbau im Fokus – Diskurslinien und Forschungsdesiderate	261
2 Forschungsfragen und Untersuchungsdesign	266
3 Gemeinsamkeiten und Unterschiede – wie heterogen ist der akademische Mittelbau?	272
4 Arbeits- und Beschäftigungssituation	291
5 Karrierewege und Perspektiven	313
6 Arbeitsalltag – Erfahrungen, Zufriedenheit und die Auswirkungen der Coronapandemie	331
7 Benachteiligung, sexuelle Belästigung und Machtmissbrauch	346
8 Reform- und Handlungsbedarf	360

Die Arbeitsverhältnisse des vorrangig befristet beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ohne Professur werden auf Druck verschiedener Initiativen, wie z. B. des „Netzwerks Gute Arbeit in der Wissenschaft“, seit einigen Jahren verstärkt diskutiert. Selten wird dabei die Lage des akademischen Mittelbaus aus einer geschlechterbezogenen Perspektive reflektiert. Für die nordrhein-westfälischen Hochschulen belegen bisherige Forschungen, dass Geschlechterungleichheiten nicht nur auf der professoralen Ebene, sondern auch im akademischen Mittelbau existieren (vgl. u. a. Kortendiek et al. 2019). Die vorliegende Studie widmet sich einem hochaktuellen, politisch umkämpften Thema und knüpft zugleich an vorherige Debatten an, die Zusammenhänge zwischen der neoliberalen Transformation der Hochschulen, den Geschlechterverhältnissen sowie prekären Beschäftigungsbedingungen, der Heterogenität von Arbeitsverhältnissen und Mitarbeitenden im Mittelbau kritisch diskutieren.

Gleichwohl bestehen Wissens- und Forschungslücken, wo sich Gender Gaps auftun und wie sich Geschlechterungleichheiten auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im akademischen Mittelbau auswirken. Insbesondere fehlen Studien dazu, wie Geschlechterungleichheiten mit weiteren Kategorien sozialer Ungleichheit verwoben sind, inwiefern sie also multidimensional gefasst werden müssen. Spezifische Erfahrungen von Benachteiligung, die mit sozialer Herkunft, Staatsbürgerschaft, Migrations- und Rassismuserfahrungen, körperlichen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen, sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität verbunden sind, sind bislang untererfasst. Die vorliegende Studie soll dazu beitragen, einige der hier genannten Wissens- und Forschungslücken zu schließen.

Aufbau und thematische Auswertung

Das erste Kapitel gibt einen kurzen Überblick über die Diskurslinien und Forschungsergebnisse der Hochschul- und Geschlechterforschung zur Lage des wissenschaftlichen Mittelbaus und benennt Forschungsdesiderate, die wesentlich für die Anlage der vorliegenden Schwerpunktstudie waren. Das Untersuchungsdesign wird im anschließenden Kapitel vorgestellt. Es wurden zwei methodische Zugänge gewählt: eine Sekundäranalyse hochschulstatistischer Daten des Landes NRW sowie eine Online-Befragung des hauptberuflich beschäftigten wissenschaftlichen

und künstlerischen Personals ohne Professur an den nordrhein-westfälischen Hochschulen. Während die hochschulstatistischen Daten differenziert Auskunft über die quantitative (Unter-)Repräsentanz von Frauen im akademischen Mittelbau liefern, können mittels der Online-Befragung weitere Antidiskriminierungsdaten (z. B. zur Bildungs- und zur natio-ethno-kulturellen Herkunft sowie zur Geschlechtervielfalt) erhoben werden, ebenso wie die persönlichen Erfahrungen und Einschätzungen der Beschäftigten.

Bei der Auswertung der hochschulstatistischen Daten steht zunächst die geschlechterbezogene Zusammensetzung des akademischen Mittelbaus an den nordrhein-westfälischen Hochschulen im Fokus. So wird die Geschlechterverteilung in den Personalgruppen und nach Dienstverhältnis untersucht und dabei werden auch die spezifischen Bedingungen nach Hochschulart, Fächergruppe und Finanzierungsquelle einbezogen. Daran anschließend wird auf der Grundlage der Online-Befragung ein erster Einblick in die sozialstrukturelle Zusammensetzung des akademischen Mittelbaus in NRW gegeben. Im folgenden Kapitel lässt die vertiefte Analyse hochschulstatistischer Daten Geschlechterungleichheiten in den Beschäftigungsverhältnissen, bei der Arbeitszeit sowie beim Verdienst sichtbar werden, die sich zudem je nach Hochschulart und Fachzugehörigkeit unterschiedlich gestalten.

Die Frage, welche Karrierewege und Berufsperspektiven die Beschäftigten des akademischen Mittelbaus in NRW verfolgen, wird auf der Basis der Online-Befragung ausgewertet. Neben der persönlichen Motivation für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit an der Hochschule, den beruflichen Zielen und bisherigen Karriereentscheidungen der Studienteilnehmenden werden ebenfalls ihre Sichtweisen auf Mobilität und Unterstützungsstrukturen in diesem Kapitel vorgestellt. Thema des anschließenden Kapitels ist die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation und den Beschäftigungsbedingungen der Befragten. Hier werden auch die Auswirkungen der Coronapandemie auf den Arbeitsalltag und auf die Lehr- und Forschungstätigkeiten in den Blick genommen. Die Erfahrungen mit dem Homeoffice und Fragen der Vereinbarkeit von Sorgetätigkeiten mit der wissenschaftlichen oder künstlerischen Arbeit an der Hochschule stehen ebenfalls im Fokus. Hierarchien und Abhängigkeitsverhältnisse haben einen großen Einfluss auf

den Arbeitsalltag der Beschäftigten im Mittelbau. Die damit einhergehenden persönlichen Erfahrungen mit Benachteiligungen, mit unangemessenem Verhalten bis hin zu sexueller Belästigung und Gewalt bilden einen weiteren Schwerpunkt der Analysen. Das letzte Kapitel widmet sich zunächst den Perspektiven der

befragten wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten auf gleichstellungspolitische und antidiskriminierungsrechtliche Regelungen an Hochschulen. Zum Abschluss werden ihre Unterstützungs- und Verbesserungsbedarfe hinsichtlich der Situation und Position des akademischen Mittelbaus vorgestellt.

1 DER AKADEMISCHE MITTELBAU IM FOKUS – DISKURSLINIEN UND FORSCHUNGSDESIDERATE

Mittlerweile stellen Forschungen zum wissenschaftlichen Mittelbau einen sehr stark ausdifferenzierten Gegenstand der Hochschul- und auch der Geschlechterforschung dar. Dabei sind sowohl groß angelegte Studien als auch detailorientierte, oft fachbezogene Untersuchungen zur Lage von ‚wissenschaftlichem Nachwuchs‘ bzw. ‚early career researchers‘ sowie zum Wandel der Arbeitsbedingungen von Wissenschaftler_innen ohne Professur ab Mitte der 2000er-Jahre zahlreicher geworden (vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, 2017, 2021; Fumasoli et al. 2015; Yudkevich et al. 2015; Dautzenberg et al. 2013; McAlpine/Amundsen 2018).

Grob lassen sich drei Forschungsperspektiven ausmachen, die im Folgenden skizziert werden: Die

Hochschulforschung fokussiert vorwiegend die Auswirkungen des Hochschulwandels auf Qualifizierung, Karriereperspektiven und Beschäftigungsbedingungen, ohne die Geschlechterdimension besonders zu berücksichtigen. Die geschlechterbezogene Hochschulforschung konzentriert sich hingegen vorwiegend auf die Frage nach Geschlechterungleichheiten der Karrierebedingungen in der Organisation Hochschule. Darüber hinaus gibt es einen gewerkschaftlich orientierten Forschungsstrang zu den konkreten Arbeitsbedingungen im Mittelbau, der teils quer zu den anderen verläuft. Vor dem Hintergrund dieser Diskurslinien werden abschließend Forschungsdesiderate abgeleitet und Forschungsfragen formuliert.

1.1 WISSENSCHAFTLICHE KARRIEREN UND DER WANDEL DER HOCHSCHULEN

Die Hochschulforschung nimmt in Studien zum akademischen Mittelbau üblicherweise Bezug auf diejenige Gruppe, die sich in einer wissenschaftlichen Qualifizierungsphase (Promotion, Postdoc, Habilitation, Juniorprofessur) befindet. Diese Beschäftigtengruppe wird unter dem Begriff „wissenschaftlicher Nachwuchs“ subsumiert, wenn auch nicht, ohne die Einschränkungen dieser Begriffswahl zu konstatieren (vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: 62f.).¹ Die in den letzten Jahren intensivierte Beforschung dieser Beschäftigtengruppe – vor allem mit Blick auf ihre Karriereaussichten an

Hochschulen – hängt mit der weltweit in unterschiedlichem Tempo voranschreitenden Liberalisierung der Organisation Hochschule zusammen: Die „unternehmerische Hochschule“ (Clark 2001) schuf neue und großteils schwierigere Voraussetzungen für wissenschaftlich Arbeitende ohne Professur, die häufig ohne Festanstellung auskommen müssen (Banscherus et al. 2009). Die projektbasierte Forschung auf Drittmittelgrundlage nahm zu und mit ihr die temporäre Beschäftigung einer immer größer werdenden Zahl an zumeist (und zunächst) jüngeren Beschäftigten in Forschung und Lehre. Während der Anteil an befristete-

¹ Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs unterscheidet „Promovierende, andere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ohne Promotion in wissenschaftlicher Lehre und Forschung (bis unter 35 Jahren), Habilitierende, Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter, Juniorprofessorinnen und -professoren, andere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Promotion in wissenschaftlicher Lehre und Forschung (bis unter 45 Jahren)“ (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: 63). Deren pauschale Bezeichnung als ‚Nachwuchs‘ legt den Fokus auf die Gruppe von Promovend_innen und Postdocs, die eine wissenschaftliche Laufbahn erkennbar oder potenziell verfolgen. Dieser Fokus ist insofern nachvollziehbar, als „der Mittelbau“ in der deutschen Institution als Übergangsphase angelegt ist.

ten im Vergleich zu unbefristeten Stellen in den letzten Jahrzehnten deutlich anstieg, stagniert die Befristungsquote mittlerweile auf sehr hohem Niveau und lag 2018 bei 80 %, in der Gruppe der unter 45-Jährigen sogar bei 92 % (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 54, 2021: 101).

Prekarität und Perspektiven(-Unsicherheit)

Aus dieser Entwicklung leiten viele Studien eine fortschreitende Unsicherheit wissenschaftlicher Karrieren ab. Diese wird auch unter dem Schlagwort einer ‚Prekarisierung‘ von Wissenschaftler_innen diskutiert, deren langfristige Perspektiven auch außerhalb der Wissenschaft zusehends schwinden (vgl. Fritz et al. 2020; Sander 2012) – paradoxerweise gerade weil die Chancen auf Qualifizierung, d. h. die Zahl der verfügbaren Promotionsmöglichkeiten, deutlich gestiegen sind. Insbesondere für noch nicht etablierte Wissenschaftler_innen hat sich der Wandel der Hochschulen als verstärkendes Element unsicherer Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen erwiesen: Die langen Qualifizierungsphasen bei gleichzeitiger Erwerbsarbeit, häufig in Teilzeit und befristet mit Kurzzeitverträgen, ein – im Vergleich zum Prestige der Stellen –

über weite Strecken relativ geringes Einkommen und die Selektivität, die zu einem Ausschluss auch noch in späten Phasen der Karriere führen kann (Teichler et al. 2013: 75f.), kennzeichnen wissenschaftliche Laufbahnen als risikoreiches Unterfangen, zumindest bevor eine entfristete Stelle erreicht ist.

Dabei müssen wissenschaftliche Karrieren nicht zwangsläufig ‚Aufstiegskarrieren‘ zur Professur sein und können sich auch vollständig horizontal ereignen, „moving across institutions and/or countries holding the same academic title“ (Fumasoli 2018: 1). Somit spricht prinzipiell nichts dagegen, eine wissenschaftliche oder künstlerische Biografie ohne Titelmehrung und Aufstieg in Führungspositionen zu absolvieren und auf diese Weise dauerhaft an einer Hochschule tätig zu sein. Allerdings ist es üblicherweise nur auf dem Weg zur Professur hin möglich, ein eigenes Profil zu entwickeln (z. B. durch eine Nachwuchsgruppenleitung), und „[a]lternative Karrierewege sind prinzipiell nicht vorgesehen“ (Rogge 2015: 691f.). Zudem bleiben entfristete Karrieren ohne Professur an den Hochschulen aufgrund ihrer Seltenheit oftmals unsichtbar.

1.2 NEUE GOVERNANCE – ALTE UNGLEICHHEITEN?

Angesichts der wissenschaftspolitischen Hinwendung zu einer wettbewerblichen Struktur der Hochschulen wird befürchtet, der wissenschaftliche Arbeitsmarkt könne zunehmend zum „winner-take-all“-Markt“ (Rogge 2015) werden, auf dem nur wenige erfolgreich und viele der Unsicherheit ausgeliefert sind. Hierbei kann angenommen werden, dass es zu einem „Bedeutungsgewinn sozialer Faktoren im Ausleseprozess“ (Rogge 2015: 703) kommt. Erste Erkenntnisse dazu, welche Gruppen möglicherweise profitieren und wo sich Benachteiligungen manifestieren, liefern Studien der hochschulbezogenen Geschlechterforschung und der Forschung zu weiteren Dimensionen sozialer Ungleichheit an den Hochschulen.

Frauen als Gewinnerinnen?

Die geschlechterbezogene Hochschulforschung hat in den letzten Jahrzehnten herausgearbeitet, welchen Hindernissen Frauen auf dem Weg zu einer Wissenschaftskarriere begegnen – von einer Benachteiligung als (potenzielle) Mütter (Metz-Göckel et al. 2014) über

die Selektivität der verschiedenen Qualifizierungsstufen (Kortendiek et al. 2013; Lind/Löther 2007; Löther 2021) bis hin zur Analyse einer „vergeschlechtlichten Interpretation des Wissenschaftler*innen-Berufs“ (Altenstädter et al. 2021). Der Fokus liegt dabei vor allem auf dem Weg zur Professur.

Mit Blick auf die Transformation der Organisation Hochschule wirft die geschlechterbezogene Hochschulforschung die Frage nach dem Zusammenhang zwischen neuen Formen der Hochschulgovernance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft auf (Binner et al. 2012, 2013; Aulenbacher et al. 2016; Laufenberg et al. 2018; Löther/Riegraf 2017; Hark/Hofbauer 2018; Steinþórsdóttir et al. 2019). Riegraf (2017) konstatiert eine bedingte Abkehr von der traditionellen Verknüpfung von Wissenschaftlichkeit und Männlichkeit, indem mittlerweile Exzellenz zunehmend mit Gleichstellungsaspekten verknüpft werde. So legen Befunde der Gleichstellungsforschung nahe, dass parallel zum neoliberalen Umbau der Hochschulen auch eine partielle Öffnung stattgefunden hat: Der

Anteil von Frauen, aber auch von Angehörigen anderer in der Wissenschaft bislang kaum repräsentierter Gruppen, ist angestiegen (vgl. Norkus 2018). Inwiefern diese – unter prekären Bedingungen entstandene – Pluralisierung tatsächlich die Überwindung struktureller Barrieren ermöglicht, ist dabei noch nicht abzusehen. Vorliegende Studien liefern ambivalente Befunde: Riegraf argumentiert, dass von der sich im Zuge der Ökonomisierung vollziehenden Öffnung der Hochschulen insbesondere bereits renommierte Professorinnen profitierten (Riegraf 2018: 252), während sich die Erfolgchancen von Wissenschaftlerinnen im Mittelbau auf dem Weg zur Professur hingegen verschlechterten. Beaufaÿs (2018) zeigt anhand einer Analyse zu Professorinnen in der Exzellenzinitiative „Ungleichheit auf hohem Niveau“ und insbesondere, dass der Status exzellenter Wissenschaftlerinnen weiterhin prekär bleibt und ihnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen weniger symbolisches Kapital zugewiesen wird. Ähnlich konstatieren auch Metz-Göckel et al. (2010: 31), dass gerade die Öffnung der Hochschulen für Frauen, verstanden als deutlich zunehmende Integration von Frauen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, mit einer steigenden Befristungstendenz und einer zunehmenden Prekarisierung ihrer Beschäftigung einherging. Zugleich weisen die Forschungsergebnisse von Frey und Korff (2020: 116ff.) darauf hin, dass Postdocs sowohl Leistungsdruck als auch die Bedrohlichkeit von Prekarisierung als mit Geschlechterverhältnissen und insbesondere als mit Elternschaft verwoben wahrnehmen. Bilanzierend halten Baader et al. (2017: 280) fest, dass bei den Hochschulreformen (u. a. in Form der Exzellenzinitiative, der Einführung der W-Besoldung sowie der Einführung der Juniorprofessur) die Gleichstellung der Geschlechter weiterhin eher eine geringe Rolle einnehme.

Soziale Ungleichheit im Hochschulkontext

In Studien der hochschulbezogenen Geschlechterforschung werden jedoch nicht allein geschlechterbezogene Ungleichheiten sichtbar. Vielmehr zeigt sich, dass die gegenwärtige Situation auch Ungleichheiten zwischen Forscherinnen (bspw. bereits etablierten und sich noch zu etablierenden Wissenschaftlerinnen) hervorbringt und weitere soziale Dimensionen wie Staatsbürgerschaft, Dis/Ability, soziale Herkunft oder auch Rassismus an Hochschulen wirksam sind (Gutiérrez Rodríguez 2018; Lange-Vester/Teiwes-Kügler 2013; Möller 2018; Richter 2016; Riegraf 2017). Zu-

dem können die Auswirkungen von Gleichstellungspolitik an Hochschulen auf den wissenschaftlichen Mittelbau nicht losgelöst von der Ausgestaltung von Wohlfahrtsstaatsregimen sowie damit zusammenhängenden Sorge- und Care-Arrangements betrachtet werden (Aulenbacher et al. 2016; Binner/Weber 2019; Weber 2017).

Darüber hinaus ist zu beachten, dass quantifizierbare Daten bislang ein binäres Geschlechterverhältnis mitkonstruiert haben, insbesondere dann, wenn sie sich auf Daten der amtlichen Statistik beziehen, sodass Erfahrungen von trans*, inter* und nicht-binären Personen im Hochschulkontext bislang nicht erhoben werden konnten. Obwohl in den letzten Jahren die Geschlechterforschung Inter- und Transgeschlechtlichkeit verstärkt in den Blick genommen hat und sich die Queer Studies, wenngleich prekär, weiter an den Hochschulen etablieren konnten, liegen bislang kaum Forschungsarbeiten vor, die sich mit der Situation am Arbeitsplatz Hochschule auseinandersetzen. Mense et al. (2019) betonen die Notwendigkeit, hochschulbezogene Gleichstellungspolitik queertheoretisch zu erweitern, und fragen nach den damit verbundenen Herausforderungen, insbesondere mit Bezug auf die Destabilisierung und Entessentialisierung der Kategorie ‚Geschlecht‘. Auch andere, z. T. stärker in hochschulpolitischen Kontexten verankerte Akteur_innen fokussieren den Bereich von Gleichstellung und Diversity an Hochschulen und stellen dies z. T. explizit in einen intersektionalen Kontext (vgl. Bruhn/Homann 2013b; Hornstein 2019; Stern 2019).

Auch der Bereich der Rassismusforschung im Hochschulkontext ist mit dem Problem konfrontiert, dass belastbare quantitative Daten für diesen Bereich kaum vorliegen. Forschung in diesem Kontext ist daher zumeist qualitativ orientiert und fokussiert insbesondere auf ausschließende, rassistische Strukturen, die als tief in der Hochschul- und Wissenschaftskultur verankert angesehen werden. Dies äußert sich nicht allein in einer mangelnden Teilhabe von Schwarzen, Migrant_innen oder Wissenschaftler_innen of Color, sondern auch in ihren Selbstvorstellungen (Kessé 2015) und in den Lehr- und Forschungsinhalten. Zugleich wird auf die Intersektionalität von Rassismus, Klassen- und Geschlechterverhältnissen verwiesen (vgl. Heitzmann/Houda 2020; Gutiérrez Rodríguez et al. 2016; Thompson/Vorbrugg 2018). Daneben gibt es einige wenige Arbeiten, die die Erfahrungen von Studierenden und Wissenschaftler_innen mit alltäglichen und institu-

tionellen Rassismen auch im Lehr-Lernkontext untersuchen (Amiri 2020; Mansouri et al. 2022; Popal-Akhzarati 2020).

Mit Blick auf die soziale Herkunft legen Studienergebnisse nahe, dass eine akademische Laufbahn – durch Zugangsbarrieren und Selbstselektion – vielfach erst gar nicht begonnen wird, während zugleich eine besondere Vulnerabilität in Bezug auf Karrierehindernisse, Diskriminierung und einen Ausstieg aus der Wissenschaft besteht (vgl. z. B. Lange-Vester/Teiwes-Kügler 2013). Gruppen mit geringerem symbolischen Kapital, etwa aufgrund einer nichtakademischen Herkunftsfamilie, profitieren zudem in geringerem Maße von Netzwerken, einerseits aufgrund ihrer geringeren

Einbindung in informelle Netzwerke, andererseits aber auch aufgrund der geringeren Nutzbarkeit vorhandener Verbindungen, was vor allem mit Blick auf Geschlechterverhältnisse untersucht wurde (vgl. dazu Sagebiel 2018; Meuser 2014).

Als ein weitgehendes Desiderat gilt Hergesell (2016) zufolge die Verbindung zwischen Gesundheit und Wissenschaftskarrieren sowie die damit einhergehende Frage, wie sich (chronische) Erkrankungen und/oder eine Behinderung als Formen „gesundheitlicher Ungleichheit“ (Hergesell 2016: 717) auf die wissenschaftliche Karriere auswirken (ebd.: 717; vgl. auch Richter 2016: 142).

1.3 ARBEITSBEDINGUNGEN UND LEISTUNGSDRUCK IM MITTELBAU

Neben Forschungen zu den Möglichkeiten und Beschränkungen von Wissenschaftskarrieren gibt es Studien, die die konkreten Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen im Mittelbau thematisieren. Einen großen Diskussionsstrang bildet dabei die Kritik der inzwischen vorherrschenden Befristungspraxis aus arbeitsrechtlicher Perspektive und die Auseinandersetzung mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) (vgl. hierzu Ambrasat 2021; Bahr et al. 2022; Kuhnt et al. 2022). Zwar gebe das Gesetz vor, dass die Vertragslaufzeiten entsprechend dem angestrebten Qualifizierungsziel bzw. bei Drittmittelprojekten der Projektdauer zu gestalten seien, dennoch definiere das WissZeitVG weder die Qualifizierungsziele noch sei geklärt, was unter einer ‚angemessenen‘ Vertragslaufzeit zu verstehen ist.

Darüber hinaus existieren insbesondere Studien mit gewerkschaftlichem bzw. arbeitsrechtlichem Hintergrund, die auf eine Perspektive der Mitbestimmung fokussieren (Grühn et al. 2009; Friedrichsmeier/Wannöfel 2010; Seipel/Holderberg 2021), Studien zu spezifischen Hochschulen oder Bundesländern (Gassmann 2018; Schmidt 2007a, 2007b; Holderberg 2017) oder zur Situation von Doktorand_innen an außerhochschulischen Forschungsinstituten (Max Planck Phdnet 2020; Beadle et al. 2020).

Thematisiert wird eine Hochschulkultur, in der Wissenschaft nicht als Lohnernwerb, sondern als Berufung und Lebensform begriffen wird, die ein vollumfängliches Engagement der Wissenschaftler_innen mehr

oder weniger stillschweigend voraussetzt und davon abweichendes Handeln sanktioniert und/oder mit Karrierehindernissen belegt. Zudem entsteht durch die häufige Befristung der Beschäftigung im Mittelbau der Druck, arbeitsrechtlich vorgegebene Grenzen zu überschreiten. Verschiedene Studien kommen zu dem Ergebnis, dass wissenschaftliche Mitarbeiter_innen ein erhebliches Maß an Mehrarbeit erbringen (vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: 123), wobei Wissenschaftlerinnen, insbesondere solche mit Kindern, geringfügig weniger Überstunden als ihre männlichen Kollegen leisten (Ambrasat 2019: 153f.), dafür aber mehr Zeit für die Lehre aufwenden (Esdaş et al. 2012: 287). Hinzu kommen die teils extremen Mobilitätsanforderungen im Rahmen einer wissenschaftlichen Karriere, die sich ebenfalls als vergeschlechtlicht erweisen (Meuser 2014: 24).

Unter dem Leistungsdruck in der Wissenschaft leiden gleichzeitig jene besonders stark, die in das Wissenschaftsfeld mit einem (eher) geringen symbolischen Kapital eintreten – und dieses im Vergleich zu anderen auch häufiger (und früher) wieder verlassen. Hierzu gehören u. a. Frauen, aber auch Menschen mit eigener oder familiärer Migrationsgeschichte sowie Menschen aus Nichtakademikerfamilien (Barkhausen 2020: 170).

1.4 Resümee

Aus dem Forschungsstand ergibt sich, dass das wissenschaftliche Arbeiten im Mittelbau mit dem Versprechen einer Wissenschaftskarriere, aber auch mit dem Risiko der Prekarität behaftet ist: Häufig sind Stellen durch Befristung, Teilzeit, hohen Leistungsdruck und unsichere Aussichten bezüglich des Verbleibs an der Hochschule gekennzeichnet. Zugleich weisen Untersuchungen darauf hin, dass Wissenschaftler_innen – in Abhängigkeit zu ihren je spezifischen sozialen Verortungen – mit ganz unterschiedlichen Voraussetzungen in den Wettbewerb um eine Tätigkeit an der Hochschule eintreten. In Bezug auf Geschlecht ergeben sich im Verlauf einer wissenschaftlichen Karriere starke Effekte einer Leaky Pipeline, die dazu führen, dass überdurchschnittlich viele Frauen aus der Wissenschaft aussteigen. Inwieweit dies auch für den dauerhaften Verbleib an der Hochschule jenseits einer Professur gilt, ist bislang kaum untersucht. Mit Blick auf die soziale Herkunft, gesundheitliche Einschränkungen und Migrationserfahrungen ist davon auszugehen, dass die Selektion im Bildungswesen deutlich früher greift.

Insgesamt lässt sich festhalten: Trotz einer mittlerweile breiten Forschungslage zum akademischen Mittelbau konzentrieren sich zahlreiche Studien auf das Thema Wissenschaftskarriere und die damit verbundenen Anforderungen und Beschränkungen. Das gilt sowohl für die Hochschul-

forschung, die Geschlechterverhältnisse weitgehend ausblendet, als auch für die hochschulbezogene Geschlechterforschung. Hinzu kommen gewerkschaftlich orientierte Studien, die Beschäftigung im Mittelbau unter dem Aspekt des Arbeitsverhältnisses thematisieren, wobei Geschlecht hier eher indirekt in Form von Elternschaft thematisiert wird. Insbesondere in Bezug auf das Zusammenwirken struktureller Bedingungen der Beschäftigung im Mittelbau mit verschiedenen sozialen Kategorien wie Geschlecht, Geschlechtsidentität, soziale und kulturelle Herkunft, Staatsbürgerschaft (bzw. rassifizierende Zuschreibungen), sexuelle Orientierung sowie Gesundheit bestehen Forschungsdesiderate. Im Hinblick auf diese Kategorien ist zu konstatieren, dass die Untersuchungslage äußerst heterogen ist. Das betrifft die Quantität der vorliegenden Studien, die etwa mit Bezug auf das (allerdings binär verkürzte) Geschlechterverhältnis zahlreich, jedoch mit Bezug auf Rassismus oder gesundheitliche Ungleichheiten spärlich sind. Zudem unterscheiden sich die Untersuchungen auch im Hinblick auf Form und Umfang sowie theoretisches und methodisches Design: Zu Geschlechterungleichheiten liegen, nicht zuletzt durch die vorliegenden Gender-Reporte (Kortendiek et al. 2013, 2016, 2019), eine Vielzahl von quantitativ-empirischen Daten vor. Solche Daten fehlen jedoch bislang in Bezug auf andere soziale Ungleichheitsverhältnisse im Hochschulkontext.

2 FORSCHUNGSFRAGEN UND UNTERSUCHUNGSDESIGN

Die vorliegende Schwerpunktstudie zur Lage des akademischen Mittelbaus in NRW verbindet die Debatten über Geschlechterungleichheiten und Arbeitsbedingungen an Hochschulen miteinander und nimmt dazu eine multidimensionale geschlechterbezogene Forschungsperspektive ein. Ziel ist es, quantitativ-empirische Daten zur Heterogenität sowohl der Hochschulstrukturen als auch der Beschäftigtengruppe zu generieren. Dabei wird zunächst die Heterogenität des wissenschaftlichen Mittelbaus in Bezug auf die Hochschularten, Fächer, Beschäftigungsverhältnisse und Anforderungen herausgearbeitet. Zudem stehen die Arbeitsbedingungen und deren pandemiebedingte Besonderheiten im Fokus der Studie, wobei die Beschäftigung im Mittelbau auch als potenziell auf Dauer angelegtes Arbeitsverhältnis betrachtet wird.

Forschungsleitend ist eine multidimensionale Geschlechterperspektive auf die Ressourcen und Per-

spektiven von Mittelbaubeschäftigten an NRW-Hochschulen. Das bedeutet, dass neben Geschlecht auch andere Ungleichheitsdimensionen in den Blick genommen werden, die zu Bevorteilungen und Benachteiligungen bestimmter Personengruppen im Mittelbau führen können. Daraus ergibt sich auch eine differenzierte Frage nach der ‚Prekarität‘ im Mittelbau: Für welche Gruppen wird der Mittelbau zum Karriere-sprungbrett oder zum dauerhaften Tätigkeitsfeld – und für welche Gruppen ergibt sich eine (eher) prekäre Beschäftigungssituation?

Ausgehend von diesen Fragen bilden die Auswertung hochschulstatistischer Daten und eine teilstandardisierte Online-Befragung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ohne Professur an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes die methodische Grundlage der vorliegenden Schwerpunktstudie.²

2.1 SEKUNDÄRSTATISTISCHE ANALYSE AMTLICHER DATEN

Rund 69.000 Personen sind an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW als haupt- oder nebenberuflich Beschäftigte Teil des akademischen Mittelbaus. Welche geschlechterbezogenen Gemeinsamkeiten und Unterschiede diese Beschäftigtengruppe kennzeichnen, wird mittels einer sekundärstatistischen Analyse amtlicher Hochschuldaten herausgearbeitet. Die Daten mit dem Bezugsjahr 2019 wurden vom Statistischen Landesamt IT.NRW bereitgestellt. Als Grundgesamtheit dient das wissenschaftliche und künstlerische Personal ohne Professur an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW mit Ausnahme der Verwaltungsfachhochschulen. Es liegen damit Daten für die Universitäten, gesondert davon für die Medizinischen Fakultäten, die Hochschulen für angewandte Wissenschaften sowie die Kunsthochschulen vor.

Im Zentrum der Auswertung stehen die hauptberuflich Beschäftigten; die wissenschaftlichen Hilfskräfte und Lehrbeauftragten als nebenberuflich Tätige werden kurz betrachtet. Die Hochschuldaten ermöglichen Auswertungen nach Personalgruppen, Hochschul-

arten, Fächergruppen und Finanzierungsquellen und machen so die Vielfalt der Arbeitsverhältnisse und Tätigkeiten der Mittelbau-Beschäftigten sichtbar. Um den Einfluss von Fächereffekten auf geschlechterbezogene Ungleichheiten im Mittelbau zu untersuchen, werden für jede Hochschulart zudem die jeweils personalstärksten Lehr- und Forschungsbereiche in den Blick genommen. Hierbei sind geschlechtersegregierte Muster in Bezug auf die Hochschulart und die Fachkultur zu vermuten. Wie sich diese Muster des Zugangs zu strukturellen Ressourcen hinsichtlich der Beschäftigungssituation gestalten, wird differenziert analysiert: nach Beschäftigungsverhältnissen (entfristet oder befristet), der Verteilung des vertraglichen Beschäftigungsumfangs und nach dem Verdienst, gemessen an der Eingruppierung bzw. der Besoldung.

Die Daten der amtlichen Hochschulstatistik umfassen alle Hochschulbeschäftigten und ermöglichen so einen Gesamtüberblick über den akademischen Mittelbau nach Geschlecht. Zugleich weisen sie Grenzen auf. In der amtlichen Statistik wird ausschließlich das personenstandsrechtliche Geschlecht ausgegeben.

² Bei der Konzeption des Untersuchungsdesigns brachte eine Methodenberatung durch das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) wichtige Impulse.

Zwar werden mittlerweile die vier möglichen Einträge ‚ohne Angabe‘, ‚divers‘, ‚männlich‘ und ‚weiblich‘ in der amtlichen Hochschulstatistik erfasst, jedoch sind Auswertungen mit Merkmalskombinationen aus Datenschutzgründen nur mit den Ausprägungen ‚weiblich‘ und ‚männlich‘ und somit binär erhältlich. Die Geschlechtseinträge ‚divers‘ bzw. ‚ohne Angabe‘ entfallen in der amtlichen Statistik nicht, sondern werden zufällig auf die beiden genannten Ausprägungen verteilt. Das bedeutet hinsichtlich der Darstellung der Daten, dass in den Geschlechtergruppen ‚Frauen‘ und ‚Männer‘ sowohl Personen mit dem Geschlechtseintrag ‚divers‘ bzw. ‚ohne Angabe‘ abgebildet sind als auch Personen, deren selbst wahrgenommene Geschlechtsidentität nicht mit dem amtlichen Personenstand übereinstimmt.

2.2 ONLINE-BEFRAGUNG DER WISSENSCHAFTLICHEN UND KÜNSTLERISCHEN BESCHÄFTIGTEN IM MITTELBAU

Neben der Frage der quantitativen Repräsentanz von Frauen im akademischen Mittelbau liegt das Erkenntnisinteresse der Studie ebenfalls darin, über ein homogenisierendes und binäres Verständnis von Geschlecht hinauszugehen und Heterogenität umfassend abzubilden. Eine schriftliche Befragung der Zielgruppe kann geschlechtliche Vielfalt und weitere ungleichheitsprägende Dimensionen wie sexuelle Orientierung, Behinderung/Beeinträchtigung, soziale Herkunft, rassifizierende Zuschreibungen oder auch Elternschaft anhand von Selbstauskünften der Befragten erfassen (vgl. hierzu Baumann et al. 2018).

Darüber hinaus lassen sich mittels der anonymen Befragung nicht nur subjektive Erfahrungen mit der eigenen Tätigkeit an einer Hochschule, Karriereoptionen und Berufsperspektiven, das Vorhandensein von Unterstützungsnetzwerken sowie Einschätzungen zu rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen erfragen, sondern auch das Erleben von Benachteiligungen, Machtmissbrauch, Mobbing bis hin zu sexueller Belästigung. Der Ausbruch der Coronapandemie im Frühjahr 2020 und die Maßnahmen zu ihrer Eindämmung trafen auch die Beschäftigten im akademischen Mittelbau. Hier können die Befragungsergebnisse ebenfalls Auskunft über den subjektiv erfahrenen

Darüber hinaus enthalten die amtlichen Daten keine Variablen, mit denen intersektionale Verflechtungen innerhalb dieser Statusgruppe analysiert werden könnten. Zwar wird die Staatsangehörigkeit des Personals an den Hochschulen erfasst, jedoch sind auch hier aufgrund des Datenschutzes Auswertungen mit Merkmalskombinationen nur binär als deutsche und nicht-deutsche Staatsangehörigkeit abbildbar. Hiermit lassen sich keine Anknüpfungspunkte für strukturelle oder institutionelle Ungleichheiten aufgrund der ethnischen Herkunft oder rassifizierender Zuschreibungen im Datenmaterial entdecken. Hierzu sind differenzierte Antidiskriminierungsdaten notwendig (vgl. hierzu Baumann et al. 2018).

Einfluss der Pandemie auf den Arbeits- und Hochschulalltag geben.

Vor diesem Hintergrund wurde die Befragung der Mittelbauangehörigen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes als teilstandardisierte Online-Befragung konzipiert.³ Die Zielgruppe der Online-Befragung bildete das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, mit Ausnahme der Beschäftigten an den Medizinischen Fakultäten.⁴ Für die Online-Befragung wurden die Mail-Adressen der Beschäftigten des akademischen Mittelbaus über die Webseiten der Hochschulen zeitgleich mit der Erstellung des Fragebogens ermittelt. Da es für diese Gruppe keine öffentlich zugänglichen Adressdatensätze gibt und die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten ohne Professur in der Regel auf den Webseiten ihrer Hochschulen präsent sind, wurden die Adressen auf diesen Webseiten recherchiert. Die Grundgesamtheit umfasste zum Ermittlungszeitpunkt eine Bruttostichprobe von 32.928 Adressen.

Im Frühjahr 2021 wurde der Fragebogen „Gemeinsamkeiten und Unterschiede. Befragung des akade-

³ Die technische Durchführung der Online-Befragung (Programmierung des Fragebogens, Versand der Einladungen via Mail sowie Reminder, Rücklaufkontrolle und Erstellung des Datensatzes in SPSS) wurde an forsa marplan, Markt- und Medienforschungsgesellschaft mbH übertragen.

⁴ Die Hochschulmedizin stellt aufgrund der klinischen Anbindung eine Ausnahme dar, deren Besonderheiten – auch im wissenschaftlichen Mittelbau – bereits Gegenstand des Gender-Reports 2016 waren (vgl. Kortendiek et al. 2016).

mischen Mittelbaus an nordrhein-westfälischen Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen“ unter Einbezug des aktuellen Forschungsstands entwickelt. Er stand den Befragungsteilnehmenden in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung und enthielt insgesamt 54 Fragen, davon vier offene und neun halboffene Fragen, die die folgenden Themengebiete erschließen:

- Aktueller Beschäftigungsstatus und beruflicher Werdegang
- Wissenschaftliche Qualifizierung und berufliche Perspektiven
- Netzwerke und Mobilität
- Unterstützung und Förderung
- Arbeitsbedingungen und -zufriedenheit (unter Bedingungen der Coronapandemie) sowie Handlungsbedarf
- Benachteiligung, Machtmissbrauch und Belästigung
- Gemeinsamkeiten und Unterschiede im akademischen Mittelbau – Soziodemografische Angaben

Die Feldphase startete mit einem Pretest im Zeitraum 08. bis 11. Juni 2021. Da nach den programmtechnischen und inhaltlichen Prüfungen keine Veränderungen am Fragebogen vorgenommen wurden, wurden die abgeschlossenen Interviews des Pretests in die Untersuchungsgruppe aufgenommen. Die Hauptphase der Befragung dauerte vom 14. Juni bis zum 27. Juli 2021. Die Zielpersonen erhielten eine personalisierte Einladung und den Zugangscode per Mail. Im Laufe der Befragungsphase wurden zudem zwei Erinnerungsschreiben versendet. Um keine Selbstselektivität bei der Zielgruppe zu erzeugen, wurden – neben den persönlichen Einladungen zur Teilnahme an der Befragung – keine weiteren Medien oder Kanäle genutzt, auch wenn so weitere Werbemaßnahmen zur Steigerung der Teilnahmebereitschaft entfielen.⁵

Nach Befragungsende zeigte sich, dass von den 32.928 versendeten Einladungs-Mails 1.105 nicht zugestellt werden konnten. Darüber hinaus wurden 566 Personen mittels einer Filterfrage zu Beginn der Befra-

gung als nicht zur Zielgruppe gehörig identifiziert und zwei weitere eingeladene Beschäftigte meldeten dies schriftlich zurück. Somit beträgt die bereinigte Bruttostichprobe 31.255 Adressen. Den Online-Fragebogen füllten schließlich 5.695 Teilnehmende vollständig aus, darunter waren 5.501 deutsch- und 194 englischsprachige Fragebögen. Bezogen auf die unbereinigte Bruttostichprobe entspricht das einer Rücklaufquote von 17,3 % und mit Bezug auf die bereinigte Bruttostichprobe 18,2 %. Diese Quoten sind für das Befragungsinstrument sehr zufriedenstellend. Zudem bietet die hohe Anzahl der auswertbaren Interviews eine vielversprechende Grundlage für tiefergehende geschlechterbezogene und multidimensionale Analysen, die Fragen von Karrierezielen, förderlichen Bedingungen, aber auch von Hindernissen und Benachteiligungen untersuchen können.

Die nachfolgende Darstellung zentraler Eckdaten im Vergleich mit der Hochschulstatistik des Landes NRW (ohne Medizinische Fakultäten) vermittelt einen ersten Eindruck über die Zusammensetzung der Befragungsteilnehmenden (Tab. III 2.1).⁶

Gefragt nach dem Geschlecht ordneten sich 51,6 % der Studienteilnehmenden der Kategorie „männlich“ und 47,8 % der Kategorie „weiblich“ zu. Somit nahmen etwas mehr Männer als Frauen an der Online-Befragung teil. Gemessen an ihrem Anteil laut Hochschulstatistik (39,9 %) sind Frauen damit leicht überproportional in der Untersuchungsgruppe vertreten.⁷ Zudem wählten 0,6 % der Befragten die Kategorien „divers“ bzw. „Weiteres ...“ mit der Möglichkeit der Selbstbezeichnung. Dagegen lässt die Verteilung nach Hochschulart keine studienspezifischen Verzerrungen erkennen und auch sämtliche Fächergruppen der amtlichen Statistik sind in der Untersuchungsgruppe gut vertreten. Die Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (6,1 Prozentpunkte) sowie die Geisteswissenschaften (4,6 Prozentpunkte) sind leicht überrepräsentiert, während die Ingenieurwissenschaften (-8,3 Prozentpunkte) etwas unterrepräsentiert sind. Beides spiegelt sich im höheren Frauenanteil unter den Teilnehmenden an der Befragung. Hinsichtlich

⁵ Während der Erhebungsphase der Online-Befragung trendete nahezu zeitgleich die Twitter-Kampagne #IchBinHanna. Unter diesem Hashtag protestierten vor allem im Sommer 2021 zahlreiche Wissenschaftler_innen gegen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und die damit verbundenen unsicheren und prekären Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft (vgl. hierzu Bahr et al. 2022). Ob die Kampagne die Teilnahmebereitschaft zur Befragung erhöht hat, ist aus den Antworten der Befragten nicht erkennbar.

⁶ Für den Vergleich liegen Daten der amtlichen Hochschulstatistik/Personalstatistik aus dem Jahr 2020 vor. Beim Vergleich ist zu beachten, dass hier Daten, die anhand von Selbstauskünften im Frühsommer 2021 erhoben wurden, Daten der amtlichen Statistik gegenübergestellt werden.

⁷ In der Regel erfolgen die weiteren prozentualen Auswertungen innerhalb der Geschlechtergruppen, womit sich Verzerrungen aufgrund des Größenverhältnisses der Gruppen zueinander vermeiden lassen.

Tab. III 2.1 Beschreibung der Untersuchungsgruppe im Vergleich mit der Hochschulstatistik NRW

Zusammensetzung	Untersuchungsgruppe Online-Befragung		Hochschulstatistik NRW		Differenz
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Prozentpunkte
	(n = 5.695)		(N = 34.150)		
Geschlecht	(n = 5.603)				
Weiblich	2.680	47,8 %	13.634	39,9 %	7,9
Männlich	2.890	51,6 %	20.516	60,1 %	-8,5
TIN*	33	0,6 %	(-)	(-)	(-)
Hochschulart	(n = 5.695)		(N = 34.150)		
Universität (ohne Klinik)	4.816	84,6 %	28.579	83,7 %	0,9
Hochschule für angewandte Wissenschaften	827	14,5 %	5.372	15,7 %	-1,2
Kunsthochschule	52	0,9 %	199	0,6 %	0,3
Fächergruppe	(n = 5.111)		(N = 30.599)		
Geisteswissenschaften	836	16,4 %	3.616	11,8 %	4,6
Sport	91	1,8 %	553	1,8 %	0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1.407	27,5 %	6.537	21,4 %	6,1
Mathematik, Naturwissenschaften	1.297	25,4 %	8.606	28,1 %	-2,7
Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften	83	1,6 %	337	1,1 %	0,5
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	74	1,4 %	509	1,7 %	-0,3
Ingenieurwissenschaften	1.218	23,8 %	9.829	32,1 %	-8,3
Kunst, Kunstwissenschaften	105	2,1 %	612	2,0 %	0,1
Personalgruppe	(n = 5.695)		(N = 34.150)		
Wiss. u. künstl. Mitarbeiter_innen	5.148	90,4 %	31.857	93,3 %	-2,9
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	318	5,6 %	2.077	6,1 %	-0,5
Dozent_innen und Assistent_innen	229	4,0 %	216	0,6 %	3,4
Dienstverhältnis	(n = 5.667)		(N = 34.150)		
Tarifbeschäftigt	5.150	90,9 %	31.829	93,2 %	-2,3
Verbeamtet	517	9,1 %	2.321	6,8 %	2,3
Beschäftigungsverhältnis	(n = 5.667)		(N = 34.150)		
Auf Dauer	1.268	22,4 %	6.833	20,0 %	2,4
Auf Zeit	4.399	77,6 %	27.317	80,0 %	-2,4
Qualifikation	(n = 5.670)		(N = 34.150)		
Ohne Promotion	3.333	58,8 %	25.930	75,9 %	-17,1
Mit Promotion	2.337	41,2 %	8.220	24,1 %	17,1

Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.) und Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2020 (Auswertungsgeschlecht: weiblich und männlich; divers kann aus Geheimhaltungsgründen nicht ausgewiesen werden); eigene Berechnungen.

der drei hauptberuflichen Personalgruppen zeigt sich, dass die Angehörigen des akademischen Mittelbaus z. T. ihre Zugehörigkeit zu einer Personalgruppe anders definieren als die amtliche Statistik. Dies wird besonders deutlich bei der Gruppe der Dozent_innen und Assistent_innen, die in der Untersuchungsgruppe nicht nur prozentual, sondern auch nach absoluten Fallzahlen häufiger vertreten sind. Da diese Personalgruppe an den Hochschulen jedoch insgesamt nur gering vertreten ist, ist hier der Einfluss der Abweichung von der Statistik als minimal einzuschätzen. Dies zeigt sich auch darin, dass die Gruppen der wissenschaft-

lichen und künstlerischen Mitarbeitenden sowie der Lehrkräfte für besondere Aufgaben in der Stichprobe mit nur geringen Differenzen zu den Werten der amtlichen Statistik abgebildet sind. Darüber hinaus können Verzerrungen aufgrund des Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses ausgeschlossen werden. Hier liegen die Abweichungen bei 2,3 bzw. 2,4 Prozentpunkten.

Die stärkste Abweichung zwischen den Teilnehmenden an der Befragung und der Verteilung in der Hochschulstatistik ergibt sich mit Blick auf die Qualifizierung.

So haben 58,8 % der Befragten keine Promotion abgeschlossen, laut Hochschulstatistik beträgt der Anteil der Nichtpromovierten in der Grundgesamtheit 75,9 %, sodass hier eine Differenz von 17,1 Prozentpunkten vorliegt. Es lässt sich somit feststellen, dass

aufseiten der Postdocs ein höheres Interesse vorlag, an der Online-Befragung teilzunehmen. Dies erstaunt nicht, da dies die Gruppe ist, die vielfältige Erfahrungen im akademischen Mittelbau und im Wissenschaftssystem mitbringt und zudem stärker mit Fragen des

Tab. III 2.2 Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe nach Beschäftigungsbedingungen und Geschlecht

Beschäftigungsbedingungen	Frauen		Männer		TIN*		Gesamt (inkl. k. A.)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Organisationseinheit (Mehrfachnennungen möglich)								
Fachbereich bzw. Fakultät	2.468	92,1 %	2.731	94,5 %	29	(-)	5.311	93,3 %
Zentrale Einrichtung	233	8,7 %	187	6,5 %	3	(-)	429	7,5 %
Keine Angabe	14	0,5 %	11	0,4 %	1	(-)	29	0,5 %
Tätigkeitsschwerpunkt								
Lehre	390	14,6 %	331	11,5 %	6	(-)	737	12,9 %
Forschung	696	26,0 %	899	31,1 %	9	(-)	1.627	28,6 %
Lehre und Forschung	1.153	43,0 %	1.287	44,5 %	15	(-)	2.494	43,8 %
Wissenschaftsmanagement	390	14,6 %	307	10,6 %	3	(-)	714	12,5 %
Sonstiges	50	1,9 %	65	2,2 %	0	(-)	120	2,1 %
Jahre der hauptberuflichen Beschäftigung an Hochschulen								
Bis zu einem Jahr	225	8,4 %	247	8,5 %	6	(-)	484	8,5 %
Von einem bis unter 3 Jahren	659	24,6 %	677	23,4 %	6	(-)	1.358	23,8 %
Von 3 bis unter 6 Jahren	660	24,6 %	781	27,0 %	9	(-)	1.470	25,8 %
Von 6 bis unter 12 Jahren	675	25,2 %	647	22,4 %	8	(-)	1.351	23,7 %
Mindestens 12 Jahre	457	17,1 %	531	18,4 %	4	(-)	1.020	17,9 %
Besoldungsgruppe								
A14 – A16	57	27,7 %	123	41,4 %	(-)	(-)	185	35,8 %
A13	126	61,2 %	157	52,9 %	(-)	(-)	287	55,5 %
A12	4	1,9 %	2	0,7 %	(-)	(-)	6	1,2 %
Sonstige Einstufung	2	1,0 %	2	0,7 %	(-)	(-)	6	1,2 %
Weiß nicht	9	4,4 %	7	2,4 %	(-)	(-)	17	3,3 %
Ich möchte keine Angaben machen	8	3,9 %	6	2,0 %	(-)	(-)	16	3,1 %
Gesamt	206	100 %	297	100 %	(-)	(-)	517	100 %
Entgeltgruppe								
E14/E15/E15Ü	116	4,7 %	179	6,9 %	(-)	(-)	304	5,9 %
E13/E13Ü	2.067	83,9 %	2.116	82,1 %	(-)	(-)	4.263	82,8 %
E12	96	3,9 %	104	4,0 %	(-)	(-)	202	3,9 %
E11	81	3,3 %	64	2,5 %	(-)	(-)	150	2,9 %
E9/E10	10	0,4 %	12	0,5 %	(-)	(-)	22	0,4 %
Sonstige Einstufung	15	0,6 %	16	0,6 %	(-)	(-)	33	0,6 %
Weiß nicht	59	2,4 %	56	2,2 %	(-)	(-)	117	2,3 %
Ich möchte keine Angaben machen	20	0,8 %	30	1,2 %	(-)	(-)	59	1,1 %
Gesamt	2.464	100 %	2.577	100 %	(-)	(-)	5.150	100 %

Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen. Bei den Angaben zur Organisationseinheit, zum Tätigkeitsschwerpunkt und zu den Jahren der hauptberuflichen Beschäftigung beziehen sich die Prozentwerte (inklusive k. A.) auf jeweils 2.680 Frauen, 2.890 Männer und insgesamt auf 5.695 Personen. Aufgrund geringer Fallzahlen und aus Datenschutzgründen entfällt die Verteilung der TIN*-Personen bei den Besoldungs- und Entgeltgruppen.

Verbleibs oder auch des weiteren Berufswegs befasst ist. Von einer nachträglichen Gewichtung nach Geschlecht oder Qualifizierung wurde abgesehen, da mit der Datenanalyse bereits umfassende Ergebnisse hinsichtlich der Grundgesamtheit des akademischen Mittelbaus vorliegen und für die Online-Befragung die subjektiven Einschätzungen, Motivationen und Erfahrungen der Beschäftigten im Vordergrund stehen. Zudem liefert die Online-Befragung auch aufgrund der Rücklaufquote und der hohen Anzahl an Fällen wichtige und weiterführende Ergebnisse, die Aussagen zu Fragen von Geschlechterungleichheiten auch multidimensional ermöglichen und bestehende Forschungslücken in diesem Feld schließen können.

Tabelle III 2.2 gibt zudem einen Überblick über die Zusammensetzung der Stichprobe nach weiteren organisationalen Merkmalen. Die überwiegende

Mehrheit der Beschäftigten (93,3 %) gehört einem Fachbereich an und ist mit einem Anteil von 43,8 % sowohl in der Lehre als auch in der Forschung tätig. Die befragten Frauen geben jedoch öfter als ausschließlichen Tätigkeitsschwerpunkt die Lehre und auch das Wissenschaftsmanagement an, während Männer und TIN*-Personen etwas häufiger die Forschung nennen. In Bezug auf die Dauer der hauptberuflichen Beschäftigung zeigen sich keine geschlechterbezogenen Unterschiede. Verdienstunterschiede werden insbesondere bei den Beamt_innen deutlich, denn hier werden die befragten Männer mit einem Anteil von 41,4 % deutlich häufiger als Frauen nach A14–A16 besoldet. Die Frage der geschlechterbezogenen Verdienstungleichheiten wird im weiteren Verlauf der vorliegenden Studie anhand der amtlichen Daten differenziert untersucht und daher an dieser Stelle nicht weiter vertieft.

2.3 Resümee

Die vorliegende Schwerpunktstudie verfolgt das Ziel, Erkenntnisse über die vielfältigen Beschäftigungsbedingungen und Berufsperspektiven der wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten ohne Professur sowie über vorhandene Förderstrukturen und Benachteiligungen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen zu gewinnen. Um hierbei mögliche Geschlechterungleichheiten multidimensional abbilden zu können, wurden zwei methodische Zugänge gewählt: eine Sekundäranalyse hochschulstatistischer Daten des Landes NRW und eine Online-Befragung des hauptberuflich beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ohne Professur an den nordrhein-westfälischen Hochschulen.

Mithilfe einer differenzierten Analyse hochschulstatistischer Daten lassen sich Geschlechterungleichheiten in den Personalgruppen, den Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen, bei der Arbeitszeit sowie beim Verdienst unter Berücksichtigung der Hochschularten und Fächerzuge-

hörigkeiten ermitteln. Jedoch weisen die Daten der Hochschulstatistik Grenzen auf, da Geschlecht ausschließlich binär (weiblich und männlich) ausgewiesen wird und zudem keine weiteren Ungleichheitsdimensionen vorliegen.

Die Online-Befragung der hauptberuflichen Mittelbauangehörigen ermöglicht dagegen anhand der Selbstausskunft der Befragten die Erhebung von Daten zur geschlechtlichen Vielfalt und zu weiteren ungleichheitsprägenden Dimensionen. Sie erfasst ebenfalls die persönlichen Erfahrungen mit den Arbeitsbedingungen, den Karrierewegen und Berufsperspektiven sowie auch die Auswirkungen der Coronapandemie. Zudem wird sichtbar, welche Förderung und Unterstützung die Studienteilnehmenden erhalten, aber auch, welchen Benachteiligungen sie vor dem Hintergrund ihrer sozialen Positionierung ausgesetzt sind. Die Rücklaufquote von 18,2 % ist zufriedenstellend und die hohe Anzahl an Interviews lässt geschlechterbezogene und multidimensionale Analysen zu.

3 GEMEINSAMKEITEN UND UNTERSCHIEDE – WIE HETEROGEN IST DER AKADEMISCHE MITTELBAU?

Heterogenität im Mittelbau bezieht sich zum einen auf die Vielzahl unterschiedlicher Stellentypen, Beschäftigungsverhältnisse sowie auf die verschiedenen Fächer, Hochschularten und Organisationsbereiche an den Hochschulen. Weniger bekannt ist demgegenüber, wie heterogen der akademische Mittelbau hinsichtlich sozialstruktureller Merkmale seiner Beschäftigten ist. Das vorliegende Kapitel beleuchtet diese beiden Aspekte von Heterogenität und untersucht zunächst auf

der Grundlage geschlechterbezogener hochschulstatistischer Daten die Beschäftigtenstruktur des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ohne Professur an den Hochschulen in NRW. Im Anschluss liefert die Online-Befragung Aufschluss über die Zusammensetzung des akademischen Mittelbaus anhand der erhobenen soziodemografischen Daten und erweitert somit den Blick auf die Multidimensionalität von Geschlecht und anderen sozialen Kategorien.

3.1 PERSONALGRUPPEN UND RAHMENBEDINGUNGEN

Dieses Teilkapitel gibt einen ersten Überblick über die Beschäftigtenstruktur und Geschlechterverteilung im Mittelbau der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW anhand amtlicher Daten der Hochschulstatistik. Diese Statusgruppe besteht im Jahr 2019 aus rund 69.000 haupt- und nebenberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten ohne Professur an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Im Folgenden stehen die verschiedenen Personalgruppen im Fokus der Auswertungen, deren rechtlicher Rahmen zunächst dargestellt wird.

3.1.1 Personalgruppen und Dienstverhältnis

Bestimmend für die Differenzierung der Personalgruppen an den Hochschulen sind die bundesweit geltenden Regelungen des Hochschulrahmengesetzes (HRG), das in seiner aktuellen Fassung zwei Gruppen nennt: die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen und die Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA). Dabei ist zu berücksichtigen, dass im Rahmen der Hochschulreformen seit den 1970er-Jahren vielfach Änderungen in der Bestimmung der Personalkategorien und der Dienstverhältnisse sowie den damit verbundenen Aufgabenprofilen der hauptberuflich tätigen Mittelbaubeschäftigten stattgefunden haben: So wurden 1976 im ersten Hochschulrahmengesetz der früheren Bundesrepublik die drei Personalgruppen der „wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter“,

der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) sowie der „Hochschulassistenten“ unterschieden. Eine Stelle als Hochschulassistent_in war eine sogenannte Laufbahnstelle für die Habilitation. Zugleich wurde in Aussicht gestellt, dass die Stelleninhaber_innen (zumeist Männer) bei erfolgreicher Qualifizierung eine Professur erhalten sollten. Insbesondere diese Gruppe erfuhr im Laufe der Novellierungen des HRG und weiterer Hochschulreformen einen permanenten Wandel. Es wurden seit 1985 weitere Personal-kategorien, wie bspw. (Ober-)Assistent_innen oder auch die der Hochschuldozent_innen eingeführt. Mit den verschiedenen Reformwellen an den Hochschulen wurden schließlich mit dem 5. Gesetz zur Änderung des HRGs (5. HRGÄndG) vom 16.02.2002 die Personalgruppen der Assistent_innen und Dozent_innen wieder abgeschafft und in die Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen eingeordnet. Die zu dieser Gruppe gehörenden Beschäftigten konnten jedoch in ihren bisherigen Dienstverhältnissen verbleiben.⁸ In der Hochschulstatistik, die für die folgenden Auswertungen die Grundlage bildet, wird daher auch neben den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen und den LfbA die Personalgruppe der Dozent_innen und Assistent_innen erfasst.

Unterhalb dieser drei hauptberuflichen Personalgruppen existieren weitere Dienstbezeichnungen, wie akademische Rät_innen oder Oberrät_innen, Lektor_innen oder auch Lehrer_innen im Hoch-

⁸ Zudem wurde 2002 die Juniorprofessur als neuer Karriereweg zur Professur eingeführt, die zwar einerseits zur Statusgruppe der Professor_innen gehört, andererseits aber auch zum wissenschaftlichen Nachwuchs (vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021) gezählt wird. Die Juniorprofessur wird in der hier vorliegenden Studie nicht berücksichtigt.

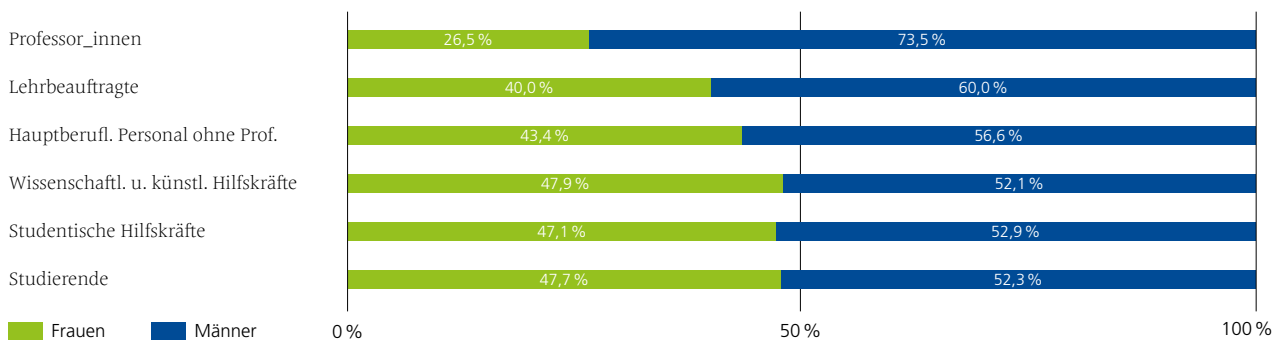


Abb. III 3.1 Wissenschaftliches und künstlerisches Personal und Studierende an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2019. (Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019, Studierendenstatistik WS 2019/20; eigene Berechnungen. Professor_innen: ohne Gastprofessor_innen und Emeriti. N = 673.942 Studierende, 25.334 SHK, 12.839 WHK, 11.472 Lehrbeauftragte, 44.707 hauptberufl. Personal ohne Prof., 8.458 Professor_innen)

Tab. III 3.1 Haupt- und nebenberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Personalgruppen und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2019

Personalgruppe	Personalgruppe in %	Anzahl	Frauen in %	Männer in %
Hauptberufliches Personal ohne Professur	64,8 %	44.707	64,4 %	65,1 %
Lehrbeauftragte	16,6 %	11.472	15,2 %	17,7 %
Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte	18,6 %	12.839	20,4 %	17,2 %
Insgesamt	100 %	69.018	100 %	100 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen.

schuldienst (für einen genaueren Überblick vgl. Statistisches Bundesamt 2021: 7f.). Diese Stellenbezeichnungen spiegeln die Bandbreite der Aufgaben- und Stellenprofile und werden von den Beschäftigten im Mittelbau eher verwendet als die drei Personalgruppen der Hochschulstatistik. Weitere Differenzierungen betreffen das nebenberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal: Zu diesem zählen – bezogen auf den Mittelbau – die Lehrbeauftragten und die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte.

Akademische Statusgruppen und Personalgruppen

Ein Blick auf die Geschlechterverteilung in den akademischen Status- und Personalgruppen an den Hochschulen in NRW gibt erste Hinweise zu möglichen Gender Gaps in der wissenschaftlichen oder künstlerischen Arbeit an den Hochschulen in NRW. Abbildung III 3.1 zeigt, dass sich der Frauenanteil vom Studium bis zur Professur fast halbiert. Während bei Studierenden sowie studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften die Geschlechterparität annähernd erreicht ist, sind Frauen im hauptbe-

ruflichen Mittelbau bereits etwas weniger vertreten (43,4 %). Unter den Lehrbeauftragten, einer heterogenen Gruppe von Dozierenden, die auf Honorarbasis tätig sind und sich in unterschiedlichen beruflichen Situationen befinden, sind noch etwas weniger Frauen (40,0 %). Der stärkste Gender Gap findet sich jedoch bei der höchsten akademischen Statusgruppe: Frauen stellen nur etwas mehr als ein Viertel der Professor_innen (26,5 %).

Im Folgenden wird nun das haupt- und nebenberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal ohne Professur in den Blick genommen (Tab. III 3.1). Das hauptberufliche Personal stellt mit rund 44.700 Beschäftigten fast zwei Drittel der Mittelbauangehörigen (64,8 %), das nebenberufliche Personal (rund 12.800 wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte sowie rund 11.500 Lehrbeauftragte)⁹ zusammen etwa ein Drittel. Dabei zeigen sich kleinere geschlechterbezogene Unterschiede bei den nebenberuflich Beschäftigten: Während Frauen zu einem etwas größeren Teil als wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte tätig sind und etwas seltener als

⁹ Bei den Lehrbeauftragten kann es sich zwar um Professor_innen anderer Hochschulen handeln, sie haben jedoch an derjenigen Hochschule, an der sie als Lehrbeauftragte erfasst sind, keine Professur inne. Studentische Hilfskräfte zählen nicht zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal.

Tab. III 3.2 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Personalgruppe an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2019

Personalgruppe	Personalgruppe in %	Anzahl	Frauenanteil
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter_innen	94,6 %	42.297	42,9 %
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	4,6 %	2.043	54,8 %
Dozent_innen und Assistent_innen	0,8 %	367	35,1 %
Insgesamt	100 %	44.707	43,4 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen.

Lehrbeauftragte, liegt der Anteil der Männer in diesen beiden Gruppen etwa gleichauf.

Innerhalb der hauptberuflichen Mittelbauangehörigen (Tab. III 3.2) bilden die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen mit einem Anteil von 94,6 % die größte Gruppe. Als Lehrkraft für besondere Aufgaben arbeitet nur jede 20. Person im Mittelbau (4,6 %), diese wachsende Personalgruppe macht in NRW aber immerhin rund 2.000 Beschäftigte aus. Dozent_innen und Assistent_innen bilden mit nur 0,8 % die kleinste Personalgruppe. Der geringe Anteil dieser Personalgruppe erklärt sich durch die eingangs skizzierten hochschulrechtlichen Veränderungen.

Der höchste Frauenanteil findet sich in der Personalgruppe, deren Aufgaben ausschließlich oder hauptsächlich in der Lehre liegen: bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben (54,8 %). In der großen Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen liegt dagegen der Frauenanteil mit 42,9 % noch unter dem Studentinnenanteil, in der kleinen, häufig mit höherem Verdienst ausgestatteten Gruppe der Dozent_innen und Assistent_innen¹⁰ sogar nur bei knapp über einem Drittel (35,1 %).

Tarifbeschäftigte und Beamt_innen

Innerhalb des hauptberuflichen Personals und quer zu den angeführten Personalgruppen bildet das jeweilige Dienstverhältnis eine weitere Differenzierung. So können die Beschäftigten als Tarifbeschäftigte angestellt sein oder in einem Beamt_innenverhältnis stehen, das hinsichtlich späterer Versorgungsansprüche Privilegien beinhalten kann. Im Gegensatz zu den

meisten Tarifbeschäftigten sind Beamt_innen im Mittelbau mehrheitlich auf Dauer beschäftigt, wie im Gender-Report 2019 gezeigt wurde.¹¹ Ein Beamt_innenverhältnis ermöglicht somit – einmal auf Dauer gestellt – Planungssicherheit. Anders als in den Statusgruppen der Professor_innen und der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung ist eine Verbeamtung im Mittelbau jedoch die Ausnahme. Die große Mehrheit der hauptberuflich Beschäftigten ist nach Tarif beschäftigt (rund 42.300), lediglich 5,4 % (rund 2.400) sind Beamt_innen (Abb. III 3.2). In dieser Gruppe sind Frauen deutlich unterrepräsentiert und stellen nur etwas mehr als ein Drittel (35,9 %), während sie bei den Tarifbeschäftigten mit einem Anteil von 43,8 % vertreten sind.

Beamt_innen sind sehr unterschiedlich auf die Personalgruppen im Mittelbau verteilt (Tab. III 3.3). Während sie in der größten Personalgruppe, den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen, nur 3,8 % der Beschäftigten stellen, findet sich bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben immerhin etwas über ein Viertel. Erklärt werden kann dieser höhere Anteil an Beamt_innen mit der Zuordnung von Lehrer_innen im Hochschuldienst oder von akademischen Rät_innen oder auch Oberrät_innen zu dieser Personalgruppe. Den mit 72,5 % höchsten Anteil an Beamt_innen weist die zahlenmäßig kleine Gruppe der Dozent_innen und Assistent_innen auf. Auch dies lässt sich mit den dienstrechtlichen Bestimmungen für diese Gruppe erklären.

Der Frauenanteil an den Beamt_innen liegt in allen drei Personalgruppen unter dem der Tarifbeschäftigten. Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben bilden Frau-

¹⁰ So finden sich Tarifbeschäftigte in dieser Personalgruppe überdurchschnittlich häufig in den höchsten Entgeltgruppen E14 und E15, wie im Gender-Report 2019 herausgearbeitet wurde. Für Beamt_innen gilt das allerdings nicht entsprechend (vgl. Kortendiek et al. 2019: 407ff.).

¹¹ Im Mittelbau der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW waren im Jahr 2016 62,6 % der Beamt_innen auf Dauer beschäftigt (vgl. Kortendiek et al. 2019: 419). Eine Verbeamtung auf Zeit ist jedoch auch ohne die Perspektive einer Einmündung in eine Professur für Postdoktorand_innen möglich – etwa als akademische Rät_innen. Sofern das befristete Dienstverhältnis endet, kann sich auch die Verbeamtung als berufliche Sackgasse erweisen.

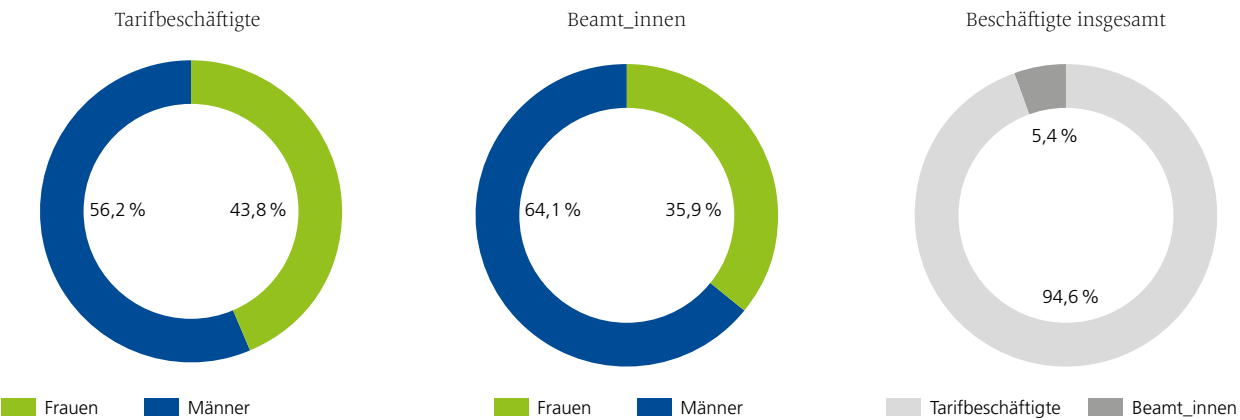


Abb. III.3.2 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Dienstverhältnis und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2019. (Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen. N = 42.276 Tarifbeschäftigte, 2.431 Beamt_innen)

Tab. III.3.3 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Personalgruppe und Dienstverhältnis an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2019

Personalgruppe	Dienstverhältnis	Dienstverhältnis in %	Anzahl	Frauenanteil
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter_innen	Tarifbeschäftigte	96,2 %	40.677	43,3 %
	Beamt_innen	3,8 %	1.620	31,9 %
	Gesamt	100 %	42.297	42,9 %
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	Tarifbeschäftigte	73,3 %	1.498	56,5 %
	Beamt_innen	26,7 %	545	50,1 %
	Gesamt	100 %	2.043	54,8 %
Dozent_innen und Assistent_innen	Tarifbeschäftigte	27,5 %	101	46,5 %
	Beamt_innen	72,5 %	266	30,8 %
	Gesamt	100 %	367	35,1 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen.

en jedoch immerhin die Hälfte der Beamt_innen – und der Abstand zum Frauenanteil der Tarifbeschäftigten fällt mit rund sechs Prozentpunkten moderat aus. In den beiden anderen Personalgruppen zeigen sich größere Gender Gaps: Hier sind jeweils nur knapp über 30 % der Beamt_innen Frauen, während diese mehr als 40 % der Tarifbeschäftigten stellen.

3.1.2 Rahmenbedingungen – Hochschulart, Fächergruppe, Stellenfinanzierung

Nach dem Überblick über die verschiedenen Personalgruppen im Mittelbau werden nun die äußeren Rahmenbedingungen der Beschäftigung in Grundzügen vorgestellt. Dazu gehören die Hochschulart, die Fächergruppen sowie die Finanzierungsquelle der Stelle. Die vier Hochschularten werden etwas ausführlicher vorgestellt, da sich hier die fachlichen Voraussetzungen, die Arbeitsbedingungen und Be-

schäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur unterscheiden.

Unterschiede nach Hochschulart

Universitäten verfügen als wissenschaftliche Hochschulen und Ausbildungsstätten über das Promotions- und Habilitationsrecht. Neben der Lehre ist daher die Forschung ein zentrales Arbeitsfeld für Mittelbauangehörige. Dabei variieren die Dienstverhältnisse, Aufgaben- und Stellenprofile stark, wie im weiteren Verlauf der Studie gezeigt wird. Für das wissenschaftliche Personal an den Medizinischen Fakultäten bzw. an den Universitätskliniken kommt zu den Aufgaben in Forschung und Lehre die Krankenversorgung hinzu. Dies gilt – zumindest in der klinisch-praktischen Humanmedizin – sowohl für Professor_innen als auch für die Beschäftigten unterhalb der Professur. Daher unterscheiden sich auch die Beschäftigungsbedingungen in der Hochschul-

medizin grundlegend von den Bedingungen anderer Fächer an den Universitäten.¹²

Die heutigen Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) wurden im Rahmen der Bildungsreformen Ende der 1960er-Jahre als Fachhochschulen durch Beschluss der Länder der Bundesrepublik gegründet.¹³ Ihre Hauptaufgabe liegt in der anwendungsorientierten wissenschaftlichen Ausbildung von Fachkräften, z. B. für den technischen, gesundheitlichen oder sozialen Bereich. Die Lehre wird zu einem großen Teil von den Professor_innen sowie von Lehrbeauftragten auf Honorarbasis ausgeführt. Doch auch die Fachhochschulen haben sich im Laufe der Zeit gewandelt (vgl. Borgwardt 2016), was sich in einer Veränderung der Personalstruktur niederschlägt. Zwar dominieren Lehrbeauftragte und Professor_innen in der Gruppe des wissenschaftlichen Personals, es hat jedoch seit den 2000er Jahren einen bedeutenden Anstieg beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal unterhalb der Professur gegeben (Löther 2018: 11f.).¹⁴ So werden an den HAWs wissenschaftliche und künstlerische Beschäftigte im Mittelbau zwar immer noch vorrangig in der Lehre und bei der Betreuung von Studierenden eingesetzt, sie arbeiten jedoch auch zunehmend bei Forschungs- und Entwicklungsvorhaben und in drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten mit. An den HAWs in Nordrhein-Westfalen können zudem Promotionen in Kooperation mit Universitäten erfolgen. Darüber hinaus wurde dem „Promotionskolleg für angewandte Forschung der Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen“ jüngst durch das Ministerium für Kultur und Wissenschaft das eigenständige Promotionsrecht verliehen, womit die HAWs in NRW nun auch eigenständige Promotionsverfahren durchführen können.

Die Kunst- und Musikhochschulen haben mit der Pflege und Entwicklung der verschiedenen Künste ebenfalls spezifische Aufgaben inne.¹⁵ Ähnlich wie die Universitäten verfügen sie in Nordrhein-Westfalen in ihren wissenschaftlichen Fächern über das Promotions- und Habilitationsrecht. Somit sind an den Kunsthochschulen Beschäftigungsverhältnisse im akademischen Mittelbau auch teilweise mit wissenschaftlicher Quali-

fizierung verbunden. Aufgrund ihres künstlerischen Aufgabenprofils finden sich sehr spezifische Personalstrukturen und ähnlich wie an den HAWs stellen insbesondere Professor_innen und Lehrbeauftragte das wissenschaftliche und künstlerische Personal. Die Anzahl der hauptberuflich wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten ohne Professur ist hingegen auch in den vergangenen Jahren kaum gestiegen (Löther 2020: 9).

Aufgrund der genannten Spezifika verteilt sich das haupt- und nebenberufliche Personal im Mittelbau sowohl unterschiedlich auf die Hochschularten als auch innerhalb dieser (Tab. III 3.4). Rund 43.400 Personen und damit fast zwei Drittel der Mittelbauangehörigen (62,8 %) arbeiten an den 14 Universitäten (ohne Berücksichtigung der Medizinischen Fakultäten) in Trägerschaft des Landes NRW. Auch die sieben Medizinischen Fakultäten an den Universitäten mit Klinikum¹⁶ weisen mit rund 12.300 beschäftigten Personen eine hohe Anzahl an Mittelbauangehörigen auf. Da an den HAWs und Kunsthochschulen Professor_innen und Lehrbeauftragte beim gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Personal dominieren, fallen hier die Beschäftigtenzahlen für den Mittelbau im Vergleich geringer aus. An den 16 Hochschulen für angewandte Wissenschaften sind rund 12.100 Personen und an den sieben Kunsthochschulen 1.300 Personen im Mittelbau beschäftigt.

Den höchsten Frauenanteil – bezogen auf alle haupt- und nebenberuflichen Personalgruppen im Mittelbau – weisen die Medizinischen Fakultäten mit etwas mehr als der Hälfte auf (53,5 %). Die Universitäten liegen mit 42,4 % unterhalb der Parität, noch etwas geringer fallen die Frauenanteile an den HAWs und den Kunsthochschulen aus, die jeweils die 40-%-Marke knapp verfehlen.

Das Zahlenverhältnis der haupt- und nebenberuflichen Personalgruppen unterscheidet sich innerhalb der Hochschularten. Im Mittelbau der Universitäten und – noch deutlicher – der Medizinischen Fakultäten überwiegt das hauptberufliche Personal. Insbe-

¹² Einen ausführlichen Einblick in die besonderen Arbeitsbedingungen und wissenschaftlichen Qualifizierungswege in der Hochschulmedizin aus einer Geschlechter- und Gleichstellungsperspektive enthält der Gender-Report 2016 (vgl. Kortendiek et al. 2016).

¹³ In Nordrhein-Westfalen wurde dieser neue Hochschultyp mit dem Gesetz über die Errichtung von Fachhochschulen im Jahr 1971 eingeführt.

¹⁴ Für einen umfassenden gleichstellungsbezogenen Überblick hinsichtlich der Frauen- und Männeranteile an den HAWs siehe Löther (2018).

¹⁵ Für einen umfassenden bundesweiten Überblick über Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungspolitik an den Kunsthochschulen siehe (Löther 2020).

¹⁶ Die Universität Bochum verfügt nicht über ein eigenes Klinikum, aber kooperiert mit Kliniken in der Region. Von daher werden hier nicht die Beschäftigten der Universitätskliniken, sondern der Medizinischen Fakultäten berücksichtigt. Für die neu gegründete Medizinische Fakultät der Universität Bielefeld liegen im Berichtsjahr 2019 noch keine Daten vor.

Tab. III 3.4 Haupt- und nebenberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Hochschulart an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2019

Hochschulart	Hochschulart in %	Personalgruppe	Personalgruppe in %	Anzahl	Frauenanteil
Universitäten (ohne Medizinische Fakultäten)	62,8 %	Hauptberufliches Personal ohne Professur	63,9 %	27.702	39,7 %
		Lehrbeauftragte	14,1 %	6.113	43,3 %
		Wissenschaftliche Hilfskräfte	22,0 %	9.558	49,6 %
		Gesamt	100 %	43.373	42,4 %
Medizinische Fakultäten	17,8 %	Hauptberufliches Personal ohne Professur	95,4 %	11.716	53,2 %
		Lehrbeauftragte	0,7 %	85	37,6 %
		Wissenschaftliche Hilfskräfte	4,0 %	486	64,8 %
		Gesamt	100 %	12.287	53,5 %
Hochschulen für angewandte Wissenschaften	17,5 %	Hauptberufliches Personal ohne Professur	42,2 %	5.088	41,0 %
		Lehrbeauftragte	35,1 %	4.227	35,8 %
		Wissenschaftliche Hilfskräfte	22,7 %	2.743	38,7 %
		Gesamt	100 %	12.058	38,6 %
Kunsthochschulen	1,9 %	Hauptberufliches Personal ohne Professur	15,5 %	201	44,8 %
		Lehrbeauftragte	80,5 %	1.047	37,6 %
		Wissenschaftliche Hilfskräfte	4,0 %	52	61,5 %
		Gesamt	100 %	1.300	39,7 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen.

sondere Lehrbeauftragte, aber auch wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK) sind an den Medizinischen Fakultäten kaum vorhanden. Aufgrund der spezifischen Bedingungen bildet demgegenüber an den HAWs und Kunsthochschulen das nebenberufliche Personal die Mehrheit. Lehrbeauftragte stellen an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften mehr als ein Drittel des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ohne Professur. An den Kunsthochschulen dominiert diese Personalgruppe deutlich mit einem Anteil von 80,5 %. Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte (WHK) haben vor allem an den Universitäten und HAWs eine Bedeutung – mit Anteilen von jeweils etwas mehr als einem Fünftel.

Die Aufschlüsselung nach Hochschulart zeigt, dass Frauen und Männer ungleich auf die Personalgruppen verteilt sind. Nur an den Medizinischen Fakultäten stellen Frauen eine knappe Mehrheit des hauptberuflichen Personals (53,2 %), während an den Universitäten die 40-%-Marke knapp verfehlt wird. An den HAWs und den Kunsthochschulen sind anteilig etwas mehr Frauen hauptberuflich beschäftigt, dennoch bilden auch hier Männer die Mehrheit.

An den Universitäten ist nur bei den WHK die Geschlechterparität erreicht, womit sich eine Diffe-

renz von rund zehn Prozentpunkten zum hauptberuflichen Personal ergibt. Ein deutlicher Abfall im Frauenanteil zwischen WHK und hauptberuflichem Personal findet sich auch an den Medizinischen Fakultäten und Kunsthochschulen, wobei hier die Hilfskräfte nur einen geringen Anteil der Mittelbaubeschäftigten ausmachen. Einzig an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften sind Frauen anteilig etwas stärker im hauptberuflichen Personal vertreten als unter den WHK.

In der heterogenen Gruppe der Lehrbeauftragten liegt der Frauenanteil nur an den Universitäten über der 40-%-Marke (43,3 %) und damit auch höher als im hauptberuflichen Personal. An den Hochschulen für angewandte Wissenschaften stellen Frauen hingegen nur etwas über ein Drittel der Lehrbeauftragten (35,8 %), an den Kunsthochschulen kaum mehr (37,6 %). Gerade im anwendungsbezogenen und im künstlerischen Bereich kommt jedoch einem Lehrauftrag eine besondere Bedeutung zu, da hier eine außerhochschulische Berufstätigkeit die Voraussetzung für eine Professur bildet. An einer Professur interessierte Berufstätige können mit einer nebenberuflichen Lehrtätigkeit den Kontakt zur Hochschule herstellen oder halten. Eine unterdurchschnittliche Beteiligung von Frauen gerade an diesen Hochschul-

Tab. III 3.5 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Fächergruppen (einschl. der zentralen Einrichtungen) an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2019

Fächergruppe (einschl. zentraler Einrichtungen)	Fächergruppe in %	Anzahl	Frauenanteil
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	25,4 %	11.359	53,5 %
Ingenieurwissenschaften	20,9 %	9.348	22,3 %
Mathematik, Naturwissenschaften	19,1 %	8.559	34,7 %
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	14,1 %	6.323	52,4 %
Zentrale Einrichtungen (ohne klinikspezif. Einrichtungen)	8,0 %	3.589	52,4 %
Geisteswissenschaften	7,9 %	3.538	56,6 %
Kunst, Kunstwissenschaft	1,3 %	591	52,6 %
Sport	1,2 %	525	46,7 %
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	1,1 %	486	58,4 %
Zentrale Einrichtungen der Hochschulkliniken (nur Humanmedizin)	0,9 %	389	55,3 %
Insgesamt	100 %	44.707	43,4 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen. Sortiert nach Anzahl der Beschäftigten.

arten hat deshalb auch Konsequenzen für den möglichen Pool an Kandidatinnen für eine Professur.

Fächergruppen

Die Fächergruppen (einschließlich der zentralen Einrichtungen) sind sehr unterschiedlich mit hauptberuflichen Mittelbaubeschäftigten ausgestattet (Tab. III 3.5). Die vergleichsweise meisten Beschäftigten finden sich in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften: rund 11.400 und damit ein Viertel des gesamten Mittelbaupersonals. Es folgen Ingenieurwissenschaften sowie Mathematik, Naturwissenschaften mit jeweils etwa einem Fünftel der Beschäftigten. Der Anteil der hauptberuflich Beschäftigten ist in einigen Fächergruppen von der Studierendenzahl entkoppelt.¹⁷ So stellen die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften als studierendenstärkster Bereich nur 14,1 % des Personals. Einen geringen Personalanteil haben auch die Geisteswissenschaften (7,9 %) – gemessen daran, dass sie die dritthöchste Zahl an Studierenden aufweisen.

Die Frauenanteile liegen nur in drei Fächergruppen unterhalb der 50-%-Marke: geringfügig darunter in der vergleichsweise kleinen Fächergruppe Sport (46,7 %), bei etwas über einem Drittel in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften (34,7 %) und bei nur etwas über einem Fünftel in den Ingenieurwissenschaften (22,3 %). Da es sich bei den letzt-

genannten um zwei personalstarke Fächergruppen handelt, liegt auch der durchschnittliche Frauenanteil im Mittelbau insgesamt noch deutlich unterhalb der 50-%-Marke (43,4 %).

Finanzierungsquellen der Stellen

Die Finanzierung der Stellen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals unterhalb der Professur erfolgt aus unterschiedlichen Quellen. Stellen aus Haushaltsmitteln entstammen der Grundfinanzierung der Hochschulen, d. h., sie werden über das Land bereitgestellt. Dies betrifft sowohl befristete Stellen für eine wissenschaftliche Qualifizierung als auch entfristete Stellen. Eine weitere Finanzierungsquelle sind Drittmittel von verschiedenen Geldgebern wie der DFG, der Industrie oder auch von Stiftungen. Die deutliche Zunahme an projektbasierter Forschung auf Drittmittelgrundlage in den vergangenen zwei Jahrzehnten hat sowohl zu einem starken Anstieg der Anzahl wissenschaftlicher und künstlerischer Mitarbeiter_innen geführt als auch zu einer Zunahme befristeter Beschäftigungsverhältnisse. Darüber hinaus weist die Hochschulstatistik „Sonstige Quellen“ aus. Hierbei handelt es sich um Mittel, die u. a. aus Programmen des Bundes und der Länder stammen, wie z. B. der Exzellenzinitiative oder dem Zukunftsvertrag „Studium und Lehre stärken (ZSL)“.¹⁸

¹⁷ Der Vergleich bezieht sich auf Teil I des vorliegenden Gender-Reports, der umfassende geschlechterbezogene Daten zur Gruppe der Studierenden enthält. Dies gilt ebenfalls für folgende Vergleiche mit Studierendendaten.

¹⁸ Anders als andere Programme ist der ZSL langfristig angelegt. Das Land stellt den Hochschulen die Mittel dauerhaft zur Verfügung, sodass hiermit unbefristete Stellen im akademischen Mittelbau eingerichtet werden können.

Die Untersuchung der Finanzierungsquellen ergibt, dass an den Hochschulen in NRW im Schnitt nur noch gut die Hälfte der hauptberuflichen Mittelbaubeschäftigten durch Haushaltsmittel finanziert wird, mehr als ein Drittel hingegen aus Drittmitteln. Darüber hinaus werden rund 12 % der Stellen durch ‚Sonstige Quellen‘ finanziert. Bei der Verteilung innerhalb der Geschlechtergruppen (Abb. III 3.3) fällt auf, dass Frauen anteilig etwas häufiger eine Haushaltsstelle innehaben als Männer, während die Stellen von männlichen Beschäftigten etwas häufiger durch Drittmittel finanziert werden. In beiden Gruppen dominieren jedoch die Haushaltsstellen.

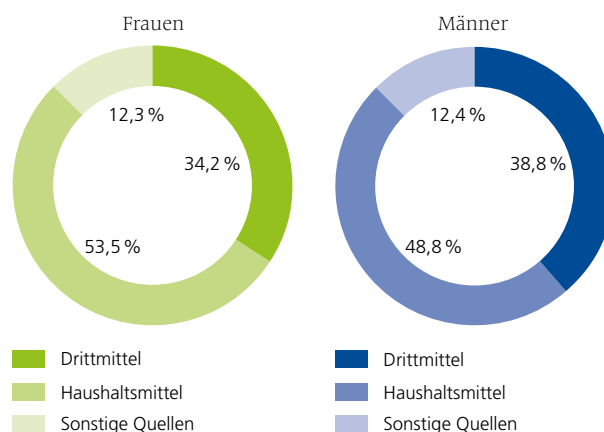


Abb. III 3.3 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Finanzierungsquellen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2019. (Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen. N = 19.398 Frauen, 25.309 Männer)

3.2 MULTIDIMENSIONALE GESCHLECHTERBEZOGENE PERSPEKTIVEN UND DATEN

Im Rahmen der Online-Befragung wurden verschiedene soziodemografische Daten mit Blick auf die ungleichheitsrelevanten Dimensionen Geschlecht/Geschlechtervielfalt, Staatsangehörigkeit, Migrationsgeschichte und rassifizierende/ethnisierende Zuschreibungen, Bildungsherkunft, sexuelle Orientierung, Gesundheit, Elternschaft und Alter erhoben.¹⁹ Damit liegen für die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW erstmals weitergehende Antidiskriminierungsdaten vor, die es ermöglichen, Gender Gaps in ihrer Mehrdimensionalität und Komplexität untersuchen zu können. Darüber hinaus kann das im Folgenden beschriebene Sample aufgrund seiner Größe Hinweise auf die sozialstrukturelle Zusammensetzung des akademischen Mittelbaus in NRW geben und somit eventuelle institutionelle und strukturelle Diskriminierungen sichtbar werden lassen.

3.2.1 Geschlecht

Aufgrund der Geschlechterperspektive der Studie bildet das Merkmal Geschlecht die Ankerkategorie, nach der die Auswertung der Befragung erfolgt. In der geschlechterbezogenen Hochschulforschung werden Geschlechterungleichheiten – nicht zuletzt aufgrund der fehlenden Verfügbarkeit entspre-

chender Daten – zumeist mit einem Fokus auf Benachteiligungen von Frauen gegenüber Männern untersucht. Gleichstellungsbezogene Studien, die Geschlecht nicht ausschließlich binär erfassen, liegen für die deutschsprachigen Hochschulen bislang nicht vor.²⁰

Die vorliegende Untersuchung verfolgt daher auch das Ziel, Aussagen über Geschlechtervielfalt an den Hochschulen abzubilden. Dazu wurde in der Online-Befragung das Geschlecht der Teilnehmer_innen über die Aufforderung „Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an“ erhoben. Als Auswahlmöglichkeiten standen die Ausprägungen des amtlichen Personenstandes „weiblich“, „männlich“, „divers“ sowie die Möglichkeit einer Selbstbeschreibung zur Verfügung. Damit folgt die Anlage der Studie aktuellen Empfehlungen zur nicht-binären Erfassung von Geschlecht in quantitativen und repräsentativen Studien (vgl. hierzu Muschalik et al. 2021). Darüber hinaus konnten die Befragten mittels des Buttons „keine Angabe“ die Auskunft verweigern. Hiervon machten 1,6 % der befragten Mittelbauangehörigen Gebrauch. Von den übrigen Befragten ordneten sich 47,8 % der Kategorie weiblich, 51,6 % der Kategorie männlich und 0,4 % der Kategorie divers zu. Acht Personen (0,1 %) nutzten die Mög-

¹⁹ Hierzu wurden die Befragungsteilnehmenden gebeten, Auskunft über ihre verschiedenen sozialen Zugehörigkeiten zu geben. Mit der Entscheidung, die Selbstauskünfte der Befragten in den Mittelpunkt zu stellen, orientiert sich die vorliegende Studie an der von Aikins et al. (2018: 10) vorgeschlagenen Herangehensweise (vgl. zur Problematik der statistischen Erhebung von Diskriminierungsdaten ausführlich Baumann et al. 2018).

²⁰ Auch zum Thema geschlechtliche Vielfalt am Arbeitsplatz existieren lediglich wenige Studien für den deutschsprachigen Raum (vgl. Dutta/Fornasier 2020; Frohn et al. 2020; Fütty et al. 2020). Diese konstatieren für den Öffentlichen Dienst ein hohes Diskriminierungsrisiko für trans*, inter* und nicht-binäre* Personen (vgl. Edel et al. 2020: 75; Frohn et al. 2020: 12f.).

lichkeit der Selbstbeschreibung und identifizierten sich bspw. als trans*, nicht-binär oder gender-fluid. Für die weitere Ergebnisdarstellung werden diese Selbstbeschreibungen und die gewählte Kategorie divers zusammengefasst und für diese Personengruppe die Schreibweise TIN* (trans*, inter* und nicht-binär) verwendet.²¹

3.2.2 Staatsangehörigkeit, Migration, Rassismus

Trotz der Einführung von Diversity- und Antidiskriminierungspolitiken wird Rassismus an den Hochschulen bislang nur selten problematisiert.²² Insbesondere migrantische und/oder rassifizierte Studierende und Wissenschaftler_innen kritisieren die mangelnde systematische Auseinandersetzung mit dem Zusammenhang von Bildungsbenachteiligung und Rassismus und deren Bedeutung für die Wissenschaft und für die Organisation Hochschule (Gutiérrez Rodríguez et al. 2016; Heitzmann/Houda 2020; Kessé 2015; Thompson/Vorbrugg 2018).

Zumeist wird an Hochschulen die Staatsangehörigkeit und/oder der ‚Migrationshintergrund‘ der Hochschulangehörigen thematisiert, nicht jedoch Rassismus. Wird Rassismus als ein Machtverhältnis betrachtet, das „ein nationales, kulturelles oder auch ethnisches ‚Wir‘ konstituiert und die Anderen dabei erschafft“ (Bergold-Caldwell 2020: 112), haben in diesem Zusammenhang die Staatsangehörigkeit und der Migrationshintergrund durchaus Bedeutung und sollten daher bei aller Kritik an ihrer mangelnden Aussagekraft in Bezug auf rassistische Diskriminierungen (vgl. Aikins et al. 2018; Ataman 2017; Will 2018) in den Blick genommen werden. Für die Staatsangehörigkeit und den ‚Migrationshintergrund‘ liegen zudem amtliche und repräsentative Daten vor.

Über diese beiden Merkmale hinaus wird die Erhebung von repräsentativen statistischen Daten, die Auskunft über Ungleichheiten aufgrund von institutionellen Rassismen geben können, seit einigen Jah-

ren verstärkt diskutiert (Ahyoud et al. 2018; Aikins/Supik 2018). In diesem Kontext hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Empfehlungen herausgegeben, wie nationale, ethnische und kulturelle Zugehörigkeiten sowie Zugehörigkeiten von durch Rassismus gefährdeten Gruppen erhoben werden sollten (Baumann et al. 2018), an denen sich auch die Anlage des vorliegenden Gender-Reports orientiert. Zunächst wurden Angaben zur Staatsangehörigkeit der Teilnehmenden und zum jeweiligen Geburtsland der Eltern erfasst. Um das Risiko rassifizierender und ethnisierender Diskriminierungen zu identifizieren, wurden die Teilnehmenden zudem gebeten anzugeben, mit welchen natio-ethno-kulturellen Fremdzuschreibungen sie konfrontiert sind und inwiefern diese mit ihrer Selbstwahrnehmung übereinstimmen.

Staatsangehörigkeit und internationale Wissenschaftler_innen

Hochschulen sind unter dem Schlagwort „Internationalisierung“ bemüht, nicht nur Studierende, sondern auch Wissenschaftler_innen aus dem Ausland zu gewinnen (Deutscher Akademischer Austauschdienst 2021). Diese Gruppe der internationalen Wissenschaftler_innen wird als eine heterogene – und ihrer Selbstwahrnehmung nach – „hochselektive Erfolgsgruppe“ beschrieben (Neusel 2012: 20). Allerdings kann eine ausschließliche ausländische Staatsangehörigkeit im akademischen Mittelbau zu einem prekären arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Status führen, da legale Einreisemöglichkeiten für Nicht-EU-Angehörige limitiert und unter den Vorbehalt finanzieller Sicherheiten gestellt werden.²³ Entsprechend ist für Wissenschaftler_innen aus sogenannten Drittstaaten die Aufenthaltserlaubnis oftmals unmittelbar an das Arbeitsverhältnis gekoppelt und Erwerbsunterbrechungen können diese gefährden. Demzufolge erhöhen sich für befristet beschäftigte ausländische Hochschulangehörige die Abhängigkeiten gegenüber Betreuer_innen und Vorgesetzten, sodass spezifische Vulnerabilitäten für rassistische

²¹ Insgesamt ordnet sich nur ein sehr kleiner Teil der Befragten nicht der weiblichen oder männlichen Kategorie zu. Dies ist für weitere statistische Auswertungen problematisch, da statistische Effekte zwischen so ungleich großen Gruppen nicht abbildbar und Prozentangaben bei derart geringen Anzahlen nicht aussagekräftig sind. Daher werden in vielen Studien in der Regel die Daten dieser Gruppe auch aus Datenschutzgründen von weiteren Auswertungen ausgeschlossen oder, wie in der amtlichen Hochschulstatistik, zufällig den Kategorien weiblich oder männlich zugeordnet. Hierdurch werden wiederum die Antworten von TIN*-Menschen unsichtbar gemacht. Im Gegensatz zu dieser üblichen Praxis werden bei den geschlechterbezogenen quantitativen Auswertungen der vorliegenden Studie die Datensätze dieser Personengruppe einbezogen. Bei tabellarischen Darstellungen wird jedoch auf die Angabe von Prozentwerten verzichtet.

²² Siehe hierzu auch Teil II des vorliegenden Gender-Reports.

²³ Mögliche Aufenthaltstitel können sein: Aufenthalt zum Zwecke des Studiums, der hochqualifizierten Beschäftigung (Blaue Karte EU), Niederlassungserlaubnis für Fachkräfte oder auch ein Forschungsvisum. Gleichwohl kann ein Aufenthaltstitel oder ein Visum von den entsprechenden Behörden auch verweigert werden und die Unterschiede zwischen Drittstaaten hinsichtlich Einreise und Visapflicht können gravierend sein.

Tab. III 3.6 Welche Staatsangehörigkeit haben Sie?

Staatsangehörigkeit	Frauen		Männer		TIN*		Gesamt (inkl. k. A.)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Deutsch	2.488	93,7 %	2.704	94,0 %	30	(-)	5.290	93,9 %
EU, inkl. EWR und Schweiz (ohne deutsch)	135	5,1 %	135	4,7 %	1	(-)	275	4,9 %
Drittstaaten	148	5,6 %	150	5,2 %	1	(-)	303	5,4 %

Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Frage 38, Mehrfachnennungen möglich.

Tab. III 3.7 Sind Sie für Ihre wissenschaftliche Qualifizierung bzw. für Ihre jetzige Stelle aus dem Ausland nach Deutschland gezogen?

Zuzug aus dem Ausland	Frauen		Männer		TIN*		Gesamt (inkl. k. A.)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Nein	2.388	89,1 %	2.605	90,1 %	30	(-)	5.102	89,6 %
Ja, für mein Studium	89	3,3 %	80	2,8 %	1	(-)	173	3,0 %
Ja, für meine wissenschaftliche Weiterqualifizierung	102	3,8 %	95	3,3 %	2	(-)	200	3,5 %
Ja, für meine jetzige Stelle	142	5,3 %	169	5,8 %	1	(-)	319	5,6 %

Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen. Frage 15, Mehrfachnennungen, ausschließlich der Nein-Antwort, möglich.

Diskriminierungen entstehen können (vgl. Gutiérrez Rodríguez 2018: 116; El Hissy 2021).

In der vorliegenden Untersuchung wurde die Staatsangehörigkeit der Befragten anhand einer Listenabfrage erhoben.²⁴ Unter den Studienteilnehmenden besitzen 93,9 % einen deutschen Pass (Tab. III 3.6), davon haben 4,5 % diesen erst später erworben. Jede_r zehnte Mittelbauangehörige hat mindestens eine ausländische Staatsangehörigkeit inne.²⁵ Dabei sind 4,9 % der Befragten Angehörige eines Staates der Europäischen Union (EU), des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweiz und haben daher das Recht auf Freizügigkeit und Aufenthalt in Deutschland. 5,4 % haben eine Staatsangehörigkeit eines Drittstaates. Geschlechterbezogene Unterschiede fallen in Bezug auf die Staatsangehörigkeit nur geringfügig aus.

Die Staatsangehörigkeit allein kann keine Aussage über die internationale Mobilität im Rahmen einer wissenschaftlichen Laufbahn treffen. Daher wurden in der Online-Befragung alle Studienteilnehmenden danach gefragt, ob sie aus dem Ausland für das Studium, ihre Weiterqualifikation oder für ihre Stelle nach Deutschland gezogen sind. Die Auswertung zeigt (Tab. III 3.7), dass jede_r zehnte Mittelbauangehörige – und damit ein erheblicher Teil der Befragten mit ausländischer Staatsangehörigkeit – erst für ihr Studium oder eine Hochschulbeschäftigung eingereist ist. 5,6 % der Befragten gaben an, dass sie für ihre derzeitige Stelle nach Deutschland gekommen sind. Weitere 3,0 % sind bereits für ihr Studium und 3,5 % für ihre wissenschaftliche Weiterqualifizierung nach Deutschland gezogen. Die Verteilung nach Geschlecht ergibt kaum Unterschiede.

²⁴ Die vorgelegten Staatsangehörigkeiten entstammen dem Verzeichnis der Staatsangehörigkeiten der amtlichen Staats- und Gebietssystematik des Statistischen Bundesamts in der Fassung vom 01.01.2021. Für den englischsprachigen Fragebogen wurde diese Liste übersetzt. Mehrfachnennungen waren möglich, daher befinden sich die Prozentwerte in Tabelle III 3.6 oberhalb der 100%-Marke. Die überwiegende Mehrheit (94,7 %) hat eine Staatsangehörigkeit inne, über eine doppelte verfügen 4,1 %, wobei am häufigsten Kombinationen mit einer deutschen Staatsangehörigkeit vorkommen und 0,1 % der Befragten geben drei Staatsangehörigkeiten an. Wenige Personen gaben an, dass sie staatenlos seien, ihre Staatsbürgerschaft ungeklärt sei bzw. keine Bezeichnung passte.

²⁵ Ein Vergleich der Daten mit der Hochschulstatistik ist lediglich in der Tendenz möglich, da das Statistische Bundesamt das gesamte wissenschaftliche und künstlerische Personal mit ausländischer Staatsbürgerschaft, einschließlich der Personen ohne Angaben zur Staatsbürgerschaft, als internationale Wissenschaftler_innen erfasst. Im Jahr 2019 betrug deren Anteil am gesamten Wissenschaftspersonal in Deutschland 12,7 % (vgl. Deutscher Akademischer Austauschdienst 2021: 84f.). Inwieweit der geringere Anteil an ausländischen Wissenschaftler_innen in der Online-Befragung auf die Einschränkungen durch die Coronapandemie zurückzuführen ist, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden, da Vergleichsdaten für das Jahr 2021 noch nicht vorliegen.

Tab. III 3.8 Zehn häufigste Geburtsländer der Eltern nach Geschlecht

Geburtsländer der Eltern	Frauen		Männer		TIN*		Gesamt (inkl. k. A.)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Deutschland	4.422	82,5 %	4.859	84,1 %	46	(-)	9.447	82,9 %
Polen	144	2,7 %	183	3,2 %	6	(-)	334	2,9 %
Russische Föderation	71	1,3 %	69	1,2 %	0	(-)	140	1,2 %
Türkei	51	1,0 %	28	0,5 %	0	(-)	80	0,7 %
Italien	42	0,8 %	26	0,4 %	0	(-)	68	0,6 %
Niederlande	30	0,6 %	35	0,6 %	0	(-)	67	0,6 %
Österreich	26	0,5 %	39	0,7 %	0	(-)	65	0,6 %
Iran	26	0,5 %	34	0,6 %	0	(-)	63	0,6 %
Kasachstan	38	0,7 %	24	0,4 %	0	(-)	62	0,5 %
China	18	0,3 %	34	0,6 %	0	(-)	54	0,5 %

Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen. Fragen 39a und 39b.

Tab. III 3.9 Migrationsgeschichte nach Geschlecht

Migrationsgeschichte	Frauen		Männer		TIN*		Gesamt (inkl. k. A.)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Keine Migrationsgeschichte	2.123	80,4 %	2.330	81,6 %	21	(-)	4.531	81,0 %
Migrationsgeschichte	517	19,6 %	524	18,4 %	7	(-)	1.061	19,0 %

Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Frage 39a und 39b.

Migration und Wissenschaft

Anders als für die Gruppe der Studierenden gibt es bislang nur wenige Daten und Studien zur konkreten Situation von Wissenschaftler_innen mit Migrationsgeschichte (vgl. Lind/Löther 2008; Bakshi-Hamm/Lind 2008; Löther 2012). Eine der wenigen Untersuchungen kommt zu dem Ergebnis, dass Wissenschaftler_innen mit einem sogenannten Migrationshintergrund im deutschen Hochschulsystem unterrepräsentiert und benachteiligt sind. Zudem fühlten sich in Deutschland geborene Wissenschaftlerinnen, deren Eltern zugewandert waren, schlecht in die Hochschule integriert und denken häufiger als andere über einen Ausstieg aus der Wissenschaft nach. Dies unterscheidet sie zugleich deutlich von internationalen Wissenschaftler_innen, die mit abgeschlossener Promotion aus dem Ausland für eine Tätigkeit an einer Hochschule in Deutschland einreisen (vgl. Löther 2012: 49ff.).

Um Zusammenhänge zwischen Migration und der Arbeit im akademischen Mittelbau analysieren zu können, wurde in der vorliegenden Studie die familiäre Migrationsgeschichte der Befragten über das Geburtsland der Eltern²⁶ erhoben.

Tabelle III 3.8 zeigt die zehn häufigsten von insgesamt 105 genannten elterlichen Geburtsländern. Als häufigstes Geburtsland wird mit einem Anteil von 82,9 % Deutschland angegeben, gefolgt von Polen (2,9 %) und Russischer Föderation (1,2 %). Die weiteren sieben häufigsten Geburtsländer der Eltern bewegen sich bei Anteilen von 0,5 %–0,7 %.

Für weitere geschlechterbezogene Auswertungen im Zusammenhang mit der Migrationsgeschichte wurden aus forschungspragmatischen Gründen die Angaben zu den Geburtsländern der Eltern in eine binäre Variable „Keine Migrationsgeschichte“ vs. „Migrationsgeschichte“ überführt (Tab. III 3.9). Alle Befragten, die angegeben haben, dass mindestens ein

²⁶ Es wurden jeweils die Geburtsländer der Mutter bzw. Elternteil I und des Vaters bzw. Elternteil II anhand einer Liste, die dem Verzeichnis der Länderbezeichnungen der amtlichen Staats- und Gebietssystematik des Statistischen Bundesamts in der Fassung vom 01.01.2021 entstammt, abgefragt. Für den englischsprachigen Fragebogen wurde diese Liste übersetzt.

Tab. III 3.10 Wie werden Sie üblicherweise von anderen Personen wahrgenommen?

Kategorien Fremdwahrnehmung	Frauen		Männer		TIN*		Gesamt (inkl. k. A.)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Deutsch	2.119	82,3 %	2.290	84,5 %	23	(-)	4.477	83,3 %
Weiß	1.968	76,5 %	1.922	70,9 %	27	(-)	3.956	73,6 %
Migrant_in	86	3,3 %	78	2,9 %	1	(-)	169	3,1 %
Osteuropäisch	86	3,3 %	56	2,1 %	1	(-)	144	2,7 %
Ostdeutsch	61	2,4 %	60	2,2 %	0	(-)	124	2,3 %
Russisch	55	2,1 %	50	1,8 %	1	(-)	108	2,0 %
Türkisch	54	2,1 %	50	1,8 %	0	(-)	105	2,0 %
Polnisch	50	1,9 %	43	1,6 %	1	(-)	96	1,8 %
Asiatisch	32	1,2 %	32	1,2 %	0	(-)	65	1,2 %
Muslimisch	24	0,9 %	36	1,3 %	0	(-)	60	1,1 %
Arabisch	25	1,0 %	33	1,2 %	0	(-)	58	1,1 %
Person of Colour	27	1,0 %	22	0,8 %	1	(-)	50	0,9 %
Indisch	18	0,7 %	16	0,6 %	0	(-)	34	0,6 %
Chinesisch	12	0,5 %	18	0,7 %	0	(-)	31	0,6 %
Jüdisch	13	0,5 %	12	0,4 %	0	(-)	25	0,5 %
Afrikanisch	5	0,2 %	12	0,4 %	0	(-)	17	0,3 %
Schwarz	7	0,3 %	9	0,3 %	0	(-)	16	0,3 %
Südeuropäisch/Mittel- und Lateinamerikanisch	36	1,4 %	33	1,2 %	0	(-)	69	1,3 %
Europäisch, Amerikanisch, Westlich	29	1,1 %	19	0,7 %	2	(-)	51	0,9 %
Naher Osten	2	0,1 %	3	0,1 %	0	(-)	5	0,1 %

Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Frage 41a, Mehrfachnennungen möglich (eingefärbte Zeilen = Risiko für rassifizierende bzw. ethnisierende Diskriminierung).

Elternteil nicht in Deutschland geboren wurde, werden dabei der Kategorie „Migrationsgeschichte“ zugeordnet. Dies gilt für 19,0 % der Studienteilnehmenden, 81,0 % sind dagegen ohne Migrationsgeschichte, zumindest was die Elterngeneration betrifft.

Natio-ethno-kulturelle Herkunft und (diskriminierende) Zuschreibungen

Um an Hochschulen mögliche individuell und institutionell erfahrene Benachteiligungen aufgrund der natio-ethno-kulturellen Herkunft zu untersuchen, reicht die Erfassung von Staatsangehörigkeit und Migrationsgeschichte nicht aus. Gerade für rassistische Benachteiligungen sind Fremdzuschreibungen relevant (vgl. hierzu auch Aikins et al. 2018; Baumann et al. 2018). Daher wurden die Studienteilnehmenden danach gefragt, wie sie üblicherweise von anderen Personen wahrgenommen werden.²⁷ Zur Beantwortung der Fragen stand ihnen eine Liste an möglichen Gruppenbezeichnungen mit Bezug zu natio-ethno-

kulturellen Kategorien zur Auswahl, dabei waren Mehrfachnennungen möglich (Tab. III 3.10). Die Befragten konnten zudem in einem offenen Textfeld weitere Bezeichnungen nennen.

Diese offenen Antworten wurden zu den drei folgenden Gruppen zusammengefasst: südeuropäisch/mittel- und lateinamerikanisch (1,3 %) oder europäisch, amerikanisch und westlich (0,9 %) sowie ‚Naher Osten‘ (0,1 %). Weitere wenige Nennungen bezogen sich nicht, wie als Kategorie im Fragebogen vorgegeben, auf natio-ethno-kulturelle Zugehörigkeiten, sondern bspw. auf das Geschlecht oder Merkmale, die den Körper betreffen (z. B. sichtbare Behinderungen, Gewicht oder auch die Körpergröße), sowie auf allgemeine Bezeichnungen wie Mensch, Weltbürger oder Kollege.

Wie aufgrund der Angaben zur Staatsangehörigkeit und der Migrationsgeschichte zu erwarten, gab die

²⁷ Die Frage nach der Fremdwahrnehmung führte bei einigen Befragten, insbesondere bei Männern, zu Irritationen und ablehnenden Äußerungen. Auch der Non-Response-Anteil war mit 5,7 % bei dieser Frage relativ hoch.

Tab. III 3.11 Diskriminierungsrisiken aufgrund von rassifizierenden und ethnisierenden Zuschreibungen nach Geschlecht

	Frauen		Männer		TIN*		Gesamt (inkl. k. A.)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Keine Gefahr rassifizierender/ethnisierender Diskriminierung	2.248	87,3 %	2.401	88,6 %	28	(-)	4.725	88,0 %
Gefahr rassifizierender/ethnisierender Diskriminierung	326	12,7 %	308	11,4 %	3	(-)	647	12,0 %

Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Frage 41a.

überwiegende Mehrheit der Befragten an, als deutsch (83,3 %) wahrgenommen zu werden. Dennoch fällt dieser Anteil geringer aus als der zuvor erhobene Anteil derjenigen mit deutscher Staatsangehörigkeit. Mit einem Anteil von 73,6 % wurde die Kategorie „weiß“ etwas seltener von den Studienteilnehmenden gewählt. Dabei geben die befragten Männer häufiger als Frauen (84,5 % vs. 82,3 %) an, als deutsch wahrgenommen zu werden, wohingegen Frauen (76,5 %) häufiger als Männer (70,9 %) als weiß wahrgenommen werden. In Bezug auf die weiteren Kategorien der Fremdwahrnehmung sind die geschlechterbezogenen Unterschiede eher gering. 3,1 % der Befragten gaben an, als Migrant_in wahrgenommen zu werden, gefolgt von osteuropäisch (2,7 %) und ostdeutsch (2,3 %). Als russisch (2,0 %), türkisch (2,0 %) oder polnisch (1,8 %) wahrgenommen zu werden, wurde ebenfalls häufiger genannt. Die Anteile, von Dritten als asiatisch, muslimisch, arabisch oder Person of Colour identifiziert zu werden, liegen bei rund 1 %, indisch, chinesisch und jüdisch bei etwa 0,5 %, afrikanisch und Schwarz liegen bei 0,3 %.

Diskriminierungsrisiken durch Zuschreibung

Zu welchen Gruppen sich Menschen zugehörig fühlen, weicht jedoch häufig von den Fremdzuschreibungen ab. Dies gilt ebenfalls für die befragten Mittelbauangehörigen.²⁸ Gerade einmal rund die Hälfte der befragten Frauen und Männer gibt an, dass die Wahrnehmung durch andere mit ihrer eigenen übereinstimmt, unter den TIN*-Personen sind es sogar noch weniger. Nach Aikins et al. (2018: 36) sind Fremdzuschreibungen häufig Bestandteil von rassistischen Diskriminierungen, da sie Personen ein Anderssein unterstellen. Weitere Prüfungen zeigen insbesondere für diejenigen

Befragten, die aufgrund der Fremdwahrnehmung der Gefahr rassifizierender und ethnisierender Diskriminierung ausgesetzt sind, dass hier die Übereinstimmungswerte deutlich geringer ausfallen und lediglich für ein Viertel die Selbstbezeichnung mit der Zuschreibung durch andere Personen übereinstimmt.

Um den Einfluss rassifizierender und ethnisierender Zuschreibungen auch im Zusammenhang mit dem Geschlecht statistisch auswerten zu können, wurde anhand der Auskünfte zu den Fremdzuschreibungen eine binäre Variable zu Diskriminierungsrisiken gebildet (Tab. III 3.11).²⁹ Die Auswertung zeigt, dass 12,0 % der Befragten des akademischen Mittelbaus in NRW dem Risiko rassistischer bzw. ethnisierender Diskriminierung ausgesetzt sind. Das betrifft die befragten Frauen geringfügig stärker als die Männer.

3.2.3 Bildungsherkunft

Die Frage nach dem Einfluss sozialer Ungleichheit auf die Karriereentwicklung gilt aufgrund der Selbsterzählung von Wissenschaft als Form der ‚Bestenauslese‘, bei der nur die akademische Leistung ohne Ansehen der Person zählt, als erschwert (vgl. Keil 2018; Laufenberg 2016). Dennoch liegen vereinzelte Studien vor, die vor allem die Bildungsherkunft, den Einfluss des Bildungsstandes der Eltern, im Kontext einer wissenschaftlichen Karriere untersuchen. Dabei zeigen sich Effekte der sozialen bzw. Bildungsherkunft auf die wissenschaftliche Selbstpositionierung (Lange-Vester/Teiwes-Kügler 2013), auf die Promotionsneigung (Jaksztat 2014) sowie auf eine spätere Wissenschaftskarriere (Jungbauer-Gans/Gross 2013). Demnach erschwert ein nichtakademisches Elternhaus den Ver-

²⁸ Im Anschluss an die Frage nach der Fremdwahrnehmung erhielten die Mittelbauer_innen, die diese Frage beantwortet hatten, die Möglichkeit zu berichten, ob die Fremdwahrnehmung mit ihrer eigenen Kategorisierung übereinstimmt.

²⁹ Die in der Tabelle III 3.10 eingefärbten Kategorien bergen für die Personen, die diese gewählt haben, das Potenzial von rassifizierenden bzw. ethnisierenden Zuschreibungen oder Diskriminierungen aufgrund der zugeschriebenen Religionszugehörigkeit sowie Antisemitismus. Die Zusammenfassung dieser Diskriminierungsdimensionen beinhaltet damit eine sehr grobe Kategorie, die die Differenzen ausblendet. So äußern sich bspw. Diskriminierungen aufgrund von Antislawismus, von antischwarzen Rassismen oder gegenüber als türkisch oder migrantisch gelesenen Personen unterschiedlich. Daher wird im Weiteren von rassifizierenden und ethnisierenden Zuschreibungen gesprochen.

Tab. III 3.12 Welchen höchsten beruflichen Ausbildungs- oder (Fach-)Hochschulabschluss hat/hatte Ihre Mutter bzw. Elternteil I?

Abschluss Mutter bzw. Elternteil I	Frauen		Männer		TIN*		Gesamt (inkl. k. A.)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Berufsausbildung (betrieblich oder schulisch)	1.433	53,5 %	1620	56,1 %	10	(-)	3.098	54,4 %
Meister_in bzw. Techniker_in	49	1,8 %	60	2,1 %	0	(-)	114	2,0 %
Hochschulabschluss	828	30,9 %	856	29,6 %	14	(-)	1.719	30,2 %
Promotion	103	3,8 %	101	3,5 %	4	(-)	211	3,7 %
Mittlere Reife/Fachhochschulreife/Abitur etc.	18	0,7 %	16	0,6 %	0	(-)	34	0,6 %
Sonstiger Abschluss	1	0,0 %	0	(-)	0	(-)	1	0,0 %
Keine abgeschlossene Ausbildung	163	6,1 %	164	5,7 %	3	(-)	336	5,9 %
Keine abgeschlossene Schulausbildung	53	2,0 %	36	1,2 %	1	(-)	90	1,6 %
Weiß nicht	5	0,2 %	6	0,2 %	0	(-)	13	0,2 %

Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen. Frage 40a.

Tab. III 3.13 Welchen höchsten beruflichen Ausbildungs- oder (Fach-)Hochschulabschluss hat/hatte Ihr Vater bzw. Elternteil II?

Abschluss Vater bzw. Elternteil II	Frauen		Männer		TIN*		Gesamt (inkl. k. A.)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Berufsausbildung (betrieblich oder schulisch)	911	34,0 %	1.044	36,1 %	10	(-)	1.993	35,0 %
Meister_in bzw. Techniker_in	310	11,6 %	345	11,9 %	1	(-)	662	11,6 %
Hochschulabschluss	978	36,5 %	1.021	35,3 %	13	(-)	2.038	35,8 %
Promotion	292	10,9 %	310	10,7 %	5	(-)	615	10,8 %
Mittlere Reife/Fachhochschulreife/Abitur etc.	13	0,5 %	14	0,5 %	1	(-)	28	0,5 %
Sonstiger Abschluss	1	0,0 %	0	(-)	0	(-)	1	0,0 %
Keine abgeschlossene Ausbildung	87	3,2 %	79	2,7 %	1	(-)	169	3,0 %
Keine abgeschlossene Schulausbildung	36	1,3 %	25	0,9 %	0	(-)	62	1,1 %
Weiß nicht	20	0,7 %	20	0,7 %	1	(-)	42	0,7 %

Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen. Frage 40b.

bleib an der Hochschule. Wie hoch der Anteil der wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten mit nichtakademischer Herkunft im Mittelbau in NRW ist und ob sich geschlechterbezogene Unterschiede zeigen, wurde bislang nicht untersucht.

Für die vorliegende Studie wurde daher die Bildungsherkunft über den höchsten Berufs- bzw. Bildungsabschluss der Mutter bzw. des Elternteils I und des Vaters bzw. Elternteils II ermittelt. Dabei wurde den Befragten eine Liste mit Abschlüssen vorgelegt. Die Auswertung ergibt, dass bei den Müttern der Befragten die Berufsausbildung dominiert: Etwas mehr als die Hälfte der Mütter hat eine betriebliche oder schulische Ausbildung abgeschlossen. Lediglich rund ein Drittel der Befragten hat Mütter mit akademischem

Abschluss: 30,2 % verfügen über einen Hochschulabschluss, 3,7 % über eine Promotion (Tab. III 3.12).

Im Vergleich mit den Müttern bzw. Elternteil I besitzen die Väter durchschnittlich höhere Bildungs- und Berufsabschlüsse. Dieser Befund spiegelt geschlechterbezogene Berufs- und Bildungsunterschiede der Elterngeneration wider. Zusammengefasst verfügen fast die Hälfte der Väter der Befragten über einen akademischen Abschluss (Tab. III 3.13). So haben 35,8 % der Väter einen Hochschulabschluss und jeder zehnte ist promoviert. Zugleich haben Väter deutlich häufiger einen höheren berufsbildenden Abschluss (Meister/Techniker) als Mütter. Demgegenüber weisen nur wenige Väter keine abgeschlossene Schulausbildung bzw. Ausbildung auf.

Tab. III 3.14 Bildungsherkunft nach Geschlecht

Bildungsherkunft	Frauen		Männer		TIN*		Gesamt (inkl. k. A.)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Akademisch	1.439	54,8 %	1.505	53,1 %	22	(-)	3.005	54,1 %
Nichtakademisch	1.185	45,2 %	1327	46,9 %	9	(-)	2.552	45,9 %

Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Frage 40a und 40b.

Tab. III 3.15 Welche Bezeichnung beschreibt Ihre sexuelle Orientierung am besten?

Sexuelle Orientierung	Frauen		Männer		TIN*		Gesamt (inkl. k. A.)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Heterosexuell	2.203	89,5 %	2.472	92,9 %	6	(-)	4.711	90,9 %
Homosexuell	81	3,3 %	111	4,2 %	2	(-)	195	3,8 %
Bisexuell	138	5,6 %	68	2,6 %	7	(-)	215	4,1 %
Weitere	40	1,6 %	12	0,5 %	12	(-)	65	1,3 %

Quelle: Online-Befragung (ohne k. A. und ohne abwertende Antworten); eigene Berechnungen. Frage 42.

Für die weitere Auswertung wird die Bildungsherkunft der Befragten nach akademisch vs. nichtakademisch ausgewiesen. Eine akademische Bildungsherkunft liegt vor, wenn mindestens ein Elternteil über einen Hochschulabschluss bzw. eine Promotion verfügt. Der Anteil der Befragten, die eine nichtakademische Herkunft aufweisen, ist mit 45,9 % vergleichsweise hoch (Tab. III 3.14). Mehrheitlich entstammen die Befragten jedoch einem Elternhaus, in dem mindestens ein Elternteil einen Hochschulabschluss oder auch eine Promotion innehat und so die Studienteilnehmenden mit ihrem Wissen unterstützen kann. Geschlechterbezogene Unterschiede mit Blick auf die Bildungsherkunft sind nur geringfügig vorhanden.

3.2.4 Sexuelle Orientierung

Auf die sexuelle Orientierung und ihre Bedeutung wird im Hochschulkontext nur selten Bezug genommen, gilt sie doch als Privatangelegenheit jenseits wissenschaftlicher Leistungskriterien. Jedoch bilanzieren Frohn et al. (2020: 13) unter Einbeziehung internationaler Studien, „dass LSBT*Q+ Personen einem hohen Diskriminierungsrisiko“ am Arbeitsplatz ausgesetzt seien, das von Mobbing und Gewalt bis hin zu „Erfahrung-

gen von sozialem Ausschluss und Mikroaggressionen“ reicht (Frohn et al. 2020: 12f.).³⁰ Edel et al. kommen in ihrer qualitativen Studie zu Diskriminierungserfahrungen von LGBTIQ*-Personen in der öffentlichen Verwaltung zu dem Ergebnis, dass es bislang nicht gelungen sei, ein Arbeitsklima herzustellen, das „eine Offenheit bezüglich der eigenen sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität erlaubt“ (Edel et al. 2020: 75).

Um zu erfahren, wie sich die Situation für den wissenschaftlichen Mittelbau an Hochschulen in NRW darstellt, wurden die Studienteilnehmenden gefragt, welche Bezeichnung ihre sexuelle Orientierung am besten beschreibt (Tab. III 3.15).³¹

Mehrheitlich beschreiben die Befragten ihre sexuelle Orientierung als heterosexuell (90,9 %), Männer etwas häufiger (92,9 %) als Frauen (89,5 %). Frauen wählten als häufigste nichtheterosexuelle Kategorie bi-, Männer homosexuell und TIN*-Personen überwiegend weitere sexuelle Orientierungen wie pansexuell, asexuell, queer oder hetero-flexibel.

³⁰ Die Studien erheben hier Diskriminierungserfahrungen sowohl in Bezug auf Geschlechtervielfalt als auch auf sexuelle Orientierung und sind nicht immer trennscharf.

³¹ Zur Abfrage der sexuellen Orientierung wurde eine Liste mit den Merkmalen heterosexuell, homosexuell (lesbisch und schwul) und bisexuell vorgelegt. In einem offenen Textfeld konnten die Befragten ihre sexuelle Orientierung selbst beschreiben. Die Frage nach der sexuellen Orientierung hat einen vergleichsweise hohen Non-Response von 8,9 % erzeugt. Die Antworten einiger Männer, die ihre abwehrende Haltung zur Frage zum Ausdruck gebracht haben, wurden ebenfalls als Antwortverweigerung gewertet.

3.2.5 Gesundheit

Zur Frage, wie sich (chronische) Erkrankungen und/oder eine Behinderung als Formen „gesundheitlicher Ungleichheit“ auf eine Beschäftigung im akademischen Mittelbau auswirken, liegen ebenfalls kaum Forschungsergebnisse vor. Bestenfalls existieren interne (und damit lokale) Befragungen, etwa im Rahmen betrieblicher Gesundheitsberichte (vgl. Hergesell 2016; vgl. Richter 2016: 142). Dieser mangelnde Kenntnisstand wird u. a. auf eine Tabuisierung gesundheitlicher Beeinträchtigungen – und insbesondere psychischer Erkrankungen – im Wissenschaftsbetrieb zurückgeführt (vgl. Hergesell 2016: 725f.). Angesichts eines hohen Konkurrenzdrucks und der Selbsterzählung von Wissenschaft als Berufung und Lebensform, die Zeit, Belastbarkeit und Stressresistenz erfordert, werden vor allem bei psychischen Erkrankungen Selbstselektionsprozesse vermutet, die es Betroffenen erschweren oder unmöglich machen, eine Tätigkeit im Mittelbau zu ergreifen (vgl. Hergesell 2016: 726f.). Wird die Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung im öffentlichen Dienst zugrunde gelegt, kann deren Anteil für den wissenschaftlichen Mittelbau an Hochschulen auf rund 6 % geschätzt werden (vgl. Hergesell 2016: 723f.).

Um die Situation an Hochschulen in NRW einschätzen zu können, wurden die Teilnehmenden der Online-Befragung gebeten, Auskunft darüber zu geben, ob sie eine dauerhafte gesundheitliche oder körperliche Beeinträchtigung haben. Diejenigen Befragten mit einer Behinderung oder chronischen Krankheit wurden anschließend gefragt, inwiefern sie sich dadurch in ihrer Arbeit beeinträchtigt sehen.

Tabelle III 3.16 zeigt, dass rund jede_r zehnte befragte wissenschaftliche oder künstlerische Beschäftigte gesundheitliche bzw. körperliche Einschränkungen hat, unter den TIN*-Personen ist es sogar jede fünfte. Mehrheitlich fühlen sich die Befragten hiervon gar nicht oder nur etwas betroffen (Tab. III 3.17), 16,1 % fühlen sich jedoch ziemlich bzw. stark im Arbeitsalltag eingeschränkt. Auffällig ist, dass ein deutlich größerer Anteil der befragten Männer als der Frauen angibt, sich im Arbeitsalltag gar nicht eingeschränkt zu fühlen. Inwiefern hierbei eventuelle Verdrängungsprozesse wirksam werden und der Anteil der stark im Arbeitsalltag beeinträchtigten Personen somit untererfasst ist, muss an dieser Stelle offenbleiben.

Tab. III 3.16 Haben Sie dauerhafte gesundheitliche bzw. körperliche Einschränkungen (durch eine Behinderung oder chronische Krankheit)?

Gesundheitliche bzw. körperliche Einschränkungen	Frauen		Männer		TIN*		Gesamt (inkl. k. A.)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Ja	295	11,0 %	266	9,2 %	7	(-)	578	10,1 %
Nein	2.334	87,1 %	2.570	88,9 %	23	(-)	4.989	87,6 %
Keine Angabe	51	1,9 %	54	1,9 %	3	(-)	128	2,2 %

Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen. Frage 34a.

Tab. III 3.17 In welchem Ausmaß fühlen Sie sich dadurch in Ihrem Arbeitsalltag eingeschränkt?

	Gar nicht	Etwas	Ziemlich	Stark	Keine Angabe	Gesamt
Frauen	65	176	39	14	1	295
Frauen %	22,0 %	59,7 %	13,2 %	4,7 %	0,3 %	100 %
Männer	92	137	30	7	0	266
Männer %	34,6 %	51,5 %	11,3 %	2,6 %	(-)	100 %
TIN*	3	2	1	1	0	7
TIN* %	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	100 %
Gesamt	163	320	70	23	2	578
Gesamt %	28,2 %	55,4 %	12,1 %	4,0 %	0,3 %	100 %

Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen. Frage 34b.

Tab. III 3.18 Haben Sie ein oder mehrere minderjährige(s) Kind(er), für deren Betreuung bzw. Unterhalt Sie zuständig sind?

Elternschaft	Frauen		Männer		TIN*		Gesamt (inkl. k. A.)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Nein	1.866	70,1 %	2.065	72,5 %	27	(-)	4.002	71,4 %
Ja, für die Betreuung	77	2,9 %	73	2,6 %	0	(-)	151	2,7 %
Ja, für den Unterhalt	18	0,7 %	26	0,9 %	0	(-)	44	0,8 %
Ja, für Betreuung und Unterhalt	700	26,3 %	686	24,1 %	2	(-)	1.411	25,2 %
Ja (gesamt)	795	29,9 %	785	27,5 %	2	(-)	1.606	28,6 %

Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Frage 37.

Tab. III 3.19 Wie alt sind Sie?

Altersgruppe	Frauen		Männer		TIN*		Gesamt (inkl. k. A.)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
18–29 Jahre	700	27,1 %	812	28,8 %	9	(-)	1.536	28,0 %
30–44 Jahre	1.456	56,5 %	1.521	53,9 %	19	(-)	3.021	55,1 %
45–59 Jahre	364	14,1 %	416	14,7 %	3	(-)	790	14,4 %
60+ Jahre	59	2,3 %	72	2,6 %	0	(-)	132	2,4 %
Gesamt	2.579	100 %	2.821	100 %	31	(-)	5.479	100 %

Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Frage 33.

3.2.6 Elternschaft

Galt Elternschaft in der Wissenschaft lange Zeit als ‚Privatsache‘, so gehört Familienfreundlichkeit mittlerweile zum Leitbild vieler Hochschulen (vgl. Nikolai-Fröhlich 2017). Auch der Einfluss von Elternschaft auf die Karriereentwicklung wird zunehmend debattiert und – insbesondere in Form von Mutterschaft – als potenzielles Risiko für einen Verbleib in der Wissenschaft angesehen (vgl. Czerney et al. 2020; Nikolai-Fröhlich 2017). Weiterhin wird Elternschaft vor allem Frauen negativ und als Desinteresse an einer Wissenschaftskarriere ausgelegt (vgl. Metz-Göckel et al. 2014: 23f.).

Daher wurden die Mittelbauer_innen um Auskunft gebeten, ob sie ein oder mehrere minderjährige(s) Kind(er) haben, für deren Betreuung bzw. Unterhalt sie zuständig sind.³² Mit rund 70 % haben die untersuchten Beschäftigten im akademischen Mittelbau mehrheitlich keine Kinder, für deren Betreuung bzw. Unterhalt sie (aktuell) hauptverantwortlich sind (Tab. III 3.18). Frauen geben geringfügig häufiger an, dass sie für kinderbezogene Care-Aufgaben zuständig sind.

³² Die Frage bezog sich auch auf Pflegekinder oder Kinder von Partner_innen.

3.2.7 Alter

Das wissenschaftliche und künstlerische Personal unterhalb einer Professur wird häufig als ‚wissenschaftlicher Nachwuchs‘ adressiert. Frey und Korff (2020) konstatieren, dass deutsche Wissenschaftsorganisationen bereits über dieses Framing bestimmte Annahmen und Vorstellungen bezüglich des Alters zugrunde legen, ohne diese systematisch zu reflektieren. Jugendlichkeit werde mit Innovationsfähigkeit assoziiert, sodass nicht zuletzt auch aufgrund der organisationalen und rechtlichen Rahmenbedingungen ältere Wissenschaftler_innen einem erhöhten Leistungsdruck sowie Prekarisierungstendenzen ausgesetzt seien – vor allem dann, wenn sie keine Professur anstreben oder eine solche bislang noch nicht erreichen konnten (vgl. Frey/Korff 2020: 111; ähnlich auch Kubon 2021).

Unter den befragten Mittelbauangehörigen sind etwas mehr als die Hälfte der Befragten 30–44 Jahre alt, die zweithäufigste Altersgruppe (28,0 %) ist mit 18–29 Jahren jünger (Tab. III 3.19). Lediglich 14,4 % der Studienteilnehmenden sind im Alter von 45–59 Jahren und einige wenige sind sechzig und älter. Die

Altersverteilung spiegelt die wenigen Dauerstellen im Mittelbau sowie die Konzeption wissenschaftlichen

Arbeitens ohne Professur als Qualifizierungsphase. Beides gilt unabhängig vom Geschlecht.

3.3 Resümee

Der akademische Mittelbau an den Hochschulen in NRW ist durch eine große Heterogenität auf organisationaler Ebene gekennzeichnet, während er auf der Ebene seiner sozialen Zusammensetzung weniger heterogen erscheint. Die Auswertung der hochschulstatistischen Daten zeichnet ein Bild differenzierter Geschlechterungleichheiten, je nach Personalgruppe, Hochschulart, Fächergruppe oder auch der Stellenfinanzierungsquelle.

An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW arbeiten im Jahr 2019 rund 69.000 Beschäftigte im Mittelbau, davon rund 44.700 hauptberuflich. Etwa ein Drittel der Mittelbauangehörigen ist nebenberuflich beschäftigt – als Lehrbeauftragte oder als wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte. Männer bilden in allen Gruppen die Mehrheit. Die meisten hauptberuflich Beschäftigten sind wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiter_innen. Rund 5 % gehören der wachsenden Personalgruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben an, weniger als 1 % sind Dozent_innen und Assistent_innen. Frauen stellen als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiter_innen nur rund 43 %, einzig bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben bilden sie eine knappe Mehrheit. Im hauptberuflichen Mittelbau ist zudem die Beschäftigung nach Tarif die Regel, nur rund 5 % des Personals sind verbeamtet. Frauen sind dabei deutlich unterrepräsentiert und stellen nur etwas mehr als ein Drittel der Beamt_innen.

Die Beschäftigten im akademischen Mittelbau verteilen sich unterschiedlich auf die Hochschularten: Fast zwei Drittel der Mittelbaubeschäftigten arbeiten an den Universitäten. Während an den Universitäten und den Medizinischen Fakultäten der hauptberufliche Mittelbau dominiert, bildet an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften und den Kunsthochschulen das nebenberufliche Personal (Lehrbeauftragte und WHK) die Mehrheit. Bei Letzteren fällt der unterdurchschnittliche Frauenanteil an den Lehrbeauftragten auf, der noch deutlich unterhalb der 40-%-Marke

liegt. Beim hauptberuflichen Personal erreichen einzig die Medizinischen Fakultäten eine knappe Mehrheit an Frauen, während an den Universitäten (ohne die Medizinischen Fakultäten) und an den HAWs der Frauenanteil rund 40 % und an den Kunsthochschulen rund 45 % ausmacht. Zudem setzen sich die Geschlechterungleichheiten in der Studienfachwahl auch im Mittelbau fort: mit einem über der 50-%-Marke liegenden Frauenanteil in den Geistes-, Gesellschafts- und Kunstwissenschaften und unterdurchschnittlichen Anteilen in der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächergruppe und insbesondere den Ingenieurwissenschaften. Bezüglich der Finanzierungsquellen ergibt die Auswertung, dass hauptberufliche Stellen im Mittelbau nur etwa zur Hälfte aus Haushaltsmitteln finanziert werden. Drittmittel und sonstige Mittel fließen in die übrigen Stellen ein. Insgesamt werden Frauen etwas häufiger als Männer aus Haushaltsmitteln beschäftigt, während Männer etwas häufiger als Frauen eine Drittmittelstelle innehaben.

Über die soziodemografische Zusammensetzung der Beschäftigten im akademischen Mittelbau der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ist bislang nur wenig bekannt. Daher wurden im Rahmen der Online-Befragung die Teilnehmenden um Selbstauskünfte bezüglich verschiedener ungleichheitsrelevanter Dimensionen gebeten. Neben den binären Geschlechterkategorien (Frauen/Männer) wurden erstmals trans*, inter* und nicht-binäre Mittelbauangehörige einbezogen. Die Auswertung ergibt, dass 0,6 % der Befragten ihre Geschlechtszugehörigkeit mit „divers“ angegeben oder eine andere Selbstbeschreibung gewählt haben.

Neben der Geschlechtervielfalt wurden auch Fragen zur Staatsangehörigkeit, Migrationsgeschichte und zu rassifizierenden/ethnisierenden Zuschreibungen erstmals systematisch erhoben. Jede_r zehnte Mittelbauangehörige hat (mindestens) eine ausländische Staatsangehörigkeit inne. Knapp 5 % der Befragten genießen Freizügigkeit durch eine EU-Staatsbürgerschaft, die Zugehörigkeit zum Europäischen Wirt-

schaftsraum oder zur Schweiz; weitere 5,4 % der Befragten sind Angehörige von Drittstaaten. Die meisten dieser Befragten sind entweder für das Studium, die wissenschaftliche Weiterqualifizierung oder die aktuelle Stelle aus dem Ausland nach Deutschland zugezogen. Geschlechterbezogene Ungleichheiten zeigen sich hier kaum. Insgesamt hat knapp jede fünfte befragte Person (19,0 %) eine Migrationsgeschichte, d. h., mindestens ein Elternteil ist im Ausland geboren. Bei Frauen ist dies geringfügig häufiger der Fall als bei den befragten Männern. Rassistische Benachteiligungen an Hochschulen können auch durch Fremdzuschreibungen entstehen. Bedeutende, ‚verändernde‘ Zuschreibungen sind u. a. Migrant_in, osteuropäisch sowie russisch, türkisch oder polnisch. Mehr als jede zehnte befragte Person im Mittelbau ist dem Risiko rassistischer oder ethnisierender Diskriminierungen ausgesetzt, Frauen sind davon etwas häufiger betroffen.

Die Selektivität auf der Basis der sozialen Herkunft und des Bildungshintergrunds wurde über den höchsten Berufs- bzw. Bildungsabschluss der Eltern ermittelt. Im Vergleich der beiden Elternteile haben die Väter höhere Bildungs- und Berufsabschlüsse erreicht, d. h., fast die Hälfte hat einen Hochschulabschluss (mit oder ohne Promotion). Wird unter einer akademischen Bildungsherkunft verstanden, dass zumindest ein Elternteil über einen Hochschulabschluss verfügt, ist unter den Befragten der Anteil mit nichtakademischer Herkunft mit 45,9 % vergleichsweise hoch und möglicherweise auf die spezifische Sozialstruktur NRWs sowie der Ruhrgebietshochschulen zurückzuführen. Gender Gaps in Bezug auf die Bildungsherkunft lassen sich hingegen kaum feststellen.

Die Befragten beschreiben ihre sexuelle Orientierung mehrheitlich – Männer etwas häufiger als Frauen – als heterosexuell, rund 10 % wählen andere Kategorien wie homosexuell, bisexuell oder weitere. In der kleinen Gruppe der TIN*-Personen geben die Befragten überwiegend an, nichtheterosexuell zu sein. Insgesamt war bei diesem Item die Non-Response-Rate vergleichsweise hoch – ein Hinweis darauf, dass sexuelle Orientierung in Arbeitskontexten weiterhin tabuisiert ist, obwohl Studien auf vielfältige Diskriminierungen von LGBTQ*-Personen hinweisen.

Auch Gesundheit gilt im hochkompetitiven Kontext der Hochschulen als tabuisierte Ungleichheitsdimension. Rund 10 % geben an, dauerhaft gesundheitlich oder körperlich beeinträchtigt zu sein – Frauen etwas häufiger als Männer. Jede sechste betroffene Person fühlt sich dadurch deutlich in ihrem Arbeitsalltag eingeschränkt.

Rund 70 % der befragten Mittelbauangehörigen sind aktuell nicht für den Unterhalt oder die Betreuung von Kindern verantwortlich. Hierbei sind die Gender Gaps minimal und insgesamt bestätigt sich für den akademischen Mittelbau der Trend, dass Elternschaft in der Wissenschaft immer seltener eine Frage des Geschlechts ist. Auch bezüglich der Altersstruktur der Befragtengruppe sind die Gender Gaps sehr klein. Insgesamt handelt es sich bei den Mittelbaubeschäftigten um eine eher junge Gruppe: Mehr als acht von zehn Befragten sind jünger als 45 Jahre. Der Männeranteil in der Gruppe der älteren Befragungsteilnehmenden ist geringfügig höher als der Frauenanteil.

4 ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSSITUATION

Das folgende Kapitel untersucht die konkrete Beschäftigungssituation der wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten unterhalb der Professur, insbesondere anhand der geschlechterbezogenen hochschulstatistischen Daten des Landes NRW. Leitend ist hierbei die Frage, welche strukturellen (Karriere-) Ressourcen durch das Arbeitsverhältnis zur Verfügung gestellt werden und inwiefern sich geschlechterbezogene Unterschiede in dieser Form der Ressourcenverteilung zeigen. Im Fokus stehen drei zentrale strukturelle Ressourcen, die miteinander zusammenhängen: *Planungssicherheit, Zeit und Geld*. Sie können abgebildet werden über das Beschäftigungsverhältnis (auf Dauer oder auf Zeit), das die langfristige Planungssicherheit anzeigt, den Beschäftigungsumfang, der den (bezahlten) zeitlichen Rahmen vorgibt, aber auch den Verdienst mitbestimmt, sowie den Verdienst selbst (die Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe). Der Zu-

gang zu diesen Ressourcen ist nicht nur eine Frage individueller Verhandlung, sondern auch abhängig von der Hochschulart und dem gewählten Fachgebiet. Die verfügbaren Stellen, Forschungsmittel und die finanzielle Ausstattung beeinflussen die Chance auf eine Vollzeitstelle, auf eine höhere Eingruppierung und auf eine Verlängerung oder Entfristung des Beschäftigungsverhältnisses. Für jede Hochschulart werden daher die jeweils personalstärksten Lehr- und Forschungsbereiche im Mittelbau mit Blick auf Beschäftigungsverhältnisse, Beschäftigungsumfang und Verdienst untersucht. Die Analyse der Lehr- und Forschungsbereiche ermöglicht – gegenüber den recht groben Fächergruppen – einen genaueren Blick. Da die Geschlechterzusammensetzung sich je nach Fach und Hochschulart stark unterscheidet, können Fächereffekte von Geschlechtereffekten unterschieden werden.

4.1 BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE – AUF DAUER ODER AUF ZEIT

Wissenschaftliche und künstlerische Arbeit im Mittelbau weist ein hohes Ausmaß an befristeten Beschäftigungsverhältnissen, kurzen Vertragslaufzeiten und geringe Chancen auf eine dauerhafte Beschäftigung an einer Hochschule – auch jenseits einer Professur – auf. Bloch und Burkhardt (Bloch/Burkhardt 2010: 22) sprechen bereits für das Jahr 2007 davon, dass die Befristung der „Regelfall“ sei, obwohl im Jahr 2000 mit rund 52 % noch etwas mehr als die Hälfte des wissenschaftlichen Personals unbefristet beschäftigt war (Bloch/Burkhardt 2010: 29). Für das Jahr 2018 stellt der aktuelle Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWin) heraus, dass 80 % aller hauptberuflichen Mittelbauangehörigen befristet beschäftigt sind, wobei die Befristungsquote mit 82 % an den Universitäten und ihnen gleichgestellten Hochschulen deutlich höher ausfällt als an den HAWs (64 %). Frauen (82 %) haben zudem etwas häufiger befristete Stellen inne als Männer (79 %) (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: 111).

Die gesetzliche Grundlage für die Befristung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an

staatlichen Hochschulen und wissenschaftlichen Forschungseinrichtungen bildet neben dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), das im Jahr 2007 in Kraft getreten ist.³³ Es legt die Höchstbefristungsdauer des wissenschaftlichen Personals in Bezug auf die Qualifizierungsphasen fest, die in der Regel sechs Jahre vor und sechs Jahre nach der Promotion umfassen. Im Jahr 2011 wurde eine Familienkomponente eingeführt, sodass die Höchstbefristungsdauer für Elternteile um zwei Jahre pro Kind verlängert werden kann (Gassmann/Emrich 2018: 8). Seit der erneuten Novellierung des WissZeitVG (2016) gilt dies auch für die Betreuung von Stief- oder Pflegekindern. Zudem wurde im Jahr 2016 erstmals eine Behinderung oder schwerwiegende chronische Erkrankung als Verlängerungstatbestand im Gesetz aufgenommen, auch hier kann der maximale Befristungszeitraum um zwei Jahre verlängert werden (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG).

Vor dem Hintergrund der hohen Befristungsquote im akademischen Mittelbau stehen jedoch insbesondere die Befristungsregeln im Fokus der Kritik. So erfolgte

³³ Bereits das Hochschulrahmengesetz (HRG) sah seit 1985 besondere Befristungsmöglichkeiten des wissenschaftlichen Personals vor. Die durch die Befristungsregelungen hervorgerufene Fluktuation und permanente Erneuerung des Personals soll und sollte den sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchs fördern.

die Novellierung des WissZeitVG im Jahr 2016 auch mit dem Ziel, den hohen Anteil an Befristungen mit z. T. extrem kurzen Vertragslaufzeiten einzudämmen. So ergab bereits die Evaluation des Gesetzes aus dem Jahr 2011, dass über die Hälfte der Verträge eine Laufzeit von weniger als einem Jahr aufwies (Jongmanns 2011). Nach der 2022 veröffentlichten erneuten Evaluation des WissZeitVG zeigt sich, dass sich lediglich eine leichte Verlängerung von Vertragslaufzeiten des befristeten wissenschaftlichen Personals ohne Professur feststellen lässt (vgl. Sommer et al. 2022).³⁴ Gleichwohl haben immer noch rund 20 % der Arbeitsverträge an den Universitäten und HAWs eine Laufzeit von unter einem Jahr. Die Auswertungen nach Geschlecht zeigen dabei nur geringe Unterschiede.³⁵

Wie sich das Verhältnis von befristeten und unbefristeten Stellen an den Hochschulen in NRW aus einer Geschlechterperspektive gestaltet, wird im Folgenden differenziert untersucht. Zunächst geben die Daten der Online-Befragung Auskunft über die Vertragslaufzeiten des befristet beschäftigten hauptberuflichen Personals im Mittelbau. Daran anschließend werden anhand der hochschulstatistischen Daten des Landes NRW die Beschäftigungsverhältnisse der hauptberuflichen Mittelbauangehörigen analysiert.

4.1.1 Vertragslaufzeiten

Vor dem Hintergrund der wissenschafts- und hochschulpolitischen Debatten um Befristungen und unterjährige Verträge wurden an vielen Hochschulen oder auch auf Länderebene Leitlinien oder Empfehlungen über gute Beschäftigungsbedingungen, insbesondere für das befristete wissenschaftliche Personal, verabschiedet. Für die nordrhein-westfälischen Hochschulen gilt der 2015 zwischen den Hochschulleitungen, den Landespersonalrätekonferenzen und dem MKW geschlossene „Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“.³⁶ Dieser sieht in Art. 9 (2) vor, dass Arbeitsverträge mit dem tarifbeschäftigten wissenschaftlichen Personal eine Mindestlaufzeit von 12 Monaten haben und die Vertragslaufzeit dem Qualifizierungsziel bzw. bei Drittmittelbeschäftigten der Projektlaufzeit entspricht.

Für die Hochschulen in NRW geben die Daten der Online-Befragung näherungsweise Auskunft über die Verteilung der Vertragslaufzeiten nach Geschlecht (Tab. III 4.1).³⁷ Bei den Teilnehmenden überwiegen mit einem Anteil von rund 78 % die Personen, deren Stellen befristet sind. Von diesen haben 8,5 % Verträge mit einer unterjährigen Laufzeit, davon Männer etwas häufiger als Frauen. Der Anteil der Mittelbauangehörigen

Tab. III 4.1 Vertragslaufzeiten

Beschäftigungsbedingungen	Frauen		Männer		TIN*		Gesamt (inkl. k. A.)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Beschäftigungsverhältnis								
Auf Dauer	597	22,4 %	641	22,3 %	4	(-)	1.268	22,4 %
Auf Zeit	2.073	77,6 %	2.233	77,7 %	29	(-)	4.399	77,6 %
Laufzeit Verträge (befr.)								
Weniger als ein Jahr	145	7,0 %	220	9,9 %	3	(-)	372	8,5 %
1 Jahr bis unter 2 Jahre	401	19,5 %	509	22,9 %	8	(-)	934	21,4 %
2 bis unter 3 Jahre	463	22,5 %	493	22,2 %	10	(-)	974	22,3 %
3 Jahre	797	38,7 %	753	33,9 %	4	(-)	1.578	36,1 %
Mehr als 3 Jahre	254	12,3 %	246	11,1 %	4	(-)	514	11,8 %

Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Fragen 6a und 6b.

³⁴ Für eine kritische Betrachtung der Wirkungen des WissZeitVG auf Befristungsquoten und Vertragslaufzeiten in Verbindung mit Qualifikationszielen und Projektlaufzeiten an den Universitäten siehe Kuhnt et al. (2022).

³⁵ In der Befragung wurde bei der Erfassung des Merkmals Geschlecht auch die Ausprägung divers erhoben. Aufgrund geringer Fallzahl floss diese jedoch nicht in die Analysen ein.

³⁶ https://www.mkw.nrw/sites/default/files/documents/2018-10/vertrag_ueber_gute_beschaeftigungsbedingungen_0.pdf [Zugriff am 18.10.2022].

³⁷ Befragt wurde das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal ohne Professur an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW mit Ausnahme der Medizinischen Fakultäten. Daher entspricht die Grundgesamtheit nicht exakt derjenigen der amtlichen Daten, die auch die Medizinischen Fakultäten enthält.

Tab. III 4.2 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Beschäftigungsverhältnis und Qualifikation an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2019

Qualifikation	Beschäftigungsverhältnis	Beschäftigungsverhältnis in %	Anzahl	Frauenanteil
Mit Promotion	Auf Dauer	39,9 %	5.762	39,6 %
	Auf Zeit	60,1 %	8.694	45,8 %
	Gesamt	100 %	14.456	43,3 %
Ohne Promotion	Auf Dauer	12,3 %	3.723	47,6 %
	Auf Zeit	87,7 %	26.528	42,8 %
	Gesamt	100 %	30.251	43,4 %
Insgesamt	Auf Dauer	21,2 %	9.485	42,7 %
	Auf Zeit	78,8 %	35.222	43,6 %
	Gesamt	100 %	44.707	43,4 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019.

rigen, deren Vertrag weniger als ein Jahr läuft, liegt somit unterhalb der Ergebnisse der jüngsten Evaluation des WissZeitVG. Die Mehrzahl der Arbeitsverträge bewegt sich bei zwei bis mindestens drei Jahren. Zu diesem Unterschied kann auch der hohe Anteil der Postdocs in der Untersuchungsgruppe beitragen. Insgesamt zeigt sich, dass Frauen in der Tendenz eher Verträge mit etwas längeren Laufzeiten haben.

Beschäftigungsverhältnisse im Überblick

Auch für die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW lässt sich anhand der amtlichen Daten von IT.NRW zeigen, dass die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen im hauptberuflich tätigen akademischen Mittelbau allgegenwärtig ist (Tab. III 4.2): 78,8 % der Mittelbauangehörigen sind im Jahr 2019 „auf Zeit“, also befristet beschäftigt. In absoluten Zahlen bedeutet das: Von den rund 44.700 Beschäftigten verfügen nur rund 9.500 über eine Dauerstelle. Eine Befristung betrifft auf den ersten Blick Frauen und Männer fast gleichermaßen: Die Frauenanteile derjenigen, die auf Dauer und auf Zeit beschäftigt sind, unterscheiden sich im Schnitt um weniger als einen Prozentpunkt.

Zudem wird deutlich, dass unbefristete Stellen eher im Postdoc-Bereich zu finden sind. Vier von zehn promovierten hauptberuflichen Mittelbaubeschäftigten haben eine Dauerstelle inne (39,9 %), aber nur 12,3 % der nicht promovierten. Hier gibt es allerdings deutliche geschlechterbezogene Unterschiede: Während promovierte Frauen unterdurchschnittlich häufig eine Dauerstelle innehaben, finden sich Frauen ohne Promotion anteilig sogar etwas häufiger auf Dauerstellen.

Hochschulart

Die Aufschlüsselung nach Hochschulart (Tab. III 4.3) lässt deutliche Unterschiede sowohl in den Befristungspraxen als auch nach Geschlecht sichtbar werden. An den Universitäten dominieren befristete Stellen (84,3 %). Hier bietet ein Großteil der Mittelbaustellen grundsätzlich die Möglichkeit der wissenschaftlichen Qualifizierung, mit der auch Befristungen begründet werden. An den Universitäten sind nur geringfügige geschlechterbezogene Unterschiede im Beschäftigungsverhältnis vorhanden. An den Medizinischen Fakultäten überwiegen befristete Stellen ebenfalls deutlich, auch wenn gegenüber den Universitäten immerhin jede vierte Stelle eine Dauerstelle ist. Hier zeigt sich ein deutlicher Gender Gap: So stellen Frauen über die Hälfte der befristet Beschäftigten (56,1 %), aber nur 44,6 % der Dauerbeschäftigten. An den HAWs sind Dauerstellen mit Blick auf das Aufgabenprofil in der Studierendenbetreuung, Lehre und Verwaltung erwartungsgemäß etwas stärker verbreitet, wenn auch ebenfalls in der Minderheit (39,8 %). Hier werden die gewachsenen Forschungsaktivitäten deutlich. Offensichtlich sind Männer stärker in solche Aktivitäten und damit verbundene Drittmittelstellen involviert, denn an den HAWs hat ein etwas größerer Anteil der Männer als der Frauen eine befristete Stelle inne.

Fächergruppen

Mit Blick auf die, gemessen an den Beschäftigtenzahlen im Mittelbau, sechs größten Fächergruppen, einschließlich der zentralen Einrichtungen, zeigen sich ebenfalls Unterschiede in der Befristungspraxis und nach Geschlecht (Abb. III 4.1).

Tab. III 4.3 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Beschäftigungsverhältnis und Hochschulart an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2019

Hochschulart	Beschäftigungsverhältnis	Beschäftigungsverhältnis in %	Anzahl	Frauenanteil
Universitäten (ohne Medizinische Fakultäten)	Auf Dauer	15,7 %	4.343	41,4 %
	Auf Zeit	84,3 %	23.359	39,4 %
	Gesamt	100 %	27.702	39,7 %
Medizinische Fakultäten	Auf Dauer	25,5 %	2.987	44,6 %
	Auf Zeit	74,5 %	8.729	56,1 %
	Gesamt	100 %	11.716	53,2 %
Hochschulen für angewandte Wissenschaften	Auf Dauer	39,8 %	2.027	43,0 %
	Auf Zeit	60,2 %	3.061	39,6 %
	Gesamt	100 %	5.088	41,0 %
Kunsthochschulen	Auf Dauer	63,7 %	128	39,8 %
	Auf Zeit	36,3 %	73	53,4 %
	Gesamt	100 %	201	44,8 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019.

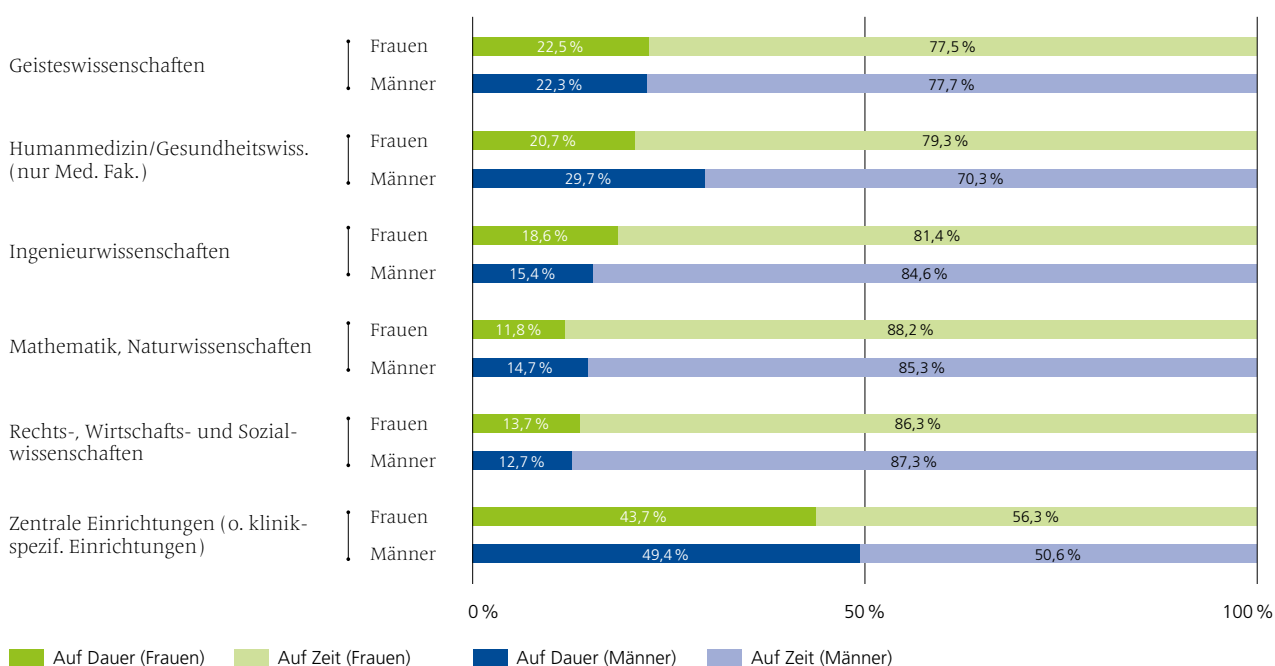


Abb. III 4.1 Beschäftigungsverhältnisse des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ohne Professur nach ausgewählten Fächergruppen und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2019. (Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen. N = 18.123 Frauen, 24.306 Männer)

Die anteilig meisten Dauerstellen finden sich in den zentralen Einrichtungen und damit erwartungsgemäß in einem Bereich, wo es vor allem Servicebereiche und Funktionsstellen mit Daueraufgaben gibt. Auf diesen Dauerstellen sind Frauen jedoch unterrepräsentiert: Fast die Hälfte der Männer ist hier auf Dauer beschäftigt, aber nur 43,7 % der Frauen. In der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissen-

schaften haben ebenfalls Männer häufiger eine Dauerstelle inne. Damit zeigen sich in den beiden Bereichen mit den höchsten Dauerstellenquoten und zugleich hohen Frauenanteilen auch die größten Gender Gaps.

Die anderen Fächergruppen weisen geringere geschlechterbezogene Unterschiede auf. Jedoch ergibt

ein Vergleich innerhalb der MINT-Fächergruppen, die sich insgesamt durch einen unterdurchschnittlichen Frauenanteil auszeichnen, gegenläufige Tendenzen in der Befristungspraxis: In den Ingenieurwissenschaften hat ein etwas größerer Anteil der Frauen als der Männer eine Dauerstelle inne. Eine Dauerstelle an einer Hochschule stellt in dieser Fächergruppe, deren Absolvent_innen gute außerhochschulische Karriere- und Verdienstmöglichkeiten zu erwarten haben, möglicherweise gerade für Männer eine vergleichsweise weniger attraktive Perspektive dar. Hingegen scheint eine dauerhafte Beschäftigung an einer Hochschule für Frauen eher eine Alternative zu sein. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften verfügt hingegen ein etwas größerer Anteil der Männer über eine der – hier sehr wenigen – Dauerstellen. In zwei Fächergruppen mit höheren Frauenanteilen – den Geisteswissenschaften und den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften – gibt es zumindest auf dieser groben Aggregations-ebene kaum geschlechterbezogene Unterschiede in der Befristungspraxis.

4.1.2 Beschäftigungsverhältnisse nach Hochschulart und Fach

Es wurde bereits gezeigt, dass sowohl die Hochschularten als auch die Fächergruppen bzw. Einrichtungen sich deutlich nach Beschäftigungsverhältnissen unterscheiden. Im Folgenden werden diese Perspektiven zusammengeführt und differenziert: Innerhalb jeder Hochschulart werden die jeweils häufigsten, d. h. personalstärksten, Lehr- und Forschungsbereiche (LuF) untersucht.

Universitäten

An den Universitäten finden sich die anteilig meisten Dauerstellen (fast ein Drittel) in den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen³⁸ und damit in einem Bereich, in dem vermehrt Daueraufgaben zu finden sind (Tab. III 4.4). Einzig hier liegt der Frauenanteil an den Dauerbeschäftigten merklich über dem der befristet Beschäftigten. Damit eröffnen sich in den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen vermehrt dauerhafte Beschäftigungschancen für Frauen an den Universitäten, allerdings im Wissenschaftsmanagement, außerhalb einer klassischen fachbezogenen wissenschaftlichen Karriere.

Besonders niedrige Anteile von weniger als 10 % Dauerstellen zeigen sich dagegen in den personalstärksten ingenieurwissenschaftlichen Bereichen (Maschinenbau/Verfahrenstechnik, Informatik sowie Elektrotechnik und Informationstechnik), aber auch in den Wirtschaftswissenschaften. Dabei handelt es sich um Fächer, die für Beschäftigte mit aussichtsreichen Karrieremöglichkeiten außerhalb der Hochschule verbunden sind, und über einen hohen Anteil an Drittmittelstellen. In diesen Fächern gibt es kaum Unterschiede in der Geschlechterverteilung zwischen befristet und auf Dauer Beschäftigten – mit Ausnahme der Informatik, wo Frauen anteilig deutlich seltener auf Dauer beschäftigt sind als auf Zeit (9,1 % vs. 18,7 %).

Ein Gefälle im Frauenanteil findet sich hingegen durchgängig in den personalstarken Naturwissenschaften (Chemie, Biologie sowie Physik, Astronomie). Am größten fällt der Gender Gap in der Chemie aus: Hier sind Frauen mit einem Anteil von 34,6 % deutlich häufiger unter den befristet Beschäftigten vertreten als unter den auf Dauer Beschäftigten (21,8 %). Auch im mehrheitlich mit Frauen besetzten Fach Erziehungswissenschaften gibt es ein Gefälle von rund elf Prozentpunkten zwischen dem Anteil von Frauen auf befristeten und auf Dauerstellen. Bemerkenswert ist dennoch der – im Vergleich zu den anderen untersuchten Lehr- und Forschungsbereichen – höchste Frauenanteil auf Dauerstellen im Mittelbau (61,8 %).

Medizinische Fakultäten

An den sieben Medizinischen Fakultäten in NRW sind Dauerstellen etwas häufiger vorhanden als an den Universitäten. In den beiden größten Lehr- und Forschungsbereichen, der klinisch-praktischen und der klinisch-theoretischen Humanmedizin (Tab. III 4.5), ist etwa ein Viertel der Stellen entfristet. In allen genannten Lehr- und Forschungsbereichen finden sich Frauen anteilig deutlich seltener auf Dauerstellen. Am größten ist der Gender Gap in der vorklinischen Humanmedizin, wo Dauerstellen insgesamt rar sind und die Frauenanteile der befristet und unbefristet Beschäftigten um nicht ganz 20 Prozentpunkte auseinanderliegen (57,2 % vs. 37,6 %).

Hochschulen für angewandte Wissenschaften

Werden die zehn personalstärksten Bereiche an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften in NRW

³⁸ Auf der Ebene der Lehr- und Forschungsbereiche sind hier ausschließlich die zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen aufgeführt, die eine der Organisationseinheiten innerhalb der zentralen Einrichtungen darstellen.

Tab. III 4.4 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Beschäftigungsverhältnis in den zehn häufigsten Lehr- und Forschungsbereichen an den Universitäten (ohne Medizinische Fakultäten) in Trägerschaft des Landes NRW 2019

Lehr- und Forschungsbereich	Beschäftigungsverhältnis	Beschäftigungsverhältnis in %	Anzahl	Frauenanteil
Zentrale wissenschaftliche Einrichtungen	Auf Dauer	32,5 %	395	56,2 %
	Auf Zeit	67,5 %	822	51,3 %
	Gesamt	100 %	1.217	52,9 %
Biologie	Auf Dauer	14,4 %	243	44,0 %
	Auf Zeit	85,6 %	1.445	54,0 %
	Gesamt	100 %	1.688	52,6 %
Erziehungswissenschaften	Auf Dauer	14,2 %	165	61,8 %
	Auf Zeit	85,8 %	1.000	72,6 %
	Gesamt	100 %	1.165	71,1 %
Physik, Astronomie	Auf Dauer	12,3 %	232	13,8 %
	Auf Zeit	87,7 %	1.648	18,3 %
	Gesamt	100 %	1.880	17,8 %
Chemie	Auf Dauer	11,2 %	238	21,8 %
	Auf Zeit	88,8 %	1.882	34,6 %
	Gesamt	100 %	2.120	33,2 %
Mathematik	Auf Dauer	10,3 %	131	29,8 %
	Auf Zeit	89,7 %	1.139	32,0 %
	Gesamt	100 %	1.270	31,7 %
Elektrotechnik und Informationstechnik	Auf Dauer	8,4 %	108	15,7 %
	Auf Zeit	91,6 %	1.174	15,2 %
	Gesamt	100 %	1.282	15,2 %
Informatik	Auf Dauer	7,6 %	99	9,1 %
	Auf Zeit	92,4 %	1.211	18,7 %
	Gesamt	100 %	1.310	18,0 %
Wirtschaftswissenschaften	Auf Dauer	7,0 %	132	40,2 %
	Auf Zeit	93,0 %	1.742	38,4 %
	Gesamt	100 %	1.874	38,5 %
Maschinenbau/Verfahrenstechnik	Auf Dauer	6,9 %	163	17,2 %
	Auf Zeit	93,1 %	2.195	18,7 %
	Gesamt	100 %	2.358	18,6 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen, sortiert nach Anteil der Dauerstellen.

Tab. III 4.5 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Beschäftigungsverhältnis und ausgewählten Lehr- und Forschungsbereichen an den Medizinischen Fakultäten in Trägerschaft des Landes NRW 2019

Lehr- und Forschungsbereich	Beschäftigungsverhältnis	Beschäftigungsverhältnis in %	Anzahl	Frauenanteil
Klinisch-praktische Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)	Auf Dauer	26,3 %	2.043	44,1 %
	Auf Zeit	73,7 %	5.734	55,2 %
	Gesamt	100 %	7.777	52,3 %
Klinisch-theoretische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)	Auf Dauer	24,1 %	528	45,8 %
	Auf Zeit	75,9 %	1.664	57,5 %
	Gesamt	100 %	2.192	54,7 %
Vorklinische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)	Auf Dauer	18,5 %	149	37,6 %
	Auf Zeit	81,5 %	657	57,2 %
	Gesamt	100 %	806	53,6 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen, sortiert nach Anteil der Dauerstellen.

betrachtet, ist der Anteil der auf Dauer Beschäftigten erwartungsgemäß am höchsten in der zentralen Hochschulverwaltung: Die Hälfte der Stellen ist entfristet (Tab. III 4.6). Innerhalb der Ingenieurwissenschaften ergibt sich ein widersprüchliches Bild: Während in den beiden größten LuF – Maschinenbau/Verfahrenstechnik sowie Elektrotechnik und Informationstechnik – die Dauerstellenquote um 40 % liegt, zeichnen sich vor allem die Informatik und das Bauingenieurwesen durch einen vergleichsweise niedrigen Anteil an Dauerbeschäftigten aus, der nicht einmal ein Drittel beträgt. Ähnlich sieht es in der Mathematik aus. Am niedrigsten liegt der Anteil an Dauerbeschäftigten in der Chemie mit nur knapp über einem Viertel.

Anders als an den Universitäten sind Frauen in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereichen der HAWs überproportional häufig auf Dauer beschäftigt. Das gilt auch für einige ingenieurwissenschaftliche Lehr- und Forschungsbereiche: In der Elektrotechnik und Informationstechnik sowie der Informatik liegt der Frauenanteil an den Dauerbeschäftigten jeweils rund zehn Prozentpunkte über dem der befristet Beschäftigten. Am größten ist der Gender Gap zugunsten von Frauen in den Wirtschaftswissenschaften, wo sechs von zehn Dauerbeschäftigten Frauen sind, aber weniger als die Hälfte der auf Zeit Beschäftigten (60,2 % vs. 46,9 %). Alle genannten Bereiche weisen gute außerhochschulische Karriere- und Ver-

Tab. III 4.6 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Beschäftigungsverhältnis und ausgewählten Lehr- und Forschungsbereichen an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Trägerschaft des Landes NRW 2019

Lehr- und Forschungsbereich	Beschäftigungsverhältnis	Beschäftigungsverhältnis in %	Anzahl	Frauenanteil
Zentrale Hochschulverwaltung	Auf Dauer	50,0 %	109	65,1 %
	Auf Zeit	50,0 %	109	67,9 %
	Gesamt	100 %	218	66,5 %
Elektrotechnik und Informationstechnik	Auf Dauer	42,4 %	241	24,9 %
	Auf Zeit	57,6 %	328	13,7 %
	Gesamt	100 %	569	18,5 %
Maschinenbau/Verfahrenstechnik	Auf Dauer	40,1 %	362	29,8 %
	Auf Zeit	59,9 %	540	26,9 %
	Gesamt	100 %	902	28,0 %
Zentrale wissenschaftliche Einrichtungen	Auf Dauer	39,5 %	151	60,3 %
	Auf Zeit	60,5 %	231	57,1 %
	Gesamt	100 %	382	58,4 %
Wirtschaftswissenschaften	Auf Dauer	38,4 %	161	60,2 %
	Auf Zeit	61,6 %	258	46,9 %
	Gesamt	100 %	419	52,0 %
Sozialwesen	Auf Dauer	36,5 %	66	66,7 %
	Auf Zeit	63,5 %	115	68,7 %
	Gesamt	100 %	181	68,0 %
Mathematik	Auf Dauer	32,6 %	59	33,9 %
	Auf Zeit	67,4 %	122	22,1 %
	Gesamt	100 %	181	26,0 %
Informatik	Auf Dauer	31,1 %	124	27,4 %
	Auf Zeit	68,9 %	275	18,2 %
	Gesamt	100 %	399	21,1 %
Bauingenieurwesen	Auf Dauer	30,7 %	63	30,2 %
	Auf Zeit	69,3 %	142	33,8 %
	Gesamt	100 %	205	32,7 %
Chemie	Auf Dauer	26,7 %	47	53,2 %
	Auf Zeit	73,3 %	129	42,6 %
	Gesamt	100 %	176	45,5 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen, sortiert nach Anteil der Dauerstellen.

Tab. III 4.7 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Beschäftigungsverhältnis und ausgewählten Lehr- und Forschungsbereichen an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2019

Lehr- und Forschungsbereich	Beschäftigungsverhältnis	Beschäftigungsverhältnis in %	Anzahl	Frauenanteil
Musik, Musikwissenschaft	Auf Dauer	77,3 %	68	48,5 %
	Auf Zeit	22,7 %	20	35,0 %
	Gesamt	100 %	88	45,5 %
Bildende und Darstellende Kunst, Gestaltung (zusammengefasste LuF)*	Auf Dauer	35,3 %	24	33,3 %
	Auf Zeit	64,7 %	44	59,1 %
	Gesamt	100 %	68	50,0 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen, sortiert nach Anteil der Dauerstellen. *Zusammenfassung der Lehr- und Forschungsbereiche „Bildende Kunst“, „Darst. Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft“ sowie „Gestaltung“.

dienstaussichten auf, sodass eine Dauerbeschäftigung im Mittelbau demgegenüber vergleichsweise weniger attraktiv erscheinen könnte. Zudem würde der fehlende Praxisbezug auch den Weg auf eine Professur an einer HAW versperren.

Kunsthochschulen

An den Kunsthochschulen zeigt die Differenzierung in Lehr- und Forschungsbereiche (Tab. III 4.7), dass mehr als drei Viertel der Beschäftigten im Bereich Musik,

Musikwissenschaft eine Dauerstelle innehaben. In der bildenden und darstellenden Kunst ist es hingegen ein gutes Drittel. Auch die Beteiligung von Frauen unterscheidet sich eklatant: Während in den musikalischen Bereichen anteilig deutlich mehr Frauen eine Dauerstelle als eine befristete Stelle innehaben, ist das Verhältnis in den anderen künstlerischen Bereichen umgekehrt: Hier ist nur jede dritte der wenigen Dauerstellen mit einer Frau besetzt, dagegen haben Frauen mehr als die Hälfte der befristeten Stellen inne.

4.2 BESCHÄFTIGUNGSUMFANG – VOLLZEIT UND TEILZEIT

Das folgende Kapitel stellt den vertraglichen Beschäftigungsumfang der wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten unterhalb der Professur in den Fokus und befasst sich somit mit der strukturellen Ressource *Zeit*. Damit einher gehen Aspekte der *Planungssicherheit* sowie insbesondere *Geld*, denn Vollzeitbeschäftigung bildet eine (Karriere-)Ressource, um die im Mittelbau verbreitete unbezahlte Arbeit zu verringern. Verschiedene Untersuchungen belegen, dass im akademischen Mittelbau regelmäßig Mehrarbeit geleistet wird und dies insbesondere für Teilzeitbeschäftigte gilt (Ambrasat 2019, 2021; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021). Vor allem Doktorand_innen in Teilzeitbeschäftigung weisen mit durchschnittlich 14,5 Wochenstunden einen besonders hohen Anteil an Mehrarbeit auf gegenüber sechs Wochenstunden bei den Vollzeitbeschäftigten. In der Gruppe der Postdocs belaufen sich die Überstunden bei Teilzeitbeschäftigten auf neun und bei den Vollzeitbeschäftigten auf acht Wochenstunden (vgl. Ambrasat 2021: 160ff.). Jedoch können auch der Zugang zu Teilzeitbeschäftigung und die Möglichkeit, die Arbeitszeit zu ver-

ringern, eine Ressource darstellen, z. B. für Personen, die Care-Verpflichtungen nachgehen, die gesundheitlich eingeschränkt sind oder andere Prioritäten setzen möchten. Die Untersuchung dieses Aspektes setzt eine Klärung der subjektiven Motive für Teilzeitbeschäftigung und zugleich der hochschulseitigen Angebotslage voraus, was zwar nicht mit den amtlichen Daten, jedoch mit den Daten der Online-Befragung erschlossen werden kann.

Gerade die Ressource Beschäftigungsumfang erweist sich als stark vergeschlechtlicht: Frauen arbeiten deutlich häufiger in Teilzeit, wie bisherige Untersuchungen auch für den Hochschulbereich zeigen konnten (vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: 119; Kortendiek et al. 2019: 408f., Metz-Göckel et al. 2010). Wie sich dies an den Hochschulen in NRW differenziert nach Hochschulart und Fachzugehörigkeit verhält, wird im Folgenden untersucht.

4.2.1 Beschäftigungsumfang des hauptberuflichen Personals

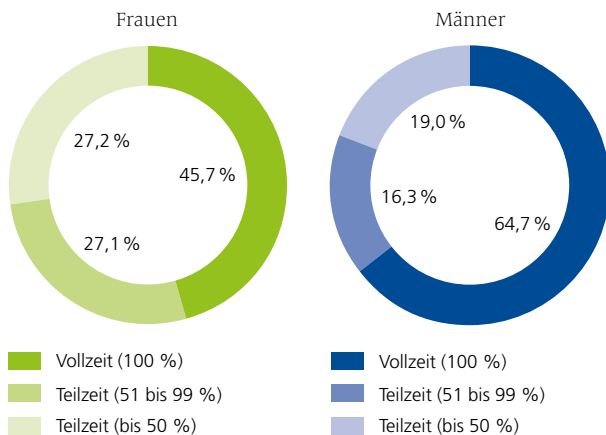


Abb. III 4.2 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2019. (Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen. N = 19.398 Frauen, 25.309 Männer)

Bezüglich ihrer Ausstattung mit (bezahlter) Arbeitszeit unterscheiden sich die hauptberuflich im Mittelbau beschäftigten Frauen und Männer an den Hochschulen in NRW erheblich (Abb. III 4.2). Während fast zwei

Drittel der Männer eine Vollzeitstelle mit einem Umfang von 100 %³⁹ innehaben, trifft dies auf nicht einmal die Hälfte der Frauen zu (45,7 %). Wenn Männer in Teilzeit arbeiten, sind sie etwas häufiger mit einer halben Stelle (oder weniger) beschäftigt als mit einem Umfang von mehr als 50 %. Bei Frauen sind hingegen diese Teilzeitkategorien gleich verteilt. Dennoch arbeitet im Schnitt ein erheblich größerer Anteil der Frauen als der Männer auf bis zu einer halben Stelle (27,2 % vs. 19,0 %).

Dieser Gender Gap in der Verteilung des vertraglichen Beschäftigungsumfangs zieht sich durch alle Hochschularten, allerdings basierend auf einer unterschiedlichen Ausstattung mit Vollzeitstellen (Tab. III 4.8). Insgesamt bilden Vollzeitbeschäftigte nur eine knappe Mehrheit von 56,5 % im hauptberuflichen Mittelbau. Während sie an den Medizinischen Fakultäten und an den Kunsthochschulen jeweils fast zwei Drittel stellen, sind es an den Universitäten nur etwas über die Hälfte (53,9 %) und an den HAWs gerade einmal die Hälfte. Ein höherer Anteil an Vollzeitstellen (Vollzeitquote) korrespondiert mit einem höheren Anteil von Frauen auf diesen Stellen, dennoch sind Frauen über alle Hochschularten hinweg auch gegenüber Männern

Tab. III 4.8 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Beschäftigungsumfang und Hochschulart an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2019

Hochschulart	Beschäftigungsumfang	Beschäftigungsumfang in %	Anzahl	Frauenanteil
Universitäten (ohne Medizinische Fakultäten)	100 %	53,9 %	14.932	31,2 %
	bis 99 %	46,1 %	12.770	49,6 %
	Gesamt	100 %	27.702	39,7 %
Medizinische Fakultäten	100 %	65,5 %	7.675	43,9 %
	bis 99 %	34,5 %	4.041	70,7 %
	Gesamt	100 %	11.716	53,2 %
Hochschulen für angewandte Wissenschaften	100 %	49,4 %	2.514	31,3 %
	bis 99 %	50,6 %	2.574	50,4 %
	Gesamt	100 %	5.088	41,0 %
Kunsthochschulen	100 %	64,2 %	129	40,3 %
	bis 99 %	35,8 %	72	52,8 %
	Gesamt	100 %	201	44,8 %
Insgesamt	100 %	56,5 %	25.250	35,1 %
	bis 99 %	43,5 %	19.457	54,1 %
	Gesamt	100 %	44.707	43,4 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen.

³⁹ In dieser Studie wird eine Vollzeitstelle als eine Stelle mit einem vertraglichen Umfang von 100 % verstanden, dementsprechend werden Stellen mit einem Arbeitszeitanteil von 99 % oder weniger als Teilzeitstellen gefasst. Andere Studien nutzen z. T. abweichende Definitionen. So wird im aktuellen Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs erst bei einem Beschäftigungsumfang von zwei Dritteln (67 %) oder weniger von einer Teilzeitbeschäftigung gesprochen (vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: 119). Diese Definition ist jedoch nicht geeignet, geschlechterbezogene Unterschiede vollumfänglich zu erfassen, da gerade der Anteil an 100-Prozent-Stellen bei Frauen und Männern stark differiert.

überproportional häufig in Teilzeit beschäftigt: Dieser Gender Gap fällt an den Medizinischen Fakultäten besonders groß aus, hier liegt der Unterschied zwischen den Frauenanteilen an den Vollzeit- und Teilzeitstellen bei 26,8 Prozentpunkten. Auch an den Universitäten und HAWs gibt es große Abstände (knapp unter 20 Prozentpunkten zwischen den Frauen- und Männeranteilen an Voll- und Teilzeitstellen). Einzig an den Kunsthochschulen fällt die Differenz mit 12,5 Prozentpunkten etwas geringer aus.

4.2.2 Beschäftigungsumfang nach Hochschulart und Fach

Vollzeit- und Teilzeitstellen verteilen sich sehr unterschiedlich nach Hochschulart sowie nach Fächergruppen (vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021; Kortendiek et al. 2019). Da die Fächergruppen eher grobe Zusammenfassungen verschiedener Fächer darstellen, werden nachfolgend – analog zum Beschäftigungsverhältnis – die im Mittelbau jeweils personalstärksten Lehr- und Forschungsbereiche (LuF) der vier Hochschularten in Bezug auf den Beschäftigungsumfang untersucht.

Universitäten

An den Universitäten ist der Beschäftigungsumfang innerhalb der zehn personalstärksten Lehr- und Forschungsbereiche sehr unterschiedlich verteilt (Tab. III 4.9). Während in allen drei vertretenen Ingenieurwissenschaften zwischen 80 % und 90 % der Beschäftigten eine Vollzeitstelle innehaben, sind in den Naturwissenschaften nur knapp unter 40 % – in der Biologie sowie im LuF Physik, Astronomie – oder in der Chemie sogar nur ein Viertel der Beschäftigten in Vollzeit angestellt. In der Mathematik und in den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen arbeitet eine knappe Mehrheit der Mittelbaubeschäftigten in Vollzeit, in den Erziehungs- und Wirtschaftswissenschaften ist es die Hälfte. Mit dieser Aufschlüsselung wird insgesamt eine große Bandbreite an den Universitäten sichtbar. Die unterschiedlichen Vollzeitquoten in den LuF verweisen auf die finanzielle Ausstattung, aber auch auf unterschiedliche Fachkulturen und auf Konkurrenzen der Hochschulen mit einem attraktiven außeruniversitären Arbeitsmarkt.

Bei aller fächerbezogenen Unterschiedlichkeit der Vollzeitquoten gibt es eine Gemeinsamkeit: Der Frauenanteil an den Vollzeitbeschäftigten ist durchweg niedriger als an den Teilzeitbeschäftigten. Beson-

ders hoch fallen diese Differenzen in allen drei Ingenieurwissenschaften aus und damit in den Fächern mit den höchsten Männeranteilen und in denen Vollzeit die Norm darstellt. Der größte Gender Gap findet sich im Bereich Maschinenbau/Verfahrenstechnik, wo sich die Frauenanteile der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten um ungefähr 26 Prozentpunkte unterscheiden. Auch in den anderen Ingenieurwissenschaften finden sich Differenzen von über 15 Prozentpunkten. Geringere Differenzen von rund zehn Prozentpunkten gibt es hingegen in zwei Bereichen, in denen mehrheitlich Frauen arbeiten: in den Erziehungswissenschaften, wo immerhin rund zwei Drittel der Vollzeitbeschäftigten Frauen sind, und in den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen, wo Frauen zumindest fast die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten stellen. In den universitären Wirtschaftswissenschaften liegt die Geschlechterverteilung noch etwas weniger auseinander. Für die Naturwissenschaften ergibt sich ein ambivalentes Bild: Während es in der Physik – als personalstarker Naturwissenschaft mit dem geringsten Frauenanteil – nur geringe Differenzen in der Geschlechterverteilung der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten gibt, sind Frauen in der Biologie, wo sie eine knappe Mehrheit bilden, bei Vollzeitstellen deutlich unterrepräsentiert: Zwischen den Frauenanteilen an den Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten liegen hier gut 20 Prozentpunkte (60,3 % vs. 40,2 %).

Medizinische Fakultäten

An den Medizinischen Fakultäten (Tab. III 4.10) ist vor allem die klinisch-praktische Humanmedizin hervorzuheben, also der Bereich, der häufig mit ärztlichen Tätigkeiten verbunden ist. Hier gibt es anteilig mit Abstand die meisten Vollzeitbeschäftigten im hauptberuflichen Mittelbau (71,7 %). Unter den Teilzeitbeschäftigten sind Frauen im Vergleich zur klinisch-theoretischen und vorklinischen Humanmedizin deutlich überrepräsentiert und stellen einen Anteil von rund drei Vierteln (74,1 %). In den anderen erwähnten Bereichen ist Teilzeitbeschäftigung insgesamt üblicher und auch Männer sind dabei etwas stärker vertreten. Dennoch ist Vollzeitbeschäftigung auch in der Medizin eine Männerdomäne: Der Frauenanteil an den Vollzeitbeschäftigten liegt in allen personalstarken LuF rund zehn Prozentpunkte unter dem durchschnittlichen Frauenanteil.

Hochschulen für angewandte Wissenschaften

Im hauptberuflichen Mittelbau der Hochschulen für angewandte Wissenschaften arbeiten anteilig die

Tab. III 4.9 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Beschäftigungsumfang und ausgewählten Lehr- und Forschungsbereichen an Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2019

Lehr- und Forschungsbereich	Beschäftigungsumfang	Beschäftigungsumfang in %	Anzahl	Frauenanteil
Elektrotechnik und Informationstechnik	100 %	90,4 %	1.159	13,5 %
	bis 99 %	9,6 %	123	31,7 %
	Gesamt	100 %	1.282	15,2 %
Maschinenbau/Verfahrenstechnik	100 %	86,1 %	2.031	14,9 %
	bis 99 %	13,9 %	327	41,3 %
	Gesamt	100 %	2.358	18,6 %
Informatik	100 %	79,9 %	1.047	14,5 %
	bis 99 %	20,1 %	263	31,9 %
	Gesamt	100 %	1.310	18,0 %
Mathematik	100 %	57,6 %	732	29,6 %
	bis 99 %	42,4 %	538	34,6 %
	Gesamt	100 %	1.270	31,7 %
Zentrale wissenschaftliche Einrichtungen	100 %	53,5 %	651	48,2 %
	bis 99 %	46,5 %	566	58,3 %
	Gesamt	100,0 %	1.217	52,9 %
Wirtschaftswissenschaften	100 %	50,3 %	943	35,3 %
	bis 99 %	49,7 %	931	41,8 %
	Gesamt	100 %	1.874	38,5 %
Erziehungswissenschaften	100 %	50,2 %	585	66,0 %
	bis 99 %	49,8 %	580	76,2 %
	Gesamt	100 %	1.165	71,1 %
Biologie	100 %	38,3 %	647	40,2 %
	bis 99 %	61,7 %	1.041	60,3 %
	Gesamt	100 %	1.688	52,6 %
Physik, Astronomie	100 %	38,2 %	719	15,0 %
	bis 99 %	61,8 %	1.161	19,5 %
	Gesamt	100 %	1.880	17,8 %
Chemie	100 %	25,7 %	544	23,9 %
	bis 99 %	74,3 %	1.576	36,4 %
	Gesamt	100 %	2.120	33,2 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen, sortiert nach Anteil der Vollzeitstellen.

Tab. III 4.10 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Beschäftigungsumfang und ausgewählten Lehr- und Forschungsbereichen an den Medizinischen Fakultäten in Trägerschaft des Landes NRW 2019

Lehr- und Forschungsbereich	Beschäftigungsumfang	Beschäftigungsumfang in %	Anzahl	Frauenanteil
Klinisch-praktische Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)	100 %	71,7 %	5.576	43,6 %
	bis 99 %	28,3 %	2.201	74,1 %
	Gesamt	100 %	7.777	52,3 %
Klinisch-theoretische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)	100 %	53,6 %	1.175	45,9 %
	bis 99 %	46,4 %	1.017	64,8 %
	Gesamt	100 %	2.192	54,7 %
Vorklinische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)	100 %	47,4 %	382	43,7 %
	bis 99 %	52,6 %	424	62,5 %
	Gesamt	100 %	806	53,6 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen, sortiert nach Anteil der Vollzeitstellen.

Tab. III 4.11 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Beschäftigungsumfang und ausgewählten Lehr- und Forschungsbereichen an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Trägerschaft des Landes NRW 2019

Lehr- und Forschungsbereich	Beschäftigungsumfang	Beschäftigungsumfang in %	Anzahl	Frauenanteil
Zentrale Hochschulverwaltung	100 %	59,2 %	129	56,6 %
	bis 99 %	40,8 %	89	80,9 %
	Gesamt	100 %	218	66,5 %
Elektrotechnik und Informationstechnik	100 %	58,3 %	332	13,9 %
	bis 99 %	41,7 %	237	24,9 %
	Gesamt	100 %	569	18,5 %
Informatik	100 %	56,9 %	227	14,1 %
	bis 99 %	43,1 %	172	30,2 %
	Gesamt	100 %	399	21,1 %
Maschinenbau/Verfahrenstechnik	100 %	54,1 %	488	19,7 %
	bis 99 %	45,9 %	414	37,9 %
	Gesamt	100 %	902	28,0 %
Mathematik	100 %	48,6 %	88	22,7 %
	bis 99 %	51,4 %	93	29,0 %
	Gesamt	100 %	181	26,0 %
Zentrale wissenschaftliche Einrichtungen	100 %	47,6 %	182	47,8 %
	bis 99 %	52,4 %	200	68,0 %
	Gesamt	100 %	382	58,4 %
Bauingenieurwesen	100 %	46,8 %	96	20,8 %
	bis 99 %	53,2 %	109	43,1 %
	Gesamt	100 %	205	32,7 %
Wirtschaftswissenschaften	100 %	42,7 %	179	43,0 %
	bis 99 %	57,3 %	240	58,8 %
	Gesamt	100 %	419	52,0 %
Chemie	100 %	32,4 %	57	43,9 %
	bis 99 %	67,6 %	119	46,2 %
	Gesamt	100 %	176	45,5 %
Sozialwesen	100 %	25,4 %	46	60,9 %
	bis 99 %	74,6 %	135	70,4 %
	Gesamt	100 %	181	68,0 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen, sortiert nach Anteil der Vollzeitstellen.

meisten Vollzeitbeschäftigten in der Zentralen Hochschulverwaltung (59,2 %), auch in den Ingenieurwissenschaften sind, mit Ausnahme des Bauingenieurwesens, Vollzeitstellen überhäufig vertreten (Tab. III 4.11). Im Sozialwesen und in der Chemie hingegen arbeiten Beschäftigte mehrheitlich in Teilzeit. Insgesamt unterscheiden sich die Vollzeitquoten der personalstärksten LuF jedoch weniger als an den Universitäten.

Auch an den HAWs arbeiten Frauen in allen untersuchten LuF anteilig häufiger in Teilzeit als in Vollzeit. Die höchsten Abschlüsse im Frauenanteil zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten finden sich bei den

Zentralen Einrichtungen und damit in Bereichen, in denen mehrheitlich Frauen arbeiten: Sowohl an den wissenschaftlichen Einrichtungen als auch in der Hochschulverwaltung liegt der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten mindestens 20 Prozentpunkte über dem der Vollzeitbeschäftigten. In den Ingenieurwissenschaften sind Frauen ebenfalls auf Vollzeitstellen stark unterrepräsentiert. Hier gibt es die größte Differenz zwischen den Frauenanteilen der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten im Bauingenieurwesen (rund 22 Prozentpunkte). Im Bereich Maschinenbau/Verfahrenstechnik ist der Frauenanteil an den Vollzeitbeschäftigten nur etwa halb so hoch

wie an den Teilzeitbeschäftigten (19,7 % vs. 37,9 %). In dem Fach mit dem höchsten Frauenanteil, im Sozialwesen, fällt diese Differenz kleiner aus (rund zehn Prozentpunkte). So sind immerhin sechs von zehn Vollzeitbeschäftigten im Sozialwesen Frauen, womit Frauen einen vergleichsweise hohen Anteil der (wenigen) Vollzeitstellen innehaben. Eine noch geringere Differenz von unter fünf Prozentpunkten weist auch die einzige vertretene Naturwissenschaft, die Chemie, auf. Auffällig ist hier die gegenläufige Geschlechterverteilung zur universitären Chemie, die durch einen deutlichen Gender Gap im Beschäftigungsumfang gekennzeichnet ist.

Kunsthochschulen

An den Kunsthochschulen ist die Mehrheit der hauptberuflichen Mittelbauangehörigen in Vollzeit beschäftigt, was sich auch innerhalb der künstlerischen und musikalischen Lehr- und Forschungsbereiche nur wenig unterscheidet (Tab. III 4.12). Während es in den musikalischen Bereichen kaum geschlechterbezogene Unterschiede gibt, arbeiten in den Bereichen der bildenden und darstellenden Kunst anteilig deutlich weniger Frauen in Vollzeit als in Teilzeit.

4.2.3 Gründe für Teilzeit

An den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen sind Frauen über alle Hochschularten und Fächergruppen

hinweg deutlich häufiger in Teilzeit beschäftigt als ihre Kollegen. Auch die Daten der Befragung zeigen (Tab. III 4.13), dass Teilzeitbeschäftigung im akademischen Mittelbau weit verbreitet ist und Frauen besonders häufig eine Teilzeitstelle innehaben.

Die vermehrte Teilzeitbeschäftigung von Frauen wird oftmals auf die geschlechterspezifische Verteilung der Betreuung von Kindern zurückgeführt. Dieses Phänomen lässt sich auch unter den Studienteilnehmenden finden (Tab. III 4.14). Insgesamt zeigt sich, dass Frauen mit Kind(ern) im Vergleich zu den Kolleginnen ohne Kind(er) häufiger Teilzeitstellen innehaben. Bei den Männern ergibt sich ein umgekehrtes Bild. Hier führt das Vorhandensein von Kindern eher dazu, in Vollzeit tätig zu sein.

Neben den Zusammenhängen von Elternschaft und Beschäftigungsumfang sind zudem auch die persönlichen Auskünfte der Beschäftigten zu den Gründen für ihre Teilzeitbeschäftigung von Interesse. Dabei lassen sich zunächst Gemeinsamkeiten zwischen Frauen und Männern feststellen (Abb. III 4.3). Mehrheitlich geben die befragten Frauen (70,8 %) und Männer (82,9 %) an, dass die Stelle so ausgeschrieben war bzw. ihnen so angeboten wurde. Zudem äußern 15,0 % der Teilzeitbeschäftigten, dass sie keine Vollzeitstelle finden konnten. Beide Gründe weisen darauf hin, dass Teilzeitbeschäftigung für die Befragten zumeist aufgrund

Tab. III 4.12 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Beschäftigungsumfang und ausgewählten Lehr- und Forschungsbereichen an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2019

Lehr- und Forschungsbereich	Beschäftigungsumfang	Beschäftigungsumfang in %	Anzahl	Frauenanteil
Bildende und Darstellende Kunst, Gestaltung (zusammengefasste LuF)*	100 %	66,2 %	45	42,2 %
	bis 99 %	33,8 %	23	65,2 %
	Gesamt	100 %	68	50,0 %
Musik, Musikwissenschaft	100 %	61,4 %	54	46,3 %
	bis 99 %	38,6 %	34	44,1 %
	Gesamt	100 %	88	45,5 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen, sortiert nach Anteil der Vollzeitstellen. *Zusammenfassung der Lehr- und Forschungsbereiche „Bildende Kunst“, „Darst. Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft“ sowie „Gestaltung“.

Tab. III 4.13 Arbeiten Sie aktuell auf einer Vollzeit- oder Teilzeitstelle?

Beschäftigungsumfang	Frauen		Männer		TIN*		Gesamt (inkl. k. A.)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Vollzeit	1.286	48,1 %	1.983	68,8 %	20	(-)	3.345	58,9 %
Teilzeit	1.388	51,9 %	901	31,2 %	12	(-)	2.336	41,1 %

Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Frage 7a.

Tab. III 4.14 Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht und Elternschaft

Beschäftigungsumfang	Frauen		Männer		Gesamt (inkl. TIN*+ k. A.)	
	Mit Kindern	Ohne Kinder	Mit Kindern	Ohne Kinder	Mit Kindern	Ohne Kinder
Vollzeit	40,2 %	51,3 %	79,8 %	64,5 %	60,0 %	58,2 %
Teilzeit	59,8 %	48,7 %	20,2 %	35,5 %	40,0 %	41,8 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Frage 7a und 37.

Aus welchen Gründen arbeiten Sie in Teilzeit?

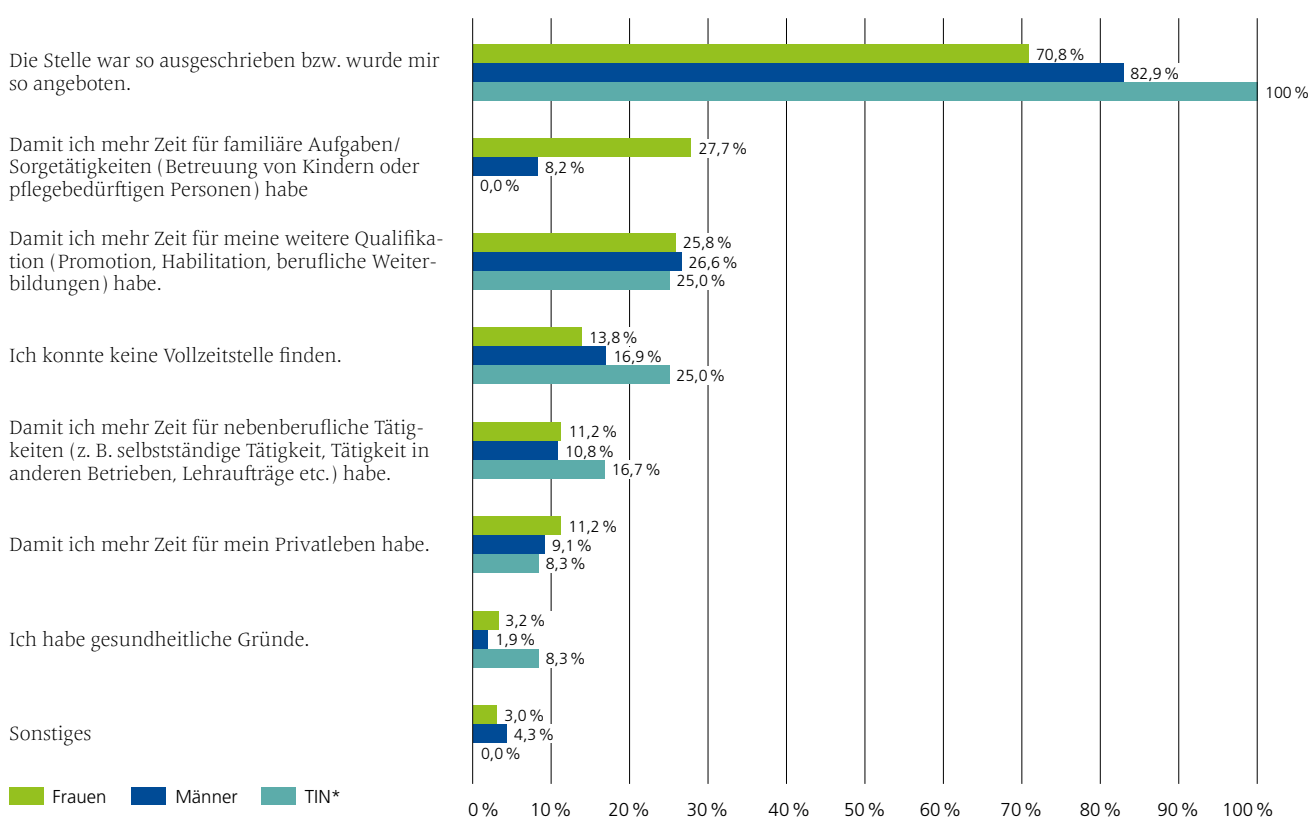


Abb. III 4.3 Gründe für Teilzeit nach Geschlecht. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen (n = 1.388 Frauen, 901 Männer, 12 TIN*), Frage 7b, Mehrfachnennungen möglich)

der vorhandenen Stellensituation ausgeübt wird, wobei Frauen bei diesen Antworten etwas seltener vertreten sind.

Persönliche Motive für eine Reduzierung der vertraglichen Arbeitszeit werden dagegen seltener angegeben. Zugleich zeigt sich hier der größte geschlechterbezogene Unterschied zwischen den Frauen und Männern in Bezug auf familiäre Aufgaben. Über ein Viertel der Frauen (27,7 %) gibt an, dass sie in Teilzeit

mehr Zeit für familiäre Aufgaben wie Kinderbetreuung bzw. Sorge für pflegebedürftige Personen haben, Männer geben diesen Grund dagegen vergleichsweise selten an (8,2 %). Die weiteren persönlichen Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung weisen kaum Unterschiede nach Geschlecht auf. Ein gutes Viertel der Befragten möchte mehr Zeit für die weitere Qualifizierung und Weiterbildung haben – ein Indiz, dass dies kein wichtiger Bestandteil der Tätigkeit ist. Darüber hinaus werden nebenberufliche Tätigkeiten (11,0 %)

sowie das Privatleben (rund 10 %) genannt und für einen geringen Teil der Befragten sind gesundheitliche Gründe ausschlaggebend. Insgesamt zeichnet die Auswertung das Bild, dass Teilzeitbeschäftigung sehr

häufig nicht aufgrund persönlicher Wünsche und Bedingungen ausgeübt wird, sondern aufgrund der vorhandenen Stellensituation.⁴⁰

4.3 VERDIENSTUNTERSCHIEDE IM MITTELBAU

Zu geschlechterbezogenen Verdienstunterschieden im akademischen Mittelbau liegen bislang nur wenige Ergebnisse vor. Für die Gruppe der Promovierenden arbeitet der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs heraus, dass sich mit Blick auf die Fächergruppen und den Beschäftigungsumfang das Nettoeinkommen von Promovierenden deutlich unterscheidet. In der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften, einer Fächergruppe mit einem geringen Frauenanteil, gaben drei Viertel der Befragten ein monatliches Nettoeinkommen von 2.000 Euro und höher an, während dies in allen anderen Fächergruppen stets bei weniger als der Hälfte der Personen und in den Geisteswissenschaften nur bei rund 20 % der Befragten der Fall war. Zugleich ist dort der Anteil der Promotionsfinanzierung mithilfe von Stipendien besonders hoch. Das monatliche Durchschnittseinkommen aller Promovierenden lag bei 1.700 Euro. Zugleich lassen sich Geschlechterungleichheiten zuungunsten von Frauen nachweisen, denn der Frauenanteil in den unteren Einkommenskategorien liegt deutlich über demjenigen der Männer, während dies in den höheren Einkommenskategorien genau umgekehrt ist: So erzielen 15 % der befragten Frauen gegenüber 20 % der Männer ein monatliches Einkommen von über 2.000 Euro (vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: 117f.).

Eine erste systematische Analyse für die nordrhein-westfälischen Hochschulen liefert der Gender-Report 2019, der einen deutlichen Gender Pay Gap im Mittelbau aufzeigt (vgl. Kortendiek et al. 2019: 405ff.). Anders als bei einer Professur geht es hier weniger um leistungsbezogene Entgeltbestandteile auf Verhandlungsbasis,⁴¹ sondern vor allem um das Spektrum der Eingruppierung. Der Mittelbau setzt sich aus zwei

Gruppen von Beschäftigten zusammen, deren Vergütungssysteme und daran gekoppelte Leistungen sich grundlegend unterscheiden: Tarifbeschäftigte, die nach dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) vergütet werden, und Beamt_innen, die besoldet werden. Zunächst werden die geschlechterbezogenen Verdienstungleichheiten in beiden Gruppen kurz skizziert. Anschließend werden Verdienstunterschiede bei Tarifbeschäftigten detailliert nach Hochschulart und den jeweils personalstärksten Lehr- und Forschungsbereichen analysiert.

4.3.1 Verdienstunterschiede bei Tarifbeschäftigten und Beamt_innen

Für die Eingruppierung von Tarifbeschäftigten im hauptberuflichen Mittelbau der Hochschulen in NRW steht ein Spektrum von sieben Entgeltgruppen von E9 bis E15 zur Verfügung sowie weitere Einstufungen außerhalb dieser Gruppen (Sonstige Einstufung⁴²). Für die Entgeltgruppen E9 bis E12 ist in der Regel ein Fachhochschulabschluss erforderlich, ab E13 ein universitärer bzw. wissenschaftlicher⁴³ oder künstlerischer Hochschulabschluss. Mit E14 und E15 werden in der Regel Führungspositionen vergütet.

Innerhalb der Entgeltgruppen E9 bis E12, die vor allem an Hochschulen für angewandte Wissenschaften üblich sind, lassen sich deutliche geschlechterbezogene Unterschiede in der Eingruppierung ausmachen (Abb. III 4.4). Während Frauen in der untersten Entgeltgruppe E9 (im Mittelbau allerdings selten vergeben) eine Dreiviertelmehrheit bilden, beträgt ihr Anteil an der nächsthöheren Gruppe E10 nur knapp ein Drittel. Zwischen den beiden stärker besetzten höheren Entgeltgruppen E11 und E12 gibt es ebenfalls

⁴⁰ Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt die Studie „Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz“ (Kuhnt et al. 2022: 45f.). Rund die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Befragten nannten Gründe, die außerhalb ihres Ermessens lagen, und nur 17 %, dass sie aus eigener Motivation heraus ihre Arbeitszeit verringert hätten. Darüber hinaus nannten 29 % der Studienteilnehmenden persönliche oder familiäre Verpflichtungen, 5 % Weiterbildungen, 2 % gesundheitliche und 10 % sonstige Gründe. Die Daten wurden jedoch nicht geschlechterbezogen ausgewertet.

⁴¹ Zwar gibt es die Möglichkeit von Leistungszuschlägen auch für Beschäftigte jenseits der Professur, sie wird aber im Mittelbau sehr viel seltener realisiert.

⁴² Eine Sonstige Einstufung kann bei hauptberuflichen Mittelbauangehörigen etwa bedeuten, dass der Tarifvertrag für Ärzt_innen an den Universitätskliniken Anwendung findet oder eine außertarifliche Einigung getroffen wurde.

⁴³ Als solche gelten sowohl universitäre Abschlüsse (Master, Diplom, Staatsexamen) oder an Fachhochschulen erworbene Masterabschlüsse.

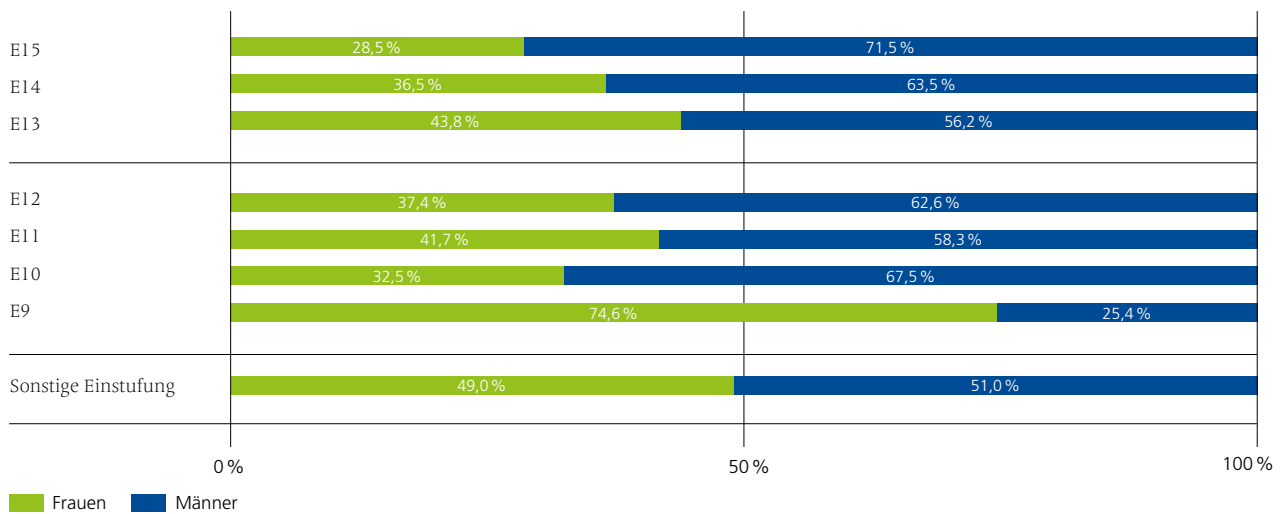


Abb. III 4.4 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur (Tarifbeschäftigte) nach Entgeltgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2019. (Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen. N = 42.276)

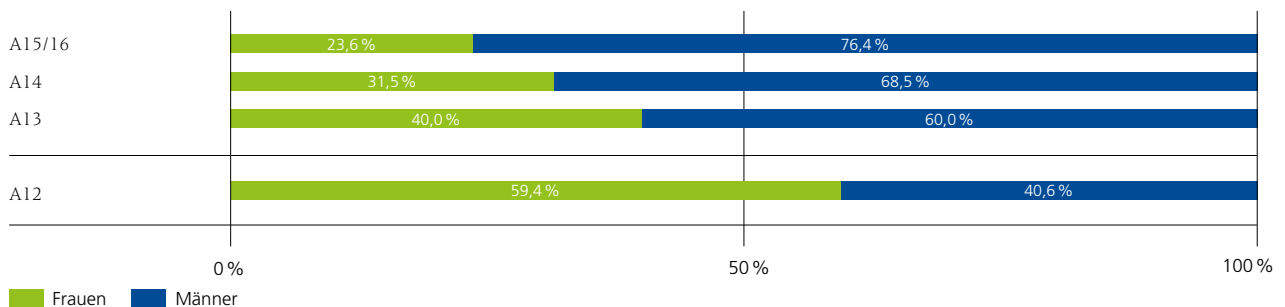


Abb. III 4.5 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur (Beam_t_innen) nach Besoldungsgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2019. (Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen. N = 2.431. Ohne Darstellung Sonstige Einstufung aufgrund geringer Fallzahl)

einen Verlust im Frauenanteil. Dieses Muster wiederholt sich in den drei höchsten Entgeltgruppen: Ab E13 sinkt der Frauenanteil um 15,3 Prozentpunkte – von 43,8 % auf lediglich 28,5 % in E15. Damit sind Frauen auf leitenden Positionen im Mittelbau immer noch deutlich unterrepräsentiert.

Das Besoldungsspektrum der Beam_t_innen im Mittelbau der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW reicht von A12 bis zur höchsten Besoldungsgruppe A16. Auch hier findet sich, allerdings nur für wenige Personen, eine Sonstige Einstufung. Die Geschlechterverteilung innerhalb der Besoldungsgruppen zeigt ein noch eindeutigeres Muster als bei den Tarifbeschäftigten (Abb. III 4.5). Der Frauenanteil nimmt mit höherer Besoldungsgruppe ab: von rund 60 % in A12 über 40 % in A13 bis hin zu lediglich 23,6 % in A15/A16. Damit zeigt sich auch bei den Beam_t_innen im akademischen Mittelbau ein Gender Pay Gap, der mit der Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen einhergeht.

4.3.2 Verdienstunterschiede nach Hochschulart und Fach

Verdienstmöglichkeiten im Mittelbau unterscheiden sich nach Hochschulart und innerhalb der Hochschulart noch einmal nach dem Bereich, dem die Stelle zugeordnet ist. Im Folgenden werden wiederum die jeweils häufigsten Lehr- und Forschungsbereiche (LuF) an den vier Hochschularten zugrunde gelegt. Aufgrund von z. T. sehr kleinen Fallzahlen bei den Beam_t_innen im Mittelbau muss diese detaillierte Analyse auf die Tarifbeschäftigten beschränkt bleiben. Die hier untersuchten Entgeltgruppen variieren nach Hochschulart, deshalb werden die jeweils am häufigsten vorkommenden Entgeltgruppen dargestellt oder zusammengefasst.

Universitäten

Verdienstunterschiede im Mittelbau der Universitäten lassen sich vor allem anhand der Differenz der häu-

figsten tariflichen Entgeltgruppe E13 zu den höheren beiden Entgeltgruppen E14/E15 aufzeigen (Tab. III 4.15).⁴⁴ In den zehn personalstärksten Lehr- und Forschungsbereichen dominiert klar die Entgeltgruppe E13 mit Anteilen von fast durchgängig über 90 % der Beschäftigten. Einzig die zentralen Einrichtungen erreichen einen Anteil von 12,9 % Beschäftigten in den beiden höchsten Entgeltgruppen E14/E15. In diesen Bereichen des Wissenschaftsmanagements bietet sich

die Möglichkeit einer alternativen Wissenschaftslaufbahn mit einem längeren Verbleib im Mittelbau und mit Aufstiegsoptionen in Leitungspositionen. In den meisten Bereichen der Natur- und Ingenieurwissenschaften liegt der Anteil der höher eingruppierten Beschäftigten hingegen lediglich bei 5–7 %. Besonders geringe Anteile finden sich in den Erziehungswissenschaften (3,1 %), der Mathematik und den Wirtschaftswissenschaften (jeweils rund 4 %).

Tab. III 4.15 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur (Tarifbeschäftigte) nach Entgeltgruppen in den zehn häufigsten Lehr- und Forschungsbereichen an den Universitäten (ohne Medizinische Fakultäten) in Trägerschaft des Landes NRW 2019

Lehr- und Forschungsbereich	Entgeltgruppe	Entgeltgruppe in %	Anzahl	Frauenanteil
Zentrale wissenschaftliche Einrichtungen	E14/E15	12,9 %	148	37,8 %
	E13	84,8 %	971	55,5 %
	Gesamt	100 %	1.145	53,2 %
Maschinenbau/Verfahrenstechnik	E14/E15	7,2 %	163	13,5 %
	E13	92,3 %	2.095	19,3 %
	Gesamt	100 %	2.271	18,9 %
Elektrotechnik und Informationstechnik	E14/E15	6,7 %	82	11,0 %
	E13	92,1 %	1.123	15,9 %
	Gesamt	100 %	1.219	15,3 %
Biologie	E14/E15	6,4 %	101	37,6 %
	E13	92,4 %	1.447	54,0 %
	Gesamt	100 %	1.566	53,1 %
Physik, Astronomie	E14/E15	6,2 %	107	14,0 %
	E13	93,1 %	1.614	18,8 %
	Gesamt	100 %	1.733	18,4 %
Informatik	E14/E15	6,1 %	75	18,7 %
	E13	91,3 %	1.127	18,3 %
	Gesamt	100 %	1.235	18,4 %
Chemie	E14/E15	4,9 %	96	24,0 %
	E13	94,3 %	1.864	34,9 %
	Gesamt	100 %	1.977	34,4 %
Wirtschaftswissenschaften	E14/E15	3,7 %	64	39,1 %
	E13	94,5 %	1.645	39,6 %
	Gesamt	100 %	1.740	39,8 %
Mathematik	E14/E15	3,5 %	38	10,5 %
	E13	95,8 %	1.054	31,8 %
	Gesamt	100 %	1.100	31,2 %
Erziehungswissenschaften	E14/E15	3,1 %	31	58,1 %
	E13	95,0 %	955	73,3 %
	Gesamt	100 %	1.005	72,5 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen, sortiert nach Anteil der EG E14/E15. Gesamt: jeweils einschließlich Sonstige Einstufung und Entgeltgruppen bis E12, aufgrund geringer Fallzahl ohne Darstellung.

⁴⁴ Die Entgeltgruppe E12 und eine Sonstige Einstufung kommen an den Universitäten kaum vor, wenn die Medizinischen Fakultäten – wie hier geschehen – ausgeklammert werden.

Tab. III 4.16 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur (Tarifbeschäftigte) nach Entgeltgruppen in den drei häufigsten Lehr- und Forschungsbereichen an den Medizinischen Fakultäten in Trägerschaft des Landes NRW 2019

Lehr- und Forschungsbereich	Entgeltgruppe	Entgeltgruppe in %	Anzahl	Frauenanteil
Klinisch-theoretische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)	E14/E15	13,3 %	287	43,2 %
	E13	64,3 %	1.392	58,8 %
	Sonstige Einstufung	21,9 %	474	50,4 %
	Gesamt	100 %	2.165	55,0 %
Vorklinische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)	E14/E15	10,0 %	78	35,9 %
	E13	76,7 %	597	58,6 %
	Sonstige Einstufung	12,9 %	100	48,0 %
	Gesamt	100 %	778	55,0 %
Klinisch-praktische Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)	E14/E15	3,8 %	297	41,1 %
	E13	20,2 %	1.565	67,0 %
	Sonstige Einstufung	75,8 %	5.880	48,9 %
	Gesamt	100 %	7.762	52,3 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen, sortiert nach Anteil der EG E14/E15. Gesamt: jeweils einschließlich Entgeltgruppen bis E12, aufgrund geringer Fallzahl ohne Darstellung.

Fast durchgängig lässt sich ein Gender Pay Gap feststellen: In neun von zehn personalstärksten Fächern und Bereichen fällt der Frauenanteil bei höherer Eingruppierung niedriger aus. Der größte Gender Pay Gap von rund 21 Prozentpunkten findet sich in der Mathematik, wo Frauen fast ein Drittel der Beschäftigten in E13 stellen, aber nur ein Zehntel der (hier sehr wenigen) höher Eingruppierten (31,8 % vs. 10,5 %). Große Gender Gaps von 15 Prozentpunkten oder mehr finden sich auch in den Erziehungswissenschaften, der Biologie und den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und damit gerade in den Fächern und Bereichen, in denen Frauen mindestens die Hälfte der Beschäftigten bilden. Umgekehrt gibt es in der Informatik und den Wirtschaftswissenschaften kaum geschlechterbezogene Unterschiede zwischen E13 und höherer Eingruppierung. In beiden Bereichen gibt es gute außerhochschulische Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten und im Gegensatz zu den Naturwissenschaften ist eine Hochschulbeschäftigung auch nicht Teil der Qualifizierung für eine außerhochschulische Karriere, sodass es hier möglicherweise Rekrutierungsprobleme gibt, die sich als Chance für Frauen erweisen könnten.

Medizinische Fakultäten

An den sieben Medizinischen Fakultäten der Universitäten in Landesträgerschaft hat – im Unterschied zu den anderen Hochschularten – eine Sonstige Einstufung eine hohe Bedeutung (Tab. III 4.16). Das ist besonders in der klinisch-praktischen Humanmedizin der Fall: In diesem Bereich, in dem sich wissenschaft-

liche und ärztliche Tätigkeiten überschneiden, sind drei Viertel der Beschäftigten außerhalb des vorgestellten Entgeltspektrums eingruppiert. Dabei kann es sich um eine Eingruppierung in eine ärztliche Entgeltordnung handeln oder auch um eine außertarifliche Einigung auf Verhandlungsbasis, die in der Regel Entgeltspielräume nach oben hin eröffnet. Diese Annahme wird dadurch gestützt, dass gerade in der klinisch-praktischen Humanmedizin die höheren Entgeltgruppen E14/E15 sehr selten vertreten sind (3,8 %).

Ein Blick auf die Geschlechterverteilung zeigt einen deutlichen Gender Pay Gap: Frauen sind in allen angeführten Bereichen in den höheren Entgeltgruppen und bei einer Sonstigen Einstufung unterdurchschnittlich vertreten. Zwischen den Entgeltgruppen E13 und E14/E15 fällt der Frauenanteil deutlich ab, besonders stark in der klinisch-praktischen (rund 26 Prozentpunkte) und in der vorklinischen Humanmedizin (rund 23 Prozentpunkte). Damit ist auch in der Hochschulmedizin eine Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen offensichtlich.

Hochschulen für angewandte Wissenschaften

An den Hochschulen für angewandte Wissenschaften sind die Tarifbeschäftigten häufig niedriger eingruppiert als an den Universitäten. Hier haben die Entgeltgruppen bis E12 eine größere Bedeutung, weshalb sie in dieser Analyse stärker ausdifferenziert werden (Tab. III 4.17). Das Spektrum möglicher Eingruppierungen unterscheidet sich nach

Tab. III 4.17 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur (Tarifbeschäftigte) nach Entgeltgruppen in den zehn häufigsten Lehr- und Forschungsbereichen an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Trägerschaft des Landes NRW 2019

Lehr- und Forschungsbereich	Entgeltgruppe	Entgeltgruppe in %	Anzahl	Frauenanteil
Sozialwesen	E13–E15	70,2 %	125	68,8 %
	E12	8,4 %	15	66,7 %
	bis E11	21,3 %	38	65,8 %
	Gesamt	100 %	178	68,0 %
Zentrale wissenschaftliche Einrichtungen	E13–E15	68,7 %	259	59,8 %
	E12	10,3 %	39	48,7 %
	bis E11	21,0 %	79	58,2 %
	Gesamt	100 %	377	58,4 %
Chemie	E13–E15	67,6 %	119	41,2 %
	E12	11,9 %	21	57,1 %
	bis E11	20,5 %	36	52,8 %
	Gesamt	100 %	176	45,5 %
Mathematik	E13–E15	56,4 %	102	28,4 %
	E12	10,5 %	19	15,8 %
	bis E11	33,1 %	60	25,0 %
	Gesamt	100 %	181	26,0 %
Wirtschaftswissenschaften	E13–E15	53,4 %	220	47,7 %
	E12	7,8 %	32	28,1 %
	bis E11	38,8 %	160	62,5 %
	Gesamt	100 %	412	51,9 %
Zentrale Hochschulverwaltung	E13–E15	53,0 %	114	71,9 %
	E12	14,0 %	30	43,3 %
	bis E11	33,0 %	71	69,0 %
	Gesamt	100 %	215	67,0 %
Bauingenieurwesen	E13–E15	51,2 %	105	32,4 %
	E12	17,1 %	35	17,1 %
	bis E11	31,7 %	65	41,5 %
	Gesamt	100 %	205	32,7 %
Elektrotechnik und Informationstechnik	E13–E15	41,5 %	236	19,5 %
	E12	23,7 %	135	15,6 %
	bis E11	34,8 %	198	19,2 %
	Gesamt	100 %	569	18,5 %
Informatik	E13–E15	40,7 %	162	21,0 %
	E12	20,6 %	82	18,3 %
	bis E11	38,2 %	152	23,0 %
	Gesamt	100 %	398	21,1 %
Maschinenbau/Verfahrenstechnik	E13–E15	38,5 %	345	27,8 %
	E12	25,7 %	230	28,7 %
	bis E11	35,6 %	319	27,3 %
	Gesamt	100 %	895	27,8 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen, sortiert nach Anteil der Vorschlag: EG E13–E15. Gesamt: jeweils einschließlich Sonstige Einstufung, aufgrund geringer Fallzahl ohne Darstellung.

Qualifikation. Hier verläuft eine Grenze zwischen den Entgeltgruppen bis E12, die einen Bachelor-Abschluss oder ein FH-Diplom voraussetzen, und ab E13, die einen universitären Hochschulabschluss bzw. einen entsprechenden Fachhochschulabschluss (z. B. Master FH) erfordern. Insgesamt hat jedoch auch die Entgeltgruppe E13⁴⁵ inzwischen eine hohe Bedeutung im Mittelbau der HAWs, was ein verändertes Selbstverständnis hin zu einer stärkeren Forschungsorientierung spiegelt. Die Anteile der höher eingruppierten Beschäftigten variieren jedoch erheblich je nach Fach bzw. Einrichtung. Während im Sozialwesen, in der Chemie und in den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen mindestens zwei Drittel der Beschäftigten in E13 oder höher eingruppiert sind, stellen solche Beschäftigten in den meisten Ingenieurwissenschaften jeweils nur etwa 40 %. Hier hat die Entgeltgruppe E12 eine relativ größere Bedeutung. Eine Ausnahme bildet jedoch das Bauingenieurwesen, wo gut die Hälfte in E13 oder höher eingruppiert ist.

Anders als an den Universitäten eröffnen sich an den HAWs gerade für Frauen mit einem wissenschaftlichen Hochschulabschluss vergleichbare Verdienstmöglichkeiten wie für Männer: Die Frauenanteile an den Mittelbaubeschäftigten ab E13 fallen in den meisten personalstarken LuF ähnlich hoch aus wie im Durchschnitt des jeweiligen LuF. Anders sieht es bei den Stellen aus, die eine geringere formale Qualifikation erfordern: Hier zeigt sich häufig ein Gender Gap zwischen den Entgeltgruppen bis E11 und der nächsthöheren Entgeltgruppe E12. Gerade in den Bereichen der Ingenieurwissenschaften, in denen der Frauenanteil unter 30 % liegt, finden sich kaum geschlechterbezogene Unterschiede zwischen den Entgeltgruppen (Maschinenbau/Verfahrenstechnik) oder ein vergleichsweise geringes Gefälle im Frauenanteil zwischen den Entgeltgruppen bis E11 und E12 (Elektrotechnik und Informations-

technik sowie Informatik). Im Bauingenieurwesen hingegen, wo Frauen stärker vertreten sind und fast ein Drittel der Beschäftigten stellen, fällt der Frauenanteil bis zu E12 um mehr als 20 Prozentpunkte ab. Noch größere Gender Gaps zwischen E12 und den Entgeltgruppen bis E11 finden sich in den Wirtschaftswissenschaften und in der Zentralen Hochschulverwaltung. Umgekehrt gibt es gerade im mehrheitlich von Frauen besetzten Bereich Sozialwesen kaum geschlechterbezogene Ungleichheiten in der Eingruppierung bis hin zu den höheren Entgeltgruppen ab E13. Der Frauenanteil in den höheren Entgeltgruppen ab E13 ist ansonsten in fast allen Bereichen von der Unterrepräsentanz in E12 entkoppelt und spiegelt annähernd den Frauenanteil im jeweiligen Fach. In der Zentralen Hochschulverwaltung, wo es – wie gezeigt – ein besonders großes Gefälle im Frauenanteil zwischen den Entgeltgruppen bis E11 und E12 gibt, haben Frauen sogar eine leicht erhöhte Chance, sich in einer der höheren Entgeltgruppen ab E13 wiederzufinden. Einzig in den Wirtschaftswissenschaften und in der Chemie sind Frauen auch in E13 unterrepräsentiert.

Kunsthochschulen

Das Verdienstspektrum im Mittelbau der Kunsthochschulen unterscheidet sich deutlich von dem an den Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften (Tab. III 4.18).⁴⁶ Gerade in den musikbezogenen Bereichen sind fast zwei Drittel der Tarifbeschäftigten außerhalb des an Hochschulen üblichen Entgeltspektrums eingruppiert (Sonstige Einstufung), in den Bereichen der bildenden und darstellenden Kunst ist es immerhin jede_r fünfte. Während jedoch in den Bereichen Musik, Musikwissenschaft Frauen dabei etwa gemäß ihrem Beschäftigtenanteil vertreten sind, gelangen sie in den anderen künstlerischen Bereichen nur sehr selten zu einer solchen Einstufung.

⁴⁵ Die Entgeltgruppen ab E13 werden an dieser Stelle nicht weiter aufgeschlüsselt, da E13 klar dominiert. Bereits eine Eingruppierung in E14 kommt selten vor und betraf im Jahr 2016 insgesamt nur 1,7 % der Beschäftigten (vgl. Kortendiek et al. 2019: 414).

⁴⁶ Eine weitere Differenzierung der Entgeltgruppen E13–E15 kann aufgrund der geringen Fallzahlen nicht vorgenommen werden. Die Aufschlüsselung im Gender-Report 2019 zeigt jedoch für die Kunsthochschulen insgesamt, dass die Entgeltgruppen E14 und E15 im Mittelbau kaum vorkommen (vgl. Kortendiek et al. 2019: 414).

Tab. III 4.18 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur (Tarifbeschäftigte) nach Entgeltgruppen und ausgewählten Lehr- und Forschungsbereichen an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2019

Lehr- und Forschungsbereich	Entgeltgruppe	Entgeltgruppe in %	Anzahl	Frauenanteil
Bildende und Darstellende Kunst, Gestaltung (zusammengefasste LuF)*	E13–E15	73,5 %	50	56,0 %
	bis E12	5,9 %	4	**
	Sonstige Einstufung	20,6 %	14	14,3 %
	Gesamt	100 %	68	50,0 %
Musik, Musikwissenschaft	E13–E15	28,6 %	24	41,7 %
	bis E12	7,1 %	6	33,3 %
	Sonstige Einstufung	64,3 %	54	48,1 %
	Gesamt	100 %	84	45,2 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen, sortiert nach Anteil der EG E14–E15. *Zusammenfassung der Lehr- und Forschungsbereiche „Bildende Kunst“, „Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft“ sowie „Gestaltung“. ** Aufgrund geringer Fallzahl von unter fünf wird der Frauenanteil nicht dargestellt.

4.4 Resümee

Die Analyse amtlicher Daten der Hochschulstatistik zum akademischen Mittelbau zeigt, dass auf dieser Personalebene deutliche Gender Gaps hinsichtlich der Ressourcenausstattung der Beschäftigten existieren. Die Frage, welche strukturellen Ressourcen hauptberuflichen Mittelbauangehörigen zur Verfügung stehen und ob es dabei geschlechter- und fächerbezogene Muster gibt, wurde anhand von drei grundlegenden Aspekten – Beschäftigungsverhältnis, Beschäftigungsumfang und Verdienst – genauer untersucht.

In der Gesamtbetrachtung zeigt sich zunächst geschlechterübergreifend, dass Beschäftigungsverhältnisse auf Zeit an den Hochschulen die Regel sind – 78,8% der Mittelbaustellen sind befristet. Deutliche geschlechterbezogene Differenzen werden dagegen bei der Analyse der vertraglichen Arbeitszeit sichtbar. So haben fast zwei Drittel der hauptberuflich beschäftigten Männer eine Vollzeitstelle inne, aber weniger als die Hälfte der Frauen. Auch in Bezug auf den Verdienst lassen sich sowohl bei Tarifbeschäftigten als auch bei Beamt_innen Gender Gaps feststellen: Tendenziell sinkt der Frauenanteil mit steigender Entgelt- und Besoldungsgruppe.

Im hauptberuflichen Mittelbau der Universitäten haben Frauen auf den ersten Blick gleichen Zugang zu den anteilig sehr wenigen Dauerstellen, sind jedoch deutlich häufiger als Männer in Teilzeit beschäftigt und steigen erheblich seltener in

die höheren Entgeltgruppen E14/E15 und damit in Leitungspositionen auf. Während der Gender Gap im Arbeitsvolumen auch bei einer fächerbezogenen Analyse durchgängig sichtbar bleibt, variieren die Beschäftigungsverhältnisse und Verdienstunterschiede stark je nach Fach. Dabei zeichnet sich eine Polarisierung zwischen den Natur- und Ingenieurwissenschaften ab: Während es in den personalstärksten Ingenieurwissenschaften nur wenige geschlechterbezogene Unterschiede mit Blick auf Dauerstellen und Verdienst gibt, zeigen sich in den untersuchten Naturwissenschaften sowohl eine geringere Beteiligung von Frauen auf Dauerstellen als auch erhebliche Gender Pay Gaps, gemessen an deutlich geringeren Frauenanteilen in den höchsten beiden Entgeltgruppen. Eine mögliche Erklärung für diesen überraschenden Unterschied könnte darin liegen, dass in den Ingenieurwissenschaften eine außerhochschulische Beschäftigung für viele Absolvent_innen attraktiv erscheint, Frauen aber vergleichsweise weniger Zugang zu diesem Arbeitsmarkt haben oder hatten und deshalb eher an den Hochschulen verblieben sind. In der Mathematik und den Naturwissenschaften hingegen ist eine Hochschulbeschäftigung häufig Teil der Qualifizierung, selbst für eine außerhochschulische Karriere. Deshalb besteht möglicherweise eine größere Konkurrenz um diese Stellen und die Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Hochschule. Ein großer Beschäftigungsbereich von Frauen sind die zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen. In diesem Bereich, der häufig mit Daueraufgaben des Wissenschaftsmanagements befasst ist, haben Frauen zwar die Option

auf eine langfristige Beschäftigungsperspektive und besetzen sogar überdurchschnittlich häufig eine Dauerstelle, aber sie erreichen deutlich seltener als Männer die höheren Entgeltgruppen.

Im Mittelbau der Medizinischen Fakultäten sind Frauen sogar mit knapper Mehrheit vertreten, allerdings zu wesentlich schlechteren Konditionen als Männer: In den personalstärksten Lehr- und Forschungsbereichen sind sie anteilig häufiger befristet beschäftigt und erreichen deutlich seltener die höheren Entgeltgruppen E14/E15. Auch der Gender Gap im Arbeitsvolumen fällt im Vergleich zu den anderen Hochschularten am größten aus.

Im Mittelbau der Hochschulen für angewandte Wissenschaften gibt es vergleichsweise viele Dauerstellen, an denen Frauen leicht überdurchschnittlich beteiligt sind. Allerdings arbeiten Frauen im Schnitt auch häufiger in Teilzeit und es gibt in vielen Lehr- und Forschungsbereichen einen Gender Pay Gap vor allem zwischen den Entgeltgruppen bis E11 und E12, die einen Fachhochschulabschluss voraussetzen. In Bereichen, die einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss erfordern – ab E13 – treten hingegen nur wenige geschlechterbezogene Unterschiede zutage. Mit Blick auf die Beschäftigungsverhältnisse gibt es an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften keine so ausgeprägte geschlechterbezogene Polarisierung zwischen Mathematik, Naturwissenschaften einerseits und den Ingenieurwissenschaften andererseits. In den jeweils personalstärksten LuF sind Frauen durchweg überdurchschnittlich häufig auf Dauer beschäftigt.

Im hauptberuflichen Mittelbau der Kunsthochschulen sind Frauen auf den ersten Blick anteilig seltener auf Dauer und häufiger in Teilzeit beschäftigt. Bei detaillierter Analyse zeigt sich allerdings eine Polarisierung zwischen musikbezogenen Fächern und den anderen künstlerischen Fächern: Während die musikbezogenen Fächer vergleichsweise gute Beschäftigungsbedingungen bieten (hohe Dauerstellen- und Vollzeitquote), sieht es in der bildenden, darstellenden und gestaltenden Kunst umgekehrt aus. Gegenätzlich fällt auch die Beteiligung von Frauen aus, die in den musikbezogenen Fächern überdurchschnittlich häufig Dauerstellen innehaben und sogar – im Mittelbau eine Ausnahme – entsprechend ihrem Anteil in Vollzeit beschäftigt sind, während Frauen in den anderen künstlerischen Fächern anteilig viel häufiger befristet und in Teilzeit beschäftigt sind als Männer.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Frauen im Mittelbau vor allem in denjenigen Bereichen, die von einer wissenschaftlichen Aufstiegskarriere entkoppelt sind (als LfBA oder im Wissenschaftsmanagement), einen vergleichsweise guten Zugang zu Ressourcen vorfinden, vor allem was eine Dauerbeschäftigung betrifft. In der Regel ist der Verbleib in der Hochschule gekoppelt an geringere Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten, verstärkt durch ein fast durchgängig geringeres Arbeitsvolumen von Frauen.

5 KARRIEREWEGE UND PERSPEKTIVEN

Im Folgenden stehen die Perspektiven der Mittelbauer_innen bezüglich ihrer Qualifizierungs- und Karriereziele im Mittelpunkt. Es wird geschlechterbezogen dargestellt, welche Motivation für eine Be-

schäftigung an einer Hochschule besteht und welche Karriereperspektiven verfolgt werden, wie mobil die Befragten sind und auf welche karriereunterstützenden Netzwerkstrukturen sie zurückgreifen können.

5.1 QUALIFIZIERUNG: KARRIERESTUFEN UND PLANUNG

Eine Beschäftigung im akademischen Mittelbau wird insbesondere an den Universitäten als Qualifizierungsphase betrachtet, die in eine Promotions- und eine anschließende Postdoc-Phase gegliedert ist. Eine Promotion ist für eine weitere wissenschaftliche Karriere notwendig, aber sie dient zumeist auch als Qualifizierung für Leitungspositionen außerhalb der Wissenschaft, insbesondere in der Chemie und in den Ingenieurwissenschaften (vgl. Briedis et al. 2014). Eine Promotion kann manchmal auch den Weg ebnen für entfristete Stellen, Führungspositionen im Wissenschaftsmanagement oder eine Verbeamtung im Mittelbau, z. B. als Lehrkraft für besondere Aufgaben (LfbA). In der Regel steht jedoch für einen dauerhaft gesicherten Verbleib an einer Hochschule nur eine der wenigen Professuren auf Lebenszeit zur Verfügung.

Die Voraussetzungen für eine Berufung unterscheiden sich dabei nach Hochschulart. So sind für die Universitäten nach einer erfolgreich abgeschlossenen Promotion weitere wissenschaftliche Leistungen zu erbringen, die üblicherweise durch erfolgreiche Habilitation, Nachwuchsgruppenleitung oder Juniorprofessur nachgewiesen werden. Professuren an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften ver-

langen dagegen andere Qualifizierungsschritte (vgl. Bloch/Burkhardt 2010: 32), hier ist in der Regel neben einer Dissertation eine mehrjährige außerhochschulische Berufspraxis erforderlich. Für eine Kunsthochschulprofessur sind zusätzlich zur Promotion entsprechende künstlerische Leistungen zu erbringen, sodass dort ebenso wie an den HAWs der Weg zu einer Professur auch durch Phasen außerhochschulischer Tätigkeiten (unter Umständen auch in Selbstständigkeit) geprägt ist.

In diesem Kapitel wird zunächst die bereits erreichte Position der befragten Mittelbauangehörigen anhand ihrer höchsten akademischen Abschlüsse vorgestellt. Anschließend werden ihre Planungen zu den nächsten Qualifizierungsschritten dargestellt.

Akademische Abschlüsse

In der Befragung zeigen sich, anders als in der amtlichen Hochschulstatistik, nur sehr geringe Geschlechterunterschiede in Bezug auf die höchsten akademischen Abschlüsse (Tab. III 5.1). 58,8 % der befragten Mittelbauangehörigen verfügen über einen Hochschulabschluss, wobei Bachelorabsolvent_innen kaum vertreten sind. Postdocs stellen 41,2 % der Studienteilnehmenden, hierunter sind 37,7 % promo-

Tab. III 5.1 Was ist Ihr höchster akademischer Abschluss?

Abschluss	Frauen		Männer		TIN*		Gesamt (inkl. k. A.)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Bachelor	40	1,5 %	42	1,5 %	2	(-)	85	1,5 %
Master	1.157	43,4 %	1.325	46,0 %	15	(-)	2.531	44,6 %
Staatsexamen	100	3,7 %	80	2,8 %	0	(-)	182	3,2 %
Magister, Diplom etc.	271	10,2 %	254	8,8 %	4	(-)	535	9,4 %
Gesamt ohne Promotion	1.568	58,8 %	1.701	59,1 %	21	(-)	3.333	58,8 %
Promotion, Ph. D.	1017	38,1 %	1069	37,1 %	10	(-)	2140	37,7 %
Habilitation	83	3,1 %	109	3,8 %	2	(-)	197	3,5 %
PostDoc	1.100	41,2 %	1.178	40,9 %	12	(-)	2.337	41,2 %

Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Frage 9.

Tab. III 5.2 Arbeiten Sie zurzeit an einer Dissertation?

Dissertation	Frauen		Männer		TIN*		Gesamt (inkl. k. A.)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Ja	1.034	65,9 %	1.131	66,5 %	14	(-)	2.211	66,3 %
Nein, aber eine Dissertation ist geplant.	132	8,4 %	259	15,2 %	3	(-)	397	11,9 %
Nein, eine Dissertation ist auch nicht geplant.	290	18,5 %	224	13,2 %	1	(-)	520	15,6 %
Ich weiß noch nicht, ob ich promovieren möchte.	99	6,3 %	75	4,4 %	3	(-)	180	5,4 %
Keine Angabe	13	0,8 %	12	0,7 %	0	(-)	25	0,8 %

Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen. Frage 10a.

Tab. III 5.3 Arbeiten Sie zurzeit an einer weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung?

Abschluss	Frauen		Männer		TIN*		Gesamt (inkl. k. A.)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Ja, ich arbeite an meiner weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung.	268	26,4 %	255	23,9 %	5	(-)	540	25,2 %
Nein, aber ich plane eine weitere wissenschaftliche Qualifizierung.	171	16,8 %	197	18,4 %	1	(-)	375	17,5 %
Ich weiß noch nicht, ob ich mich weiter wissenschaftlich qualifizieren möchte.	207	20,4 %	192	18,0 %	0	(-)	407	19,0 %
Nein, eine weitere wissenschaftliche Qualifizierung ist nicht geplant.	339	33,3 %	394	36,9 %	3	(-)	748	35,0 %
Keine Angabe	32	3,1 %	31	2,9 %	1	(-)	70	3,3 %

Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen. Frage 10b.

viert und ein kleiner Anteil von 3,5 % ist zusätzlich habilitiert. Die befragten Mittelbauer_innen befinden sich damit in sehr unterschiedlichen Phasen ihrer akademischen Beschäftigung.

Dissertationsvorhaben

In der Gruppe der (noch) nicht Promovierten (Tab. III 5.2) ist der Anteil derjenigen, die bereits an ihrer Promotion arbeiten, in allen Geschlechtergruppen ähnlich hoch: Rund zwei Drittel der Mittelbauangehörigen geben an, derzeit an einer Dissertation zu arbeiten. Allerdings planen Wissenschaftlerinnen (8,4 %), die noch nicht mit diesem Qualifikationsschritt begonnen haben, diesen deutlich seltener als ihre Kollegen (15,2 %). Ebenso planen Frauen im Vergleich zu Männern öfter keine Dissertation. Ein kleiner Teil der Befragten (5,4 %) ist zudem noch unentschieden, er promovieren möchte; bei den Frauen ist der Anteil mit 6,3 % etwas höher.

Wissenschaftliche Weiterqualifizierung in der Postdoc-Phase

Von den Promovierten, die noch nicht habilitiert sind, arbeitet ein gutes Viertel bereits an einer weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung und 17,5 % planen diese (Tab. III 5.3). Damit streben rund 43 % der Postdocs eine wissenschaftliche Karriere an, während ein gutes Drittel eine weitere wissenschaftliche Qualifizierung ausschließt und jede fünfte Person noch unentschieden hinsichtlich der Planung weiterer Qualifizierungsschritte ist. Auch in dieser Gruppe fällt der Anteil der Frauen, die noch unentschieden sind, um ca. 2 Prozentpunkte höher aus als bei den Männern, wohingegen Männer etwas häufiger angeben, sich bereits gegen eine weitere wissenschaftliche Qualifizierung entschieden zu haben.

5.2 MOTIVATION UND PERSPEKTIVEN

Um die Karriereintentionen der Mittelbaubeschäftigten besser verstehen zu können, ist es aufschlussreich, auch die Motivationen, die zu einer Beschäftigung an einer Hochschule geführt haben, sowie die beruflichen Perspektiven einzubeziehen. Aufgrund der unsicheren Berufsperspektiven und der prekären Stellensituation für Postdocs verlassen zwischen 60 % und 80 % der promovierten Mittelbauangehörigen die Wissenschaft (Briedis et al. 2014: 15). Doch trotz der schwierigen Bedingungen für einen dauerhaften Verbleib an den Hochschulen zeichnen Studien das Bild, dass fast die Hälfte der befragten wissenschaftlichen Beschäftigten mit und ohne Promotion eine akademische Tätigkeit in Forschung und Lehre anstrebt (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 180). Dabei kommen auch Fächereffekte zum Tragen: So hofft in den Geisteswissenschaften ein deutlich größerer Anteil auf eine dauerhafte Beschäftigung in der Wissenschaft, als dies in den Ingenieurwissenschaften der Fall ist. Darüber hinaus zeigen sich Geschlechterungleichheiten: Der Frauenanteil in der Gruppe der Promovierten, die eine berufliche Zukunft in der Wissenschaft anstreben, liegt nur bei 39 %, in der Gruppe der noch nicht Promovierten sind es dagegen immerhin 52 % (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 180).⁴⁷ Welche Karriereintentionen die akademischen Beschäftigten an den Hochschulen in NRW haben, stellen die folgenden Auswertungen der Online-Befragung vor.

5.2.1 Motivation zur Beschäftigung an einer Hochschule

Danach befragt, warum sie sich für eine Tätigkeit an einer Hochschule entschieden haben, werden zwischen den Mittelbauer_innen Gemeinsamkeiten und Unterschiede – auch entlang der Kategorie Geschlecht – sichtbar (Abb. III 5.1).

Insgesamt weisen die Mittelbaubeschäftigten an den Hochschulen in NRW eine hohe intrinsische Motivation für eine akademische Tätigkeit in Forschung und Lehre auf. So wählen über 60 % der Befragten über alle Geschlechtergrenzen hinweg die Freude an Forschung als Grund für ihre Tätigkeit an einer Hochschule. Dabei benennen Männer (67,4 %) und TIN*-Personen dies noch etwas häufiger als Frauen

(62,4 %). Auch die Freude an der Lehre ist geschlechterübergreifend für etwas weniger als die Hälfte aller Befragten eine starke Motivation, wobei die befragten Männer das Mitwirken am wissenschaftlichen Fortschritt (48,4 %) öfter angeben als die Freude an der Lehre (45,5 %). Für die Studienteilnehmerinnen stellt die Beteiligung am wissenschaftlichen Fortschritt ebenfalls eine wichtige Motivation für ihre Beschäftigung an einer Hochschule dar, sie steht bei ihnen jedoch an dritter Stelle. Die Flexibilität des Arbeitsumfeldes wird von rund einem Drittel der Befragten als Motiv für ihre Beschäftigung an einer Hochschule gewählt, wobei Frauen diese Begründung etwas häufiger nennen. Ähnlich oft gilt das Interesse an theoretischen Auseinandersetzungen als ein Grund für die Arbeit an der Hochschule, den insbesondere TIN*-Personen wählen. Ebenfalls rund 30 % der Befragten sehen eine Verbindung zwischen der Beschäftigung an einer Hochschule zu der weiteren Qualifizierung für eine akademische Karriere.

Für ca. ein Viertel der Befragten ist zudem das im Vergleich mit anderen Beschäftigungsorten attraktivere Umfeld einer Hochschule ausschlaggebend für ihre Beschäftigung, wobei die befragten Frauen (26,4 %) diesen Aspekt etwas häufiger als Männer (23,1 %) angeben. Frauen wählten als Beweggrund für ihre Tätigkeit auch öfter als andere Geschlechter, dass sie das Stellenangebot unaufgefordert erhalten hätten: In der Gruppe der Frauen ist es jede Vierte und in der Gruppe der Männer jeder Fünfte. Demgegenüber möchten die befragten Männer mit einem Anteil von 28,5 % ein wenig öfter als Frauen durch ihre Tätigkeit und ihre wissenschaftlichen Erkenntnisse die Welt verbessern. Auch für TIN*-Personen hat diese Motivation eine erhebliche Bedeutung.

Ein weiterer geschlechterbezogener Unterschied zeigt sich auch darin, dass Frauen ihre Tätigkeit an einer Hochschule häufiger als andere Geschlechter auf äußere Umstände zurückführen. Sie geben bspw. an, dass sie aufgrund des Stellenangebots an der Hochschule tätig sind, oder auch, dass sie durch Zufall oder aufgrund einer Empfehlung anderer an einer Hochschule arbeiten. Männer wollen mit ihrer Tätigkeit an einer Hochschule hingehen eher als ihre Kolleginnen ihre Karrierechancen außerhalb der Hochschule ver-

⁴⁷ Zu den Gründen, warum Frauen nach der Promotion seltener als Männer eine wissenschaftliche Karriere anstreben, siehe Kahlert (2014).

Warum haben Sie sich für eine Tätigkeit an einer Hochschule entschieden?
Bitte wählen Sie die für Sie persönlich wichtigsten Kriterien aus (maximal 5).

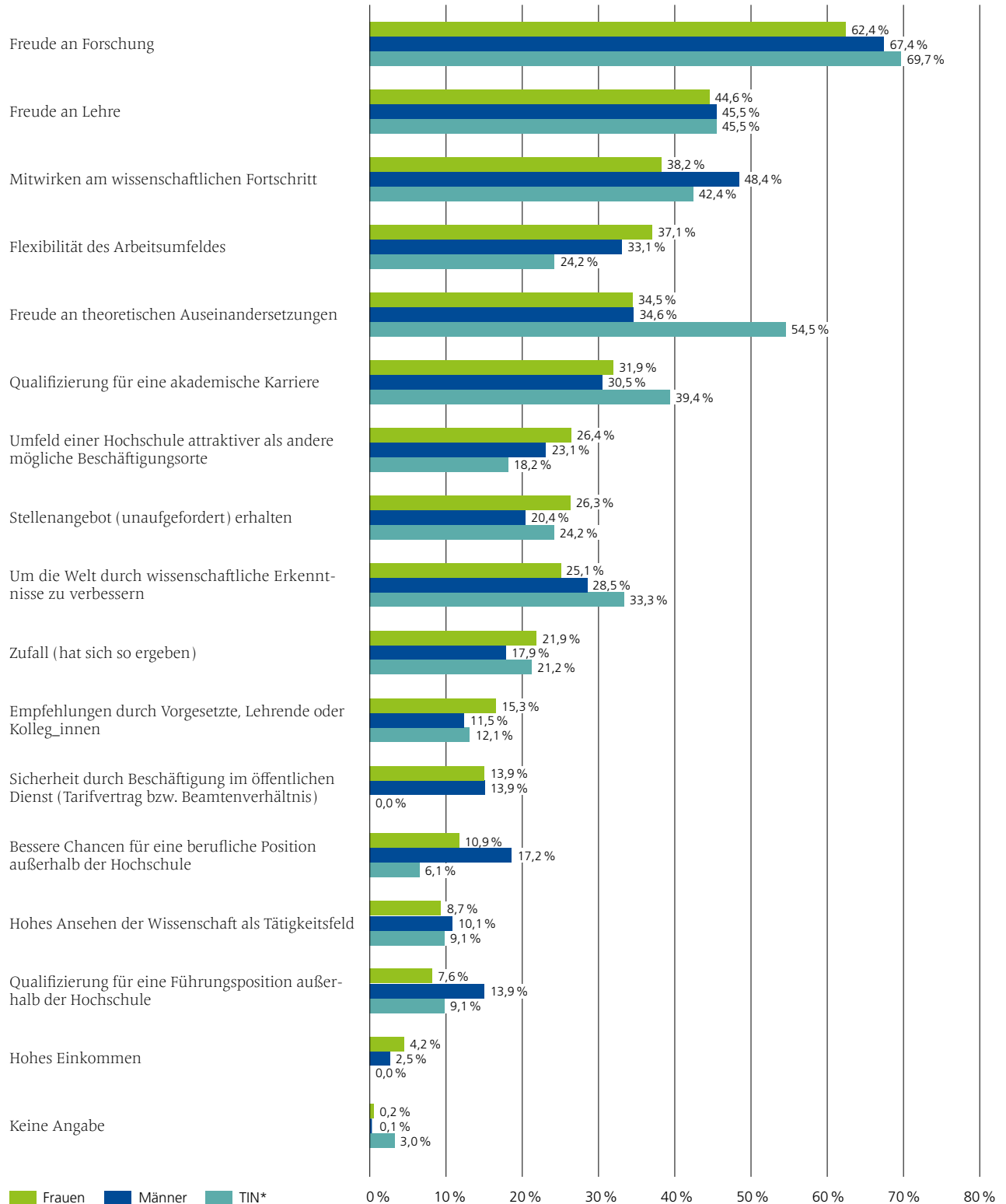


Abb. III.5.1 Gründe für Tätigkeit an einer Hochschule. (Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (n = 2.680 Frauen, 2.890 Männer, 33 TIN*), Frage 3, Mehrfachnennungen möglich)

Wenn Sie an Ihre beruflichen Perspektiven denken, welche Position streben Sie (langfristig) an?

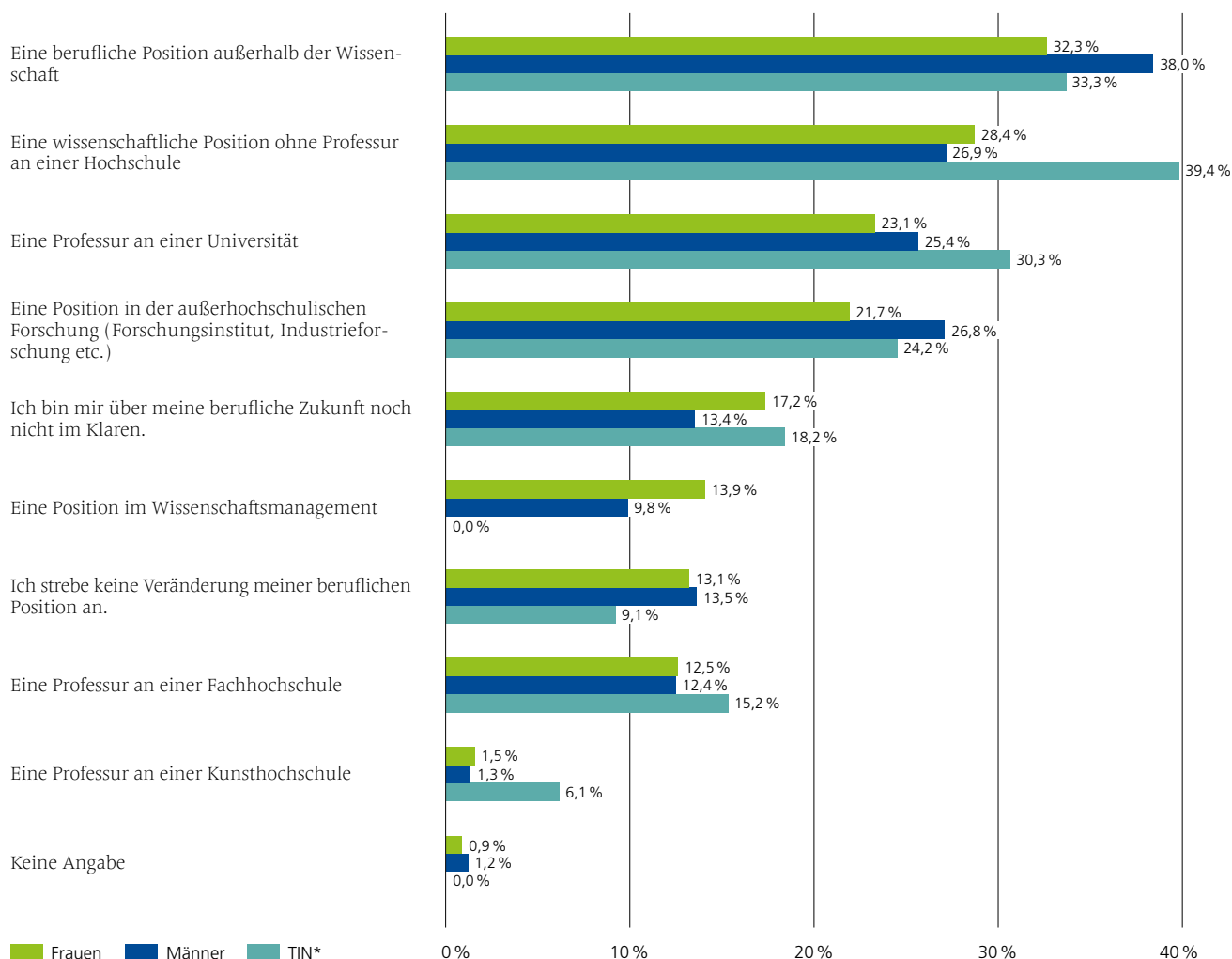


Abb. III 5.2 Angestrebte Position. (Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (n = 2.680 Frauen, 2.890 Männer, 33 TIN*), Frage 11, Mehrfachnennungen möglich)

bessern. Dies umfasst die Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit (17,2 % vs. 10,9 %) und die Qualifizierung für eine außerhochschulische Führungsposition (13,9 % vs. 7,6 %).

Ein eher geringer Anteil von knapp 14 % der Befragten führt als Grund für die Beschäftigung an einer Hochschule die Sicherheit der Stelle (durch Tarifvertrag oder Beamt_innenverhältnis) an. Geschlechterdifferenzen bestehen hierbei keine. Allerdings geben mit 4,2 % Frauen fast doppelt so häufig wie Männer (2,5 %) an, dass das hohe Einkommen bei der Entscheidung für eine Tätigkeit an einer Hochschule ausschlaggebend ist. Umgekehrt stellt für Männer das hohe Ansehen der Wissenschaft als Tätigkeitsfeld

einen etwas gewichtigeren Grund für das Arbeiten in der Wissenschaft dar als für Frauen.

5.2.2 Berufliche Ziele und Karriereperspektiven

Nach der angestrebten beruflichen Position gefragt, zeigen sich erneut geschlechterbezogene Unterschiede im Antwortverhalten (Abb. III 5.2). Vor dem Hintergrund vorliegender Studien (Briedis et al. 2014; Jaksztat et al. 2010; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchswachst 2017) überraschen die folgenden Auswertungsergebnisse nicht. So strebt ein Großteil der Mittelbauangehörigen eine Tätigkeit in der Wissenschaft an und rund ein Drittel außerhalb.

Die befragten Männer setzten mit einem Anteil von 38,0 % häufiger auf diese Karriereoption als Frauen (32,3 %) und TIN*-Personen. Zugleich streben Männer (26,8 %) öfter als Frauen (21,7 %) eine Position in der außerhochschulischen Forschung an. Umgekehrt planen Wissenschaftlerinnen (13,9 %) häufiger als ihre Kollegen (9,8 %) eine Tätigkeit im Wissensmanagement.

Mehr als ein Viertel der befragten Mittelbauangehörigen wünscht sich für die Zukunft, auch ohne Professur an einer Hochschule beschäftigt sein zu können. Unter den TIN*-Wissenschaftler_innen wird dieser Wunsch am häufigsten genannt. Für ebenfalls rund ein Viertel der Befragten ist eine Professur an einer Universität das erstrebte Ziel, wobei die Unterschiede zwischen Frauen (23,1 %) und Männern (25,4 %) gering ausfallen. Deutlich seltener wird hingegen als Karriereziel eine Fachhochschulprofessur oder eine Professur an einer Kunsthochschule gewählt, wobei zu berücksichtigen ist, dass der Anteil der wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten im Mittelbau an den Kunsthochschulen insgesamt sehr gering ausfällt. Rund 13 % der Befragten, die in der Regel jedoch entfristete Stellen innehaben, streben keine Veränderung ihrer Position an und es bestehen keine nennenswerten Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Jedoch geben Wissenschaftlerinnen mit 17,2 % deutlich häufiger als Männer (13,4 %) an, sich über ihre beruflichen Ziele noch nicht im Klaren zu sein.

5.2.3 Karriereentscheidungen und -verlauf im Rückblick

Um einen tieferen Einblick in den bisherigen Karriereverlauf der wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten ohne Professur an den Hochschulen in NRW zu gewinnen, wurden die Mittelbauer_innen in einer offenen Frage gebeten, auf ihre bisherigen Erfahrungen und ihren Weg an der Hochschule seit dem Abschluss ihres Studiums zurückzublicken und zu schildern, ob und was sie aus heutiger Sicht anders machen würden. Die Antworten wurden kategorisiert und anschließend quantitativ sowie qualitativ ausgewertet. Die quantitative Auswertung

ergibt zunächst, dass ein erheblicher Teil der Befragten (48,6 % der Frauen und 53,5 % der Männer) ihren Weg noch einmal so gehen würden, auf TIN*-Befragte trifft dies allerdings in einem deutlich geringeren Maße zu (Abb. III 5.3).⁴⁸

Für diejenigen Befragten, die auf diese offene Frage geantwortet haben, steht vor allen Dingen eine strategischere Karriereplanung im Mittelpunkt. Es ist der mit Abstand meistgenannte Aspekt in der Rückschau, der insbesondere von den befragten Frauen (22,4 %) häufig geäußert wird, während für Männer (16,6 %) und auch TIN*-Personen eine strategischere Planung eine etwas geringere Relevanz besitzt. Daneben betonen rund 11 % der Studienteilnehmenden, dass sie aus heutiger Sicht einen Berufsweg außerhalb der Wissenschaft einschlagen oder auch eine andere fachliche Schwerpunktsetzung (über 7 %) vornehmen würden. Die weiteren Themen, die von den Befragten in ihren offenen Antworten angesprochen wurden, beziehen sich auch vor dem Hintergrund der eigenen Qualifizierung auf sehr unterschiedliche Facetten: sich mehr Zeit lassen, sich besser vernetzen sowie einen anderen Umgang mit dem Privatleben und der Familienplanung wählen; auch grundsätzliche Kritik am Wissenschaftssystem wird formuliert. Frauen (1,4 %) thematisieren häufiger als Männer (0,4 %) private Belange.

Strategische(re) Karriereplanung und Schwerpunktsetzung

Im Mittelpunkt eines reflektierenden, selbstkritischen Blicks auf den bisherigen Werdegang steht für die Wissenschaftler_innen eine zielgerichtete(re) Planung der eigenen Karriere und Qualifizierung, wie das Zitat beispielhaft zum Ausdruck bringt:

„Ich würde mich besser ‚vermarkten‘ durch gezielte Veröffentlichungen und Darstellung meiner Arbeit nach außen. Ich würde zielorientierter an Tätigkeiten herangehen.“ (F/HAW/H)⁴⁹

Dabei thematisieren Mittelbauer_innen z.T. auch ihre frühere Unwissenheit gegenüber den Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen und würden sich bspw. zunächst besser informieren über die

⁴⁸ Es wurde zudem geschlechterbezogen geprüft, ob die Migrationsgeschichte, die rassifizierenden bzw. ethnizierenden Fremdzuschreibungen oder die Bildungsherkunft Einflüsse auf diese Aussage haben. Diese waren nur minimal.

⁴⁹ Das Kürzel am Ende des Zitats gibt zunächst das Geschlecht der Studienteilnehmer_innen an (F = Frau, M = Mann, D = TIN*-Befragte oder ohne Angabe des Geschlechts). Nach dem Schrägstrich folgt das Kürzel der jeweiligen Hochschulform (U = Universität, HAW = Hochschule für angewandte Wissenschaften, KH = Kunsthochschule) und abschließend der Anfangsbuchstabe der Fächergruppe (keine Angabe = X).

Was würden Sie aus heutiger Sicht anders machen?

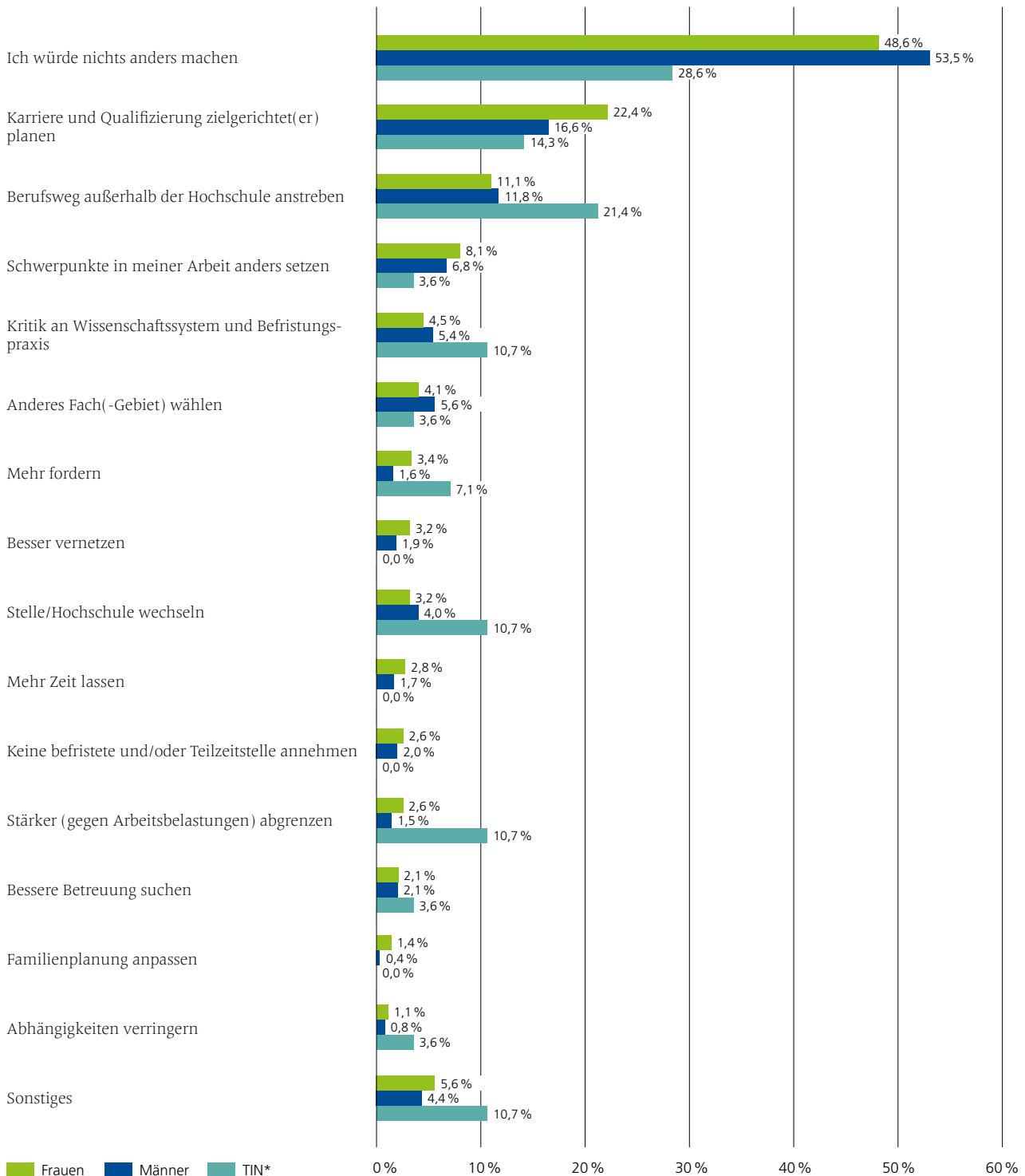


Abb. III 5.3 Rückblick auf den eigenen Werdegang. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen (n = 2.322 Frauen, 2.479 Männer, 28 TIN*), Frage 8 (Offene Frage), Mehrfachnennungen möglich)

„Bedingungen in der Wissenschaft“ (F/U/R) und über die „Chancen [...] in der Forschung eine unbefristete Stelle zu bekommen“ (M/U/M). Die Promotionsphase selbst hätte dieser Befragte im Nachhinein „systematischer“ (M/U/R) durchgeführt und eine andere Wissenschaftlerin hätte „den Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere (Lehre/Forschung)“ (F/U/R) forciert.

Unter einem strategischeren Vorgehen wird auch das (frühere) Knüpfen von Netzwerken und Kontakten verstanden. Hierbei wird zuweilen die alleinige Fokussierung auf die eigene Leistung und die Vernachlässigung von Netzwerken selbstkritisch bewertet:

„[N]iemand kriegt eine Stelle, weil er/sie so gut qualifiziert ist, es geht 99 % über Beziehungen und die hätte ich sofort nutzen sollen, anstatt mich auf gute Noten und sonstige Qualifikationen zu verlassen.“ (F/U/M)

Darüber hinaus würden sich manche Befragte stärker fokussieren: Sie würden weniger „Aufgaben parallel“ (D/U/I) übernehmen, sich „frühzeitig besser abgrenzen“ (F/U/M) oder sich mehr „auf Forschung konzentrieren“ (M/U/G). Weitere Befragte reflektieren ihre Publikationstätigkeit, heute würden sie „[i]nternationaler“ (F/U/R) und „mehr publizieren“ (F/U/R) wollen. Studienteilnehmende würden ihren Schwerpunkt stärker auf die Forschung richten, da Lehre nicht die gleiche Reputation erfährt, wie anhand der folgenden Aussage deutlich wird:

„Engagement in der Lehre behindert an deutschen Universitäten grundsätzlich vor allem die eigene Karriere.“ (D/U/R)

Alternativen zur Wissenschaftskarriere

Zudem setzten sich die befragten Mittelbauangehörigen auch mit vergangenen Entscheidungen zu außerhochschulischen Berufswegen auseinander, z. B. „den Schritt in die Selbstständigkeit [zu] wagen“ (F/HAW/I). Genannt wird ebenfalls das Sammeln „praktische[r] Erfahrungen außerhalb der Wissenschaft“ (M/U/R), um „bessere Voraussetzungen bei einem Ausstieg aus der Wissenschaft zu haben“ (F/U/G). Manche Befragte würden auch ein anderes Fachgebiet wählen und mit mehr Praxisbezug studieren: „something more, hands on“ (F/HAW/R), womit die Befragten „bessere Berufschancen“ (F/U/M) und Zukunftsperspektiven verbinden. Andere hätten rückblickend die Stelle oder Hochschule gewechselt, „wenn sich keine Karrierechancen ergeben oder ich nicht die Unterstützung bekomme,

die ich brauche“ (F/U/M). Die Überlegungen zu außerwissenschaftlichen Alternativen spiegeln auch die unsicheren Berufsperspektiven der akademischen Beschäftigten wider, die in der Rückschau als belastend empfunden werden:

„Ich würde versuchen, mir frühzeitig eine realistische zweite Berufsmöglichkeit außerhalb der Hochschule aufzubauen. Die Jahre in befristeten Beschäftigungsverhältnissen ohne ein Sicherheitsnetz waren sehr belastend.“ (M/U/G)

Kritik an den Beschäftigungsbedingungen – Umgang mit Anforderungen und Abhängigkeiten

Vor diesem Hintergrund gehen einige Befragte in ihren Antworten nicht auf ihre persönlichen Karriereentscheidungen ein, sondern äußern eine grundsätzliche Kritik am Wissenschaftssystem und der Befristungspraxis. Dabei wird etwa betont, dass es weniger darum gehe, „selbst etwas anders zu machen. Es sollte um die Frage gehen, unter welchen Bedingungen wissenschaftliche Qualifikationsarbeiten angebahnt und durchgeführt werden“ (M/U/R). Insbesondere durch den hohen Befristungsanteil würden „arbeitsrechtliche Bestimmungen enger ausgelegt [...] und personelle Schwierigkeiten (Mobbing, Bossing etc.) einfach ausgesessen werden“ (F/HAW/I). Andere Mittelbauer_innen kritisieren die ständigen Befristungen und kurzen Vertragslaufzeiten. So gibt es auch Berichte von „contracts as short as 2 months (!!!)“ (M/U/M). Darüber hinaus werden auch die permanente Mehrarbeit und eine systemisch bedingte „zeitliche Überforderung“ (M/U/I) kritisiert:

„Trotz Teilzeitvertrag wird Vollzeitarbeit mit Überstunden erwartet – nicht bezahlt!“ (F/U/M)

Eng verknüpft mit den geschilderten problematischen Arbeitsverhältnissen ist für einige der befragten Mittelbauangehörigen im Rückblick der Wunsch, Abhängigkeiten zu verringern, indem sie sich bspw. selbst um eine gute Betreuung der Dissertation kümmern wollen:

*„Heute weiß ich um die Wichtigkeit eines*er guten Betreuer*in für die Dissertation – mit dem Wissen würde ich mich genauer umsehen und besser informieren.“ (F/U/M)*

Manche schätzen jedoch die eigenen Handlungsspielräume als sehr gering ein, da der Mittelbau „zu 100 %

von Wohlwollen abhängig“ (F/HAW/I) sei. Andere Befragte würden hingegen ihre eigenen Interessen stärker verteidigen und dabei „selbstbewusster Forderungen stellen“ (F/HAW/A). Inwiefern anderes Handeln tatsächlich möglich gewesen wäre, angesichts „de[r] Abhängigkeitsverhältnisse[n], in denen man steckte“ (M/U/R), wird jedoch auch in Zweifel gezogen.

Persönliche Freiheiten und Familie

Während einige Befragte keine befristeten und/oder Teilzeitstellen mehr annehmen wollen, ist anderen hingegen im Nachhinein eine bessere Work-Life-Balance wichtiger. Es geht u. a. darum, sich mehr Zeit zu lassen, „um das Studium abzuschließen“ (M/U/M) oder „keine Angst vor einer Lücke zwischen Studium und Arbeitseintritt“ (F/U/R) zu haben. So wünscht

sich eine Wissenschaftlerin aus „heutiger Sicht [...] mehr Rückgrat gegenüber den ungünstigen Voraussetzungen des derzeitigen Wissenschaftssystems“ (F/U/M) gehabt zu haben.

Einige Mittelbauer_innen berichten, dass sie im Nachhinein auch ihre Familienplanung anpassen würden. Dabei geht es sowohl darum, „[f]rüher Kinder [zu] bekommen“ (M/U/G) als auch „erst Karriere, dann Kinder“ (F/HAW/M) oder „[k]ein Kind [zu] bekommen, weil das den Prozess sehr erschwert hat“ (F/U/R). Mutterschaft wird auch in Zusammenhang mit Teilzeitstellen problematisiert. So beschreibt eine Wissenschaftlerin, dass Teilzeit für sie eine Falle darstelle, denn „[j]etzt sind die Kinder groß und es ist sehr schwierig aufzustocken“ (F/U/I).

5.3 MOBILITÄT

Jenseits von exzellenter Leistung und Netzwerken gelten in der Forschungsliteratur Internationalität und Mobilität als wichtige Faktoren für den Karriereerfolg an einer Hochschule. Darüber hinaus kann räumliche Mobilität auch angesichts kurzer Vertragslaufzeiten und prekärer Beschäftigungsbedingungen zu einer entscheidenden Voraussetzung für den Verbleib in der Wissenschaft werden (vgl. Baader et al. 2017: 279f.). Zugleich ist (internationale) Mobilität mit hohen persönlichen Anforderungen sowie sozialen und finanziellen Kosten verbunden, die Wissenschaftler_innen in der Regel individuell tragen müssen (vgl. Baader et al. 2017: 287). Mobilitätsmuster sind vergeschlechtlicht, was auf ungleiche Verteilung von Care-Arbeit zurückgeführt und mit der Zuschreibung der Verantwortung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Karriere

an Frauen erklärt wird. So priorisierten männliche Postdocs ihre räumliche Mobilität gegenüber Familienbelangen, während Wissenschaftlerinnen Beruf und Familie gleichermaßen gewichten (vgl. Meuser 2014: 23f.). Zugleich werden Mobilitätsanforderungen auch mit der relativ hohen Kinderlosigkeit von Wissenschaftler_innen in Verbindung gebracht (vgl. Jaksztat et al. 2010: 3).

5.3.1 Umfang der räumlichen Mobilität

Wie aufgrund der Forschungsliteratur erwartet, sind unter den Studienteilnehmenden Frauen weniger räumlich mobil als Männer (Tab. III 5.4). So gibt jede vierte befragte Frau an, überhaupt nicht räumlich mobil zu sein, in der Gruppe der Männer ist es

Tab. III 5.4 Zu welchem Grad sind Sie räumlich mobil, auch bezogen auf zukünftige Arbeitsorte?

	Frauen		Männer		TIN*		Gesamt (inkl. k. A.)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Uneingeschränkt bundesweit und international	459	17,7 %	638	22,7 %	7	(-)	1.123	20,3 %
Uneingeschränkt bundesweit	231	8,9 %	325	11,6 %	1	(-)	566	10,3 %
Beschränkt auf bestimmte Hochschulstandorte oder Regionen bundesweit und international	393	15,1 %	506	18,0 %	15	(-)	927	16,8 %
Beschränkt auf bestimmte Hochschulstandorte oder Regionen bundesweit	844	32,5 %	782	27,8 %	3	(-)	1.650	29,9 %
Ich bin nicht räumlich mobil	670	25,8 %	562	20,0 %	5	(-)	1.254	22,7 %

Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Frage 16a.

Bitte nennen Sie uns die wichtigsten Gründe, warum Sie nur eingeschränkt bzw. nicht mobil sind. (Sie können bis zu drei Angaben machen.)

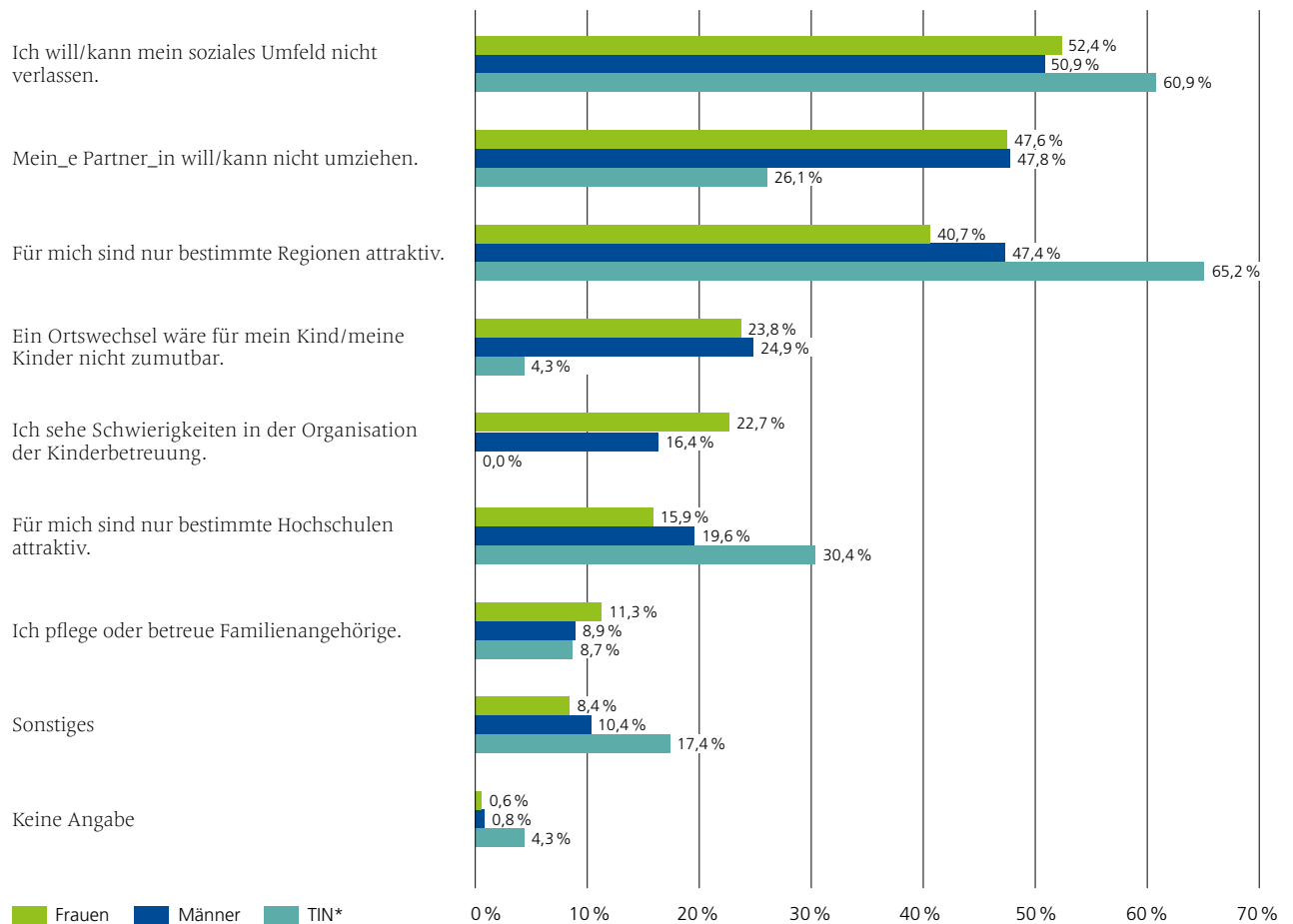


Abb. III 5.4 Gründe für keine oder nur eingeschränkte Mobilität. (Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (n = 1.907 Frauen, 1.850 Männer, 23 TIN*), Frage 16b, Mehrfachnennungen möglich)

jeder fünfte (20,0 %). Noch geringer stellen sich die Möglichkeiten räumlicher Mobilität bei den befragten TIN*-Wissenschaftler_innen dar.

Ähnliche Differenzen ergeben sich unter umgekehrten Vorzeichen bei der Frage nach dem möglichen Radius der Mobilität. So geben 22,7 % der Männer an, uneingeschränkt, d. h. bundesweit und international, mobil zu sein. Bei den Frauen liegt dieser Wert mit 17,7 % hingegen unter der 20-%-Marke. Rund jede dritte befragte Wissenschaftlerin ist zudem bundesweit auf spezifische Hochschulstandorte oder Regionen beschränkt, während dieser Wert bei den Männern 27,8 % beträgt. Zugleich geben die befragten Männer häufiger als Frauen an, uneingeschränkt bundesweit bzw. sowohl national als auch international auf bestimmte Hochschulstandorte bezogen

mobil zu sein. Für die Gruppe der TIN*-Wissenschaftler_innen kommen häufig nur bestimmte Hochschulstandorte oder Regionen für eventuelle Umzüge in Betracht.

5.3.2 Gründe für die Einschränkung der Mobilität

Geschlechterübergreifend möchte oder kann mehr als die Hälfte derjenigen Befragten, die nicht oder eingeschränkt mobil sind, ihr persönliches soziales Umfeld nicht verlassen (Abb. III 5.4). Ein weiterer wichtiger Grund für die eingeschränkte Mobilität besteht darin, dass Partner_innen nicht umziehen können oder wollen. Dies wird von fast der Hälfte der Frauen und Männer gleichermaßen angegeben. Insbesondere TIN*-Wissenschaftler_innen heben hervor, dass für sie nur bestimmte Regionen attraktiv sind – ein Grund, den

Männer mit 47,4 % und Frauen mit 40,7 % am dritthäufigsten für ihre fehlende Mobilität nennen. Darüber hinaus sind für 19,6 % der Männer nur bestimmte Hochschulen attraktiv, bei den Frauen liegt der Wert mit 15,9 % etwas darunter.

Auch Sorgearbeit und Elternschaft schränken die Mobilität – erwartungsgemäß – ein: Dabei gibt jeder vierte Mann und knapp jede vierte Frau an, den Umzug den Kindern nicht zumuten zu wollen. Wissen-

schaftlerinnen befürchten in diesem Kontext häufiger als ihre männlichen Kollegen Schwierigkeiten bei der Organisation der Kinderbetreuung. Diese Differenz lässt sich auf die Bedeutung der ihnen zugeschriebenen Verantwortung für Care- und Sorgertätigkeiten für die wissenschaftliche Mobilität zurückführen (Baader et al. 2017). Darüber hinaus sind Wissenschaftlerinnen (11,3 %) auch etwas häufiger als ihre Kollegen (8,9 %) in die Pflege von Angehörigen eingebunden.

5.4 NETZWERKE UND UNTERSTÜTZUNGSSTRUKTUREN

Wissenschaftliches Arbeiten ist durch „Kooperation und Konkurrenz“ geprägt (vgl. Schlüter et al. 2020) und verschiedene Formen der Vernetzung sind von großer Bedeutung nicht nur für eine gelingende wissenschaftliche Karriere (vgl. Sagebiel 2018; Scheidegger 2013; Kortendiek et al. 2013), sondern auch für weitere berufliche Perspektiven. Formale

Netzwerke wie auch informelle Kontakte, akademische Freundschaften und private Unterstützungsstrukturen sind insofern ein wichtiges Element der Förderung von akademischen Beschäftigten ohne Professur (vgl. Sagebiel 2018; Jungbauer-Gans/Gross 2013; Scheidegger 2013; Maurer 2010).

In welchen Vereinigungen und Netzwerken sind Sie Mitglied?

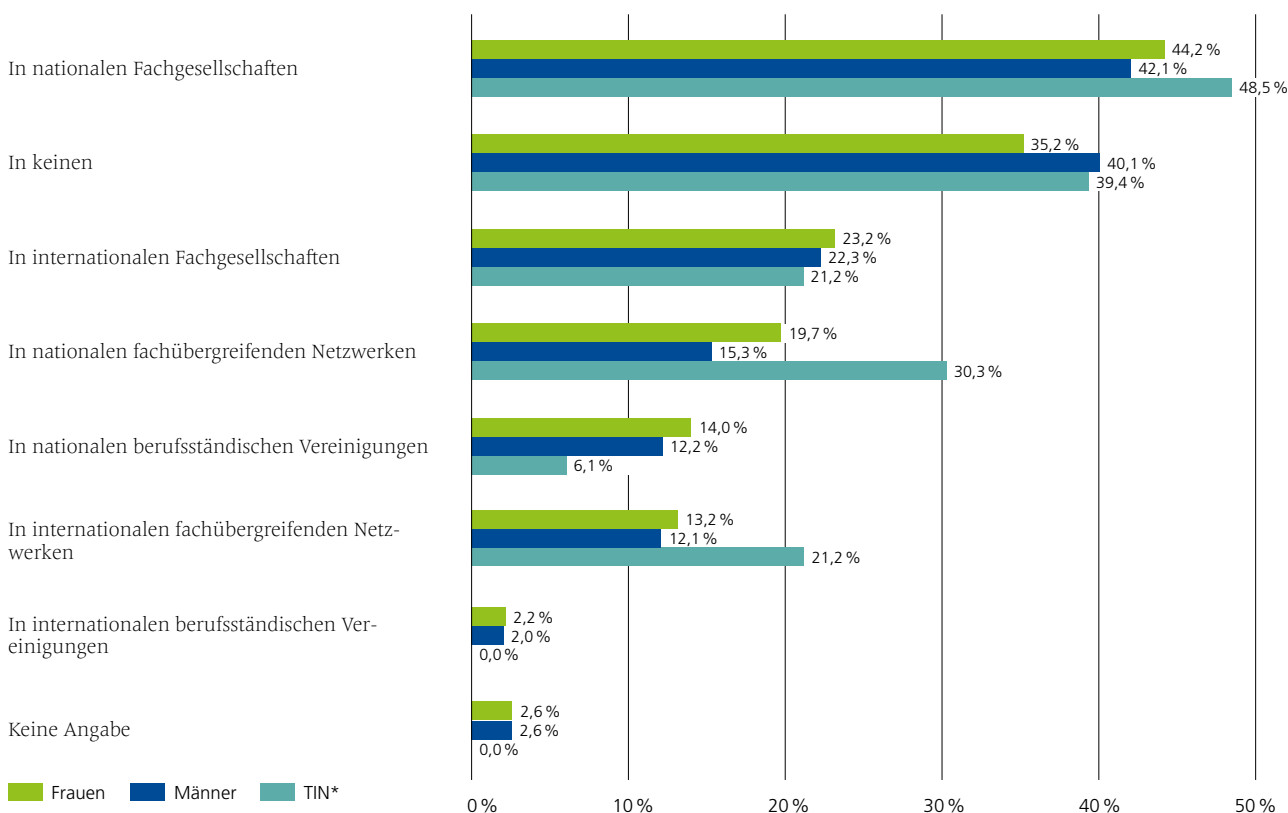


Abb. III 5.5 Mitgliedschaft in Vereinigungen und Netzwerken. (Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen, (n = 2.680 Frauen, 2.890 Männer, 33 TIN*), Frage 12 (Mehrfachnennungen möglich)

5.4.1 Netzwerke

Netzwerken wird in der Wissenschaft eine hohe Bedeutung beigemessen, dennoch können sie sich wider Erwarten für Wissenschaftlerinnen häufig nachteilig auswirken: So profitieren Frauen im Vergleich zu ihren gut vernetzten Kollegen weniger von einer Sichtbarkeit in der wissenschaftlichen Community (vgl. Scheidegger 2013: 10). Der „Matilda-Effekt“ führt etwa dazu, dass die Leistungen von Wissenschaftlerinnen unsichtbar gemacht werden und den Forscherinnen die Anerkennung hierfür verweigert wird (Franzen 2018). Insbesondere informelle Netzwerke werden für die Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen verantwortlich gemacht, da zu ihren latenten Funktionen auch Machterhalt oder das Stützen von Ungleichheitsstrukturen gehören (vgl. Sagebiel 2018: 3f.). Das vorliegende Kapitel untersucht vor diesem Hintergrund, welche Bedeutung Netzwerke im Hochschulalltag der befragten Mittelbauer_innen einnehmen und ob sich hierbei Geschlechterungleichheiten abzeichnen.

Mitgliedschaft in Fachgesellschaften und Vereinigungen

Wie aus Abbildung III 5.5 hervorgeht, stellt die Mitgliedschaft in einer nationalen Fachgesellschaft die häufigste Form der Vernetzung dar. Zugleich zeigt sich, dass die befragten Wissenschaftlerinnen insgesamt betrachtet häufiger als ihre Kollegen Mitglied

berufsbezogener Vereinigungen und Netzwerke sind. Dies umfasst sowohl nationale wie internationale Fachgesellschaften als auch nationale wie internationale fachübergreifende Netzwerke sowie berufsständische Vereinigungen. Demgegenüber geben Männer (40,1 % vs. 35,2 %) an, keinen der vorgeschlagenen Vereinigungen oder Netzwerke anzugehören. Die Auswertung der Mitgliedschaft in Fachgesellschaften und Vereinigungen ergibt, dass Frauen nicht nur insgesamt häufiger, sondern auch häufiger fachübergreifend vernetzt sind.

Förderung von Vernetzung

Ob die Vernetzung am Arbeitsplatz gut gefördert wird, ist nicht immer eine Frage des Geschlechts (Abb. III 5.6). So nehmen über alle Geschlechtergrenzen hinweg rund 60 % aller befragten Wissenschaftler_innen an wichtigen Konferenzen ihres Arbeitsgebiets teil. Diejenigen Mittelbauer_innen, die an ihrer Dissertation oder Habilitation arbeiten, geben zu rund 30 % an, gut in informelle Netzwerke eingeführt zu werden. Der Anteil der Frauen und Männer, die sich hinsichtlich ihrer informellen Vernetzung nicht oder eher nicht gut unterstützt fühlen, beträgt jeweils 43,1 %. TIN*-Wissenschaftler_innen zeigen sogar mehrheitlich an, nur schlecht bei ihrer informellen Vernetzung unterstützt zu werden. Jedoch sehen sich die Studienteilnehmerinnen mit 34,2 % seltener als ihre Kollegen (38,7 %) durch ihre Vorgesetzten darin unterstützt, einen Zugang zu Per-

Wie gut vernetzt fühlen Sie sich im Rahmen Ihrer aktuellen Tätigkeit?
Welche Aussagen treffen auf Ihre Situation zu bzw. nicht zu?

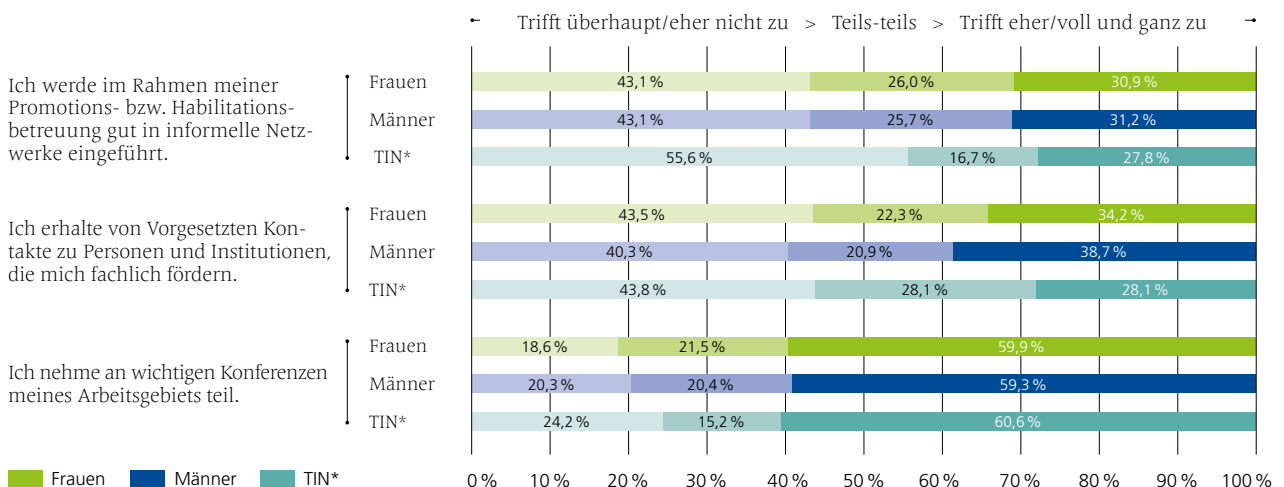


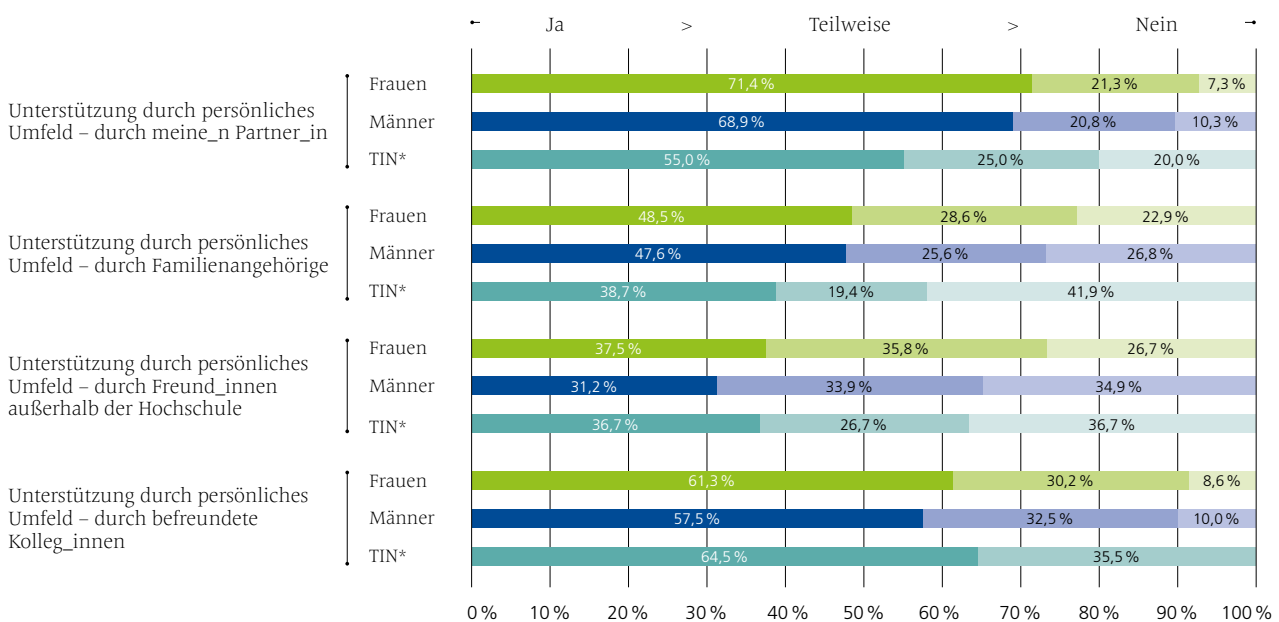
Abb. III 5.6 Grad der Vernetzung (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen, Frage 13)

Tab. III 5.5 Bestehen Ihre informellen Netzwerke mehrheitlich aus Personen Ihres eigenen Geschlechts?

	Frauen		Männer		TIN*		Gesamt (inkl. k. A.)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Ja	712	26,6 %	999	34,6 %	1	(-)	1.732	30,4 %
Nein	1.717	64,1 %	1.548	53,6 %	22	(-)	3.331	58,5 %
Keine Angabe	251	9,4 %	343	11,9 %	10	(-)	632	11,1 %

Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen, Frage 14.

Werden Sie bei Ihrer Tätigkeit an der Hochschule durch Ihr persönliches Umfeld unterstützt?

**Abb. III 5.7** Unterstützung durch persönliches Umfeld. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A. und „trifft auf mich nicht zu“); eigene Berechnungen, Frage 17)

sonen und Institutionen vermittelt zu bekommen, die sie fachlich fördern. Noch niedriger fällt dieser Wert bei TIN*-Wissenschaftler_innen aus.

Geschlechterbezogene Vernetzung

Auch die Form der informellen Vernetzung ist von einer Geschlechterdimension durchzogen (Tab. III 5.5). So geben Wissenschaftlerinnen deutlich seltener als ihre Kollegen an, dass ihre informellen Netzwerke mehrheitlich aus Personen des eigenen Geschlechts bestehen. Während nur etwa jede vierte Frau dies bejaht, ist gut jeder dritte Mann ausschließlich mit anderen Männern vernetzt. Wie der Gender-Report 2013 herausgearbeitet hat, gilt dies in ähnlicher Form auch für die Ebene der Professur (vgl. Kortendiek et al. 2013: 332).

5.4.2 Private und berufliche Unterstützungsstrukturen

Neben der berufsbezogenen Vernetzung stellen auch private Netzwerke, bspw. zur Übernahme von Reproduktions- und Sorgearbeit, eine wichtige Form des sozialen Kapitals dar, das eine wissenschaftliche Karriere fördern kann (vgl. Jungbauer-Gans/Gross 2013: 78). Zum unterstützenden privaten Umfeld können Lebenspartner_innen ebenso gehören wie private Freundschaften, familiäre Strukturen oder befreundete Kolleg_innen.

Unterstützung durch persönliches Umfeld

Insgesamt erleben Frauen ihr persönliches Umfeld etwas häufiger unterstützend als ihre Kollegen

Tab. III 5.6 Haben Sie schon einmal eines der folgenden Unterstützungsangebote an einer Hochschule genutzt?

	Frauen %	Männer %	Gesamt % (inkl. TIN* + k. A.)	Gesamt (inkl. TIN* + k. A.)
Nein, ich habe nichts davon genutzt.	27,7 %	40,3 %	34,2 %	1.946
Mentoring allgemein	13,8 %	15,1 %	14,4 %	819
Mentoring für Frauen	19,3 %	0,2 %	19,4 %	534
Veranstaltungen/Workshops zur Karriereplanung	43,6 %	33,1 %	38,2 %	2.175
Förderprogramme für wissenschaftliche Qualifizierung (Graduiertenschulen, Stipendienprogramme)	33,1 %	30,5 %	31,7 %	1.805
Frauenförderprogramme für Doktorandinnen, Postdoktorandinnen, Habilitandinnen	17,3 %	1,2 %	8,9 %	506
Kinderbetreuungsangebote	7,3 %	4,9 %	6,0 %	343
Beratungsangebote im Rahmen von Vereinbarkeitsfragen	6,0 %	2,5 %	4,2 %	238
Coaching/Supervision	17,9 %	11,9 %	14,9 %	849
Freie Wahl – Sonstiges				
Weiterbildung/Fortbildungen/Workshops Lehre (z. B. Hochschuldidaktische Kurse)	1,8 %	1,1 %	1,4 %	79

Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen. Frage 19, Mehrnennungen möglich.

(Abb. III 5.7). Die Unterstützung durch eine Partnerschaft wird dabei von Frauen und Männern am hilfreichsten empfunden. In der Befragung wurden die Mittelbaubeschäftigten auch danach gefragt, ob sie in einer Partnerschaft leben. Der Großteil der Studienteilnehmenden bejahte diese Frage, bei den Frauen sind es 80,1 %, bei den Männern 77,3 % und bei den TIN*-Personen 60,7 %. Von den befragten Mittelbauer_innen, die in einer Partnerschaft leben, geben Frauen mit 71,4 % etwas öfter als Männer (68,9 %) an, durch ihre_n jeweilige_n Partner_in Unterstützung zu erhalten. Knapp die Hälfte der befragten Mittelbauangehörigen wird zudem durch Familienmitglieder unterstützt. Im Vergleich zu ihren Kollegen (31,2 %) heben die Wissenschaftlerinnen mit 37,5 % auch häufiger die Bedeutung außerhochschulischer Freundschaften als unterstützend hervor. Für TIN*-Wissenschaftler_innen stellen außerhochschulische Freundschaften am seltensten eine Unterstützung dar.

Mehrheitlich betonen die Studienteilnehmenden auch die unterstützende Rolle befreundeter Kolleg_innen: TIN*-Wissenschaftler_innen (64,5 %) nehmen diese Kolleg_innen im Vergleich zu Partnerschaft, Familie und Freund_innen am häufigsten als unterstützend wahr. Auch für Frauen (61,3 %) sind befreundete Kolleg_innen häufig unterstützend, bei den Männern sind es 57,5 %.

Nutzung von Unterstützungsangeboten der Hochschule

Unterstützungs- und Förderprogramme der Hochschule werden je nach Geschlecht unterschiedlich genutzt (Tab. III 5.6). So geben vier von zehn Männern (40,3 %) an, bislang keine der aufgezählten oder sonstigen Unterstützungsangebote genutzt zu haben. Möglicherweise ist dies auch Ausdruck davon, dass Wissenschaftler stärker als ihre Kolleginnen von informellen Netzwerk- und Unterstützungsstrukturen profitieren. Die beiden von allen Geschlechtern mit Abstand am häufigsten genutzten Unterstützungsangebote sind Veranstaltungen bzw. Workshops zur Karriereplanung sowie Förderprogramme für die wissenschaftliche Qualifizierung. Dabei geben mit 43,6 % fast die Hälfte aller Wissenschaftlerinnen an, Veranstaltungen zur Karriereplanung besucht zu haben – eine Differenz von 10,5 Prozentpunkten im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen (33,1 %). Etwas unter 20 % der Wissenschaftlerinnen haben an spezifischen Frauenfördermaßnahmen wie Mentoring oder Förderprogrammen für Promovendinnen, Habilitandinnen oder Postdoktorandinnen teilgenommen.

Frauen nehmen darüber hinaus auch häufiger als Männer Angebote für Coachings oder Supervision wahr: 17,9 % der Wissenschaftlerinnen, aber lediglich 11,9 % der Wissenschaftler nutzen diese Form der Unterstützung. Und auch bei Fragen zur Kinderbetreuung oder Beratung zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit – Angebote, die insgesamt deutlich seltener

genutzt werden – geben Frauen häufiger als Männer an, ein solches Angebot bereits einmal wahrgenommen zu haben.

Insgesamt geben nur sehr wenige Befragte an, sonstige Angebote zu nutzen, von den Teilnehmenden genannt werden hierbei u. a. psychologische Beratung/ Gesundheitsberatung/-workshops, Sprachkurse und Schreibtrainings, aber auch spezifische Fördermaßnahmen für Menschen mit Migrationsgeschichte. Einige Mittelbauer_innen melden hierbei auch zurück, für ein Förderprogramm nicht aufgenommen worden zu sein.

5.4.3 Förderliche Arten der Unterstützung

In einer offenen Frage wurde nach den drei wichtigsten Unterstützungsformen gefragt, die die Wissenschaftler_innen selbst als förderlich einschätzen, um ihre beruflichen Ziele zu erreichen.⁵⁰ Die oftmals kurzen und stichpunktartigen Antworten (Abb. III 5.8) spiegeln die bereits in den vorherigen Unterkapiteln genannten Unterstützungsformen, die sowohl auf die Hochschule, berufliche, aber auch private Netzwerke bezogen sind.⁵¹ Geschlechterunterschiede in den Antworten fallen, mit Ausnahme von Mentoring und Coaching, Unterstützung aus dem privaten Umfeld sowie bezogen auf die Vereinbarkeit, eher gering aus.

Betreuungs- und Mentoringverhältnisse

Die Unterstützung durch Betreuer_innen und Vorgesetzte erweist sich im Rahmen der Erhebung der befragten akademischen Beschäftigten ohne Professur als der mit Abstand meistgenannte Aspekt. Über 40 % der Befragten thematisieren Fragen der Betreuung. In diesem Kontext heben einige der Mittelbauer_innen bereits die Betreuungsverhältnisse im Studium, bspw. „bei Bachelorarbeit, Masterarbeit“ (M/U/M) oder durch „Dozenten“ (F/U/G), hervor. Darüber hinaus werden auch Tätigkeiten als studentische Hilfskraft sowie „die dadurch entstandenen Kontakte“ (F/U/R) oder „Werkstudententätigkeit“ (M/U/I) als hilfreich benannt. Hinsichtlich der konkreten Begleitung von Promotionsvorhaben werden sowohl die „fachliche

Begleitung“ (M/U/I) als auch der „Zuspruch und die Loyalität von Vorgesetzten“ (F/U/S) positiv hervorgehoben. Das folgende Zitat einer promovierten Wissenschaftlerin verdeutlicht die Wichtigkeit einer fördernden Vorgesetzten:

„The most important support came from the leader of my research group. She helped me all way through, always open to listen to my problems and suggesting the best solutions. And, most important, making me feel she was believing in me and in my capacities.“
(F/U/M)

Im Hinblick auf formelle Mentoringprogramme betonen die befragten Frauen (22,5 %) und TIN*-Personen häufiger ihren förderlichen Charakter als Männer (10,3 %), wobei zu berücksichtigen ist, dass diese Programme im Rahmen der Gleichstellungsarbeit ausschließlich Wissenschaftlerinnen adressieren. Diese Frauenförderangebote werden ausdrücklich von einigen Studienteilnehmerinnen als förderlich angegeben. Mitglieder von Hochschulen für angewandte Wissenschaften nennen zudem das „Förderprogramm ‚Karrierewege FH-Professur‘ (Land NRW)“ (M/HAW/I) als hilfreich.

Vernetzung, kollegiales Umfeld und Weiterbildung

Das „kollegiale [...] Miteinander“ (M/KH/K) und Netzwerke sind weitere förderliche Faktoren für die akademische Arbeit an den Hochschulen. Diese bieten vor dem Hintergrund unsicherer Beschäftigungsverhältnisse Verlässlichkeit, wie das Zitat verdeutlicht:

„Ich habe meine beruflichen Ziele nicht erreicht, dass ich aber meistens nicht arbeitslos bin, hängt [...] mit meinen noch aus der Studienzeit mitgenommenen Netzwerken zusammen.“ (D/U/G)

In diesem Kontext finden auch die „Mitarbeit in universitätsübergreifenden Forschungsprojekten“ (F/U/G) oder „lokale Arbeitsgruppen“ (M/U/M) Erwähnung sowie der „Austausch im Rahmen eines thematisch fokussierten Graduiertenkollegs“ (F/HAW/R).

⁵⁰ Der Non-Response bei dieser offenen Frage fällt sehr hoch aus: Etwas mehr als die Hälfte der Männer und TIN*-Personen sowie rund 40 % der Frauen machen hier keine Angabe.

⁵¹ Die Antworten wurden kategorisiert und anschließend quantitativ sowie qualitativ ausgewertet. Die Antworten sprechen z. T. sehr differenziert verschiedenste Facetten der Unterstützung und Förderung an, die jedoch nur von wenigen Studienteilnehmenden benannt wurden. Dies sind: Homeoffice-Möglichkeiten, Erfahrungen in der Lehre, Psychotherapie/psychologische Beratung, Erfahrungen im Hochschulmanagement sowie „keine Förderung/Förderung nicht hilfreich“. Diese Nennungen sind aus Gründen der Übersichtlichkeit ebenso wie die Kategorie Sonstiges nicht in der Abb. III 5.8 enthalten.

Welche Art von Förderung oder Unterstützung hat das Erreichen Ihrer beruflichen Ziele positiv beeinflusst?

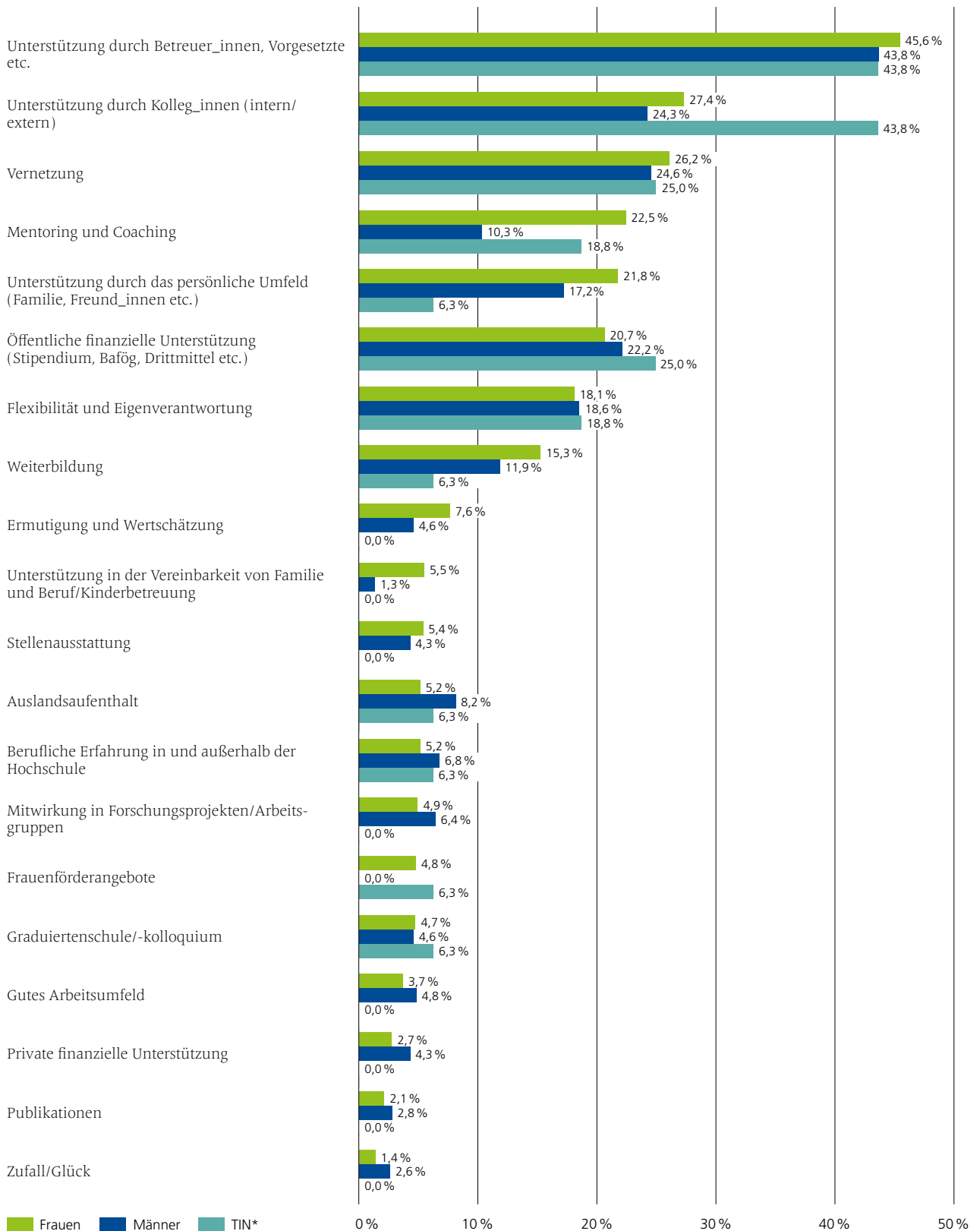


Abb. III 5.8 Förderliche Arten der Unterstützung. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen (n = 1.609 Frauen, 1.374 Männer, 16 TIN*), Frage 20 (Offene Frage), Mehrfachnennungen möglich)

Gegenüber der Vernetzung wird der Weiterbildung etwas weniger Bedeutung für die Förderung der eigenen Beschäftigung eingeräumt. Frauen bewerten Qualifizierungsmaßnahmen dabei häufiger als förderlich als ihre Kollegen. Hierbei werden sowohl Formate wie „Summer Schools“ (M/U/M), „Methodenworkshops“ (F/U/R) oder „Workshops zur Qualifizierung in der Lehre“ (F/HAW/R) als auch „Stressworkshops“ (F/U/R) genannt.

Finanzielle Ressourcen

Für einige der befragten Mittelbauangehörigen sind öffentliche finanzielle Ressourcen, wie Stipendien, BAföG oder auch Drittmittel, wichtige Aspekte der Förderung. Frauen benennen finanzielle Ressourcen etwas häufiger als Männer. Als hilfreich wurde eine „[f]inanzielle Förderung beim Übergang vom Master in die Promotion“ (F/U/G) empfunden sowie unterschiedliche Stipendien zur Förderung des Studiums oder der Promotion.

In Bezug auf finanzielle Ressourcen sind auch die Beschäftigungsbedingungen von Belang, wie eine „Vollzeitstelle zum Anfertigen einer Promotion (anstatt von Teilzeit)“ (M/U/I), berufliche „Anschlussverträge“ (F/U/G) oder wenn gar die „Verstetigung meiner Stelle“ (F/U/G) erreicht werden konnte.

Darüber hinaus werden auch die finanziellen Unterstützungsleistungen durch familiäre Strukturen von einigen Befragten hervorgehoben. Dies bezieht sich z. T. bereits auf die Studienfinanzierung und macht sichtbar, dass soziale Faktoren die Möglichkeitsbedingungen akademischer Karrieren ungleich beeinflussen können.

Rahmenbedingungen und private Ressourcen

Deutlich mehr Frauen als Männer äußern, dass Angebote der Hochschulen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Kinderbetreuung zum Erreichen ihrer beruflichen Ziele beigetragen hätten. Dabei wird die Dringlichkeit in einigen Antworten deutlich, wenn bspw. eine Wissenschaftlerin die drei wichtigsten förderlichen Faktoren wie folgt benennt:

*„Kinderbetreuung, Kinderbetreuung, Kinderbetreuung!“
(F/U/I)*

Zudem wird in diesem Kontext auch die „Möglichkeit zum flexiblen Arbeiten (Arbeitszeiten, Homeoffice) vor und nach Geburten“ (F/U/I) positiv hervorgeho-

ben. Einige Wissenschaftler_innen erleben auch unabhängig von Vereinbarkeitsfragen die pandemiebedingten verbesserten Möglichkeiten, im Homeoffice zu arbeiten, als förderlich.

Neben öffentlichen Unterstützungsstrukturen ist für viele Mittelbauer_innen die bisherige berufliche Laufbahn von persönlichen Ressourcen abhängig. Für manche zählt ausschließlich die Unterstützung durch das persönliche Umfeld, wenn bspw. die drei förderlichsten Faktoren mit „Freunde, Familie, Kollegen“ (M/U/I) benannt werden. Für andere ist der „[p]artner support“ (F/U/M) oder auch die private finanzielle Unterstützung, z. B. durch „Eltern und Großeltern“ (M/U/M), hilfreich gewesen. In einigen Rückmeldungen wird auch das spezifische soziale Kapital reflektiert, das aus einer akademischen Herkunft resultiert und sich etwa in „beruflich ‚nutzbare[n]‘ Kontakte[n] in der Verwandtschaft und bei Freunden“ (F/U/M) äußert.

Darüber hinaus benennen einige Wissenschaftler_innen auch Faktoren wie Zufall oder „Glück“ (F/U/R; M/U/G), doch auch persönliche Stärken und Ressourcen wie bspw. Flexibilität und Eigenverantwortung spielen in den Augen einiger Befragter eine wichtige Rolle. Diese liegen sowohl in einer „[i]ntrinsische[n] Motivation“ (M/U/G), „Neugierde“ (F/U/A) und „literally‘ hard work“ (F/U/R). Vor dem Hintergrund unsicherer Berufsperspektiven und hoher Leistungsanforderungen wird auch die Inanspruchnahme von Psychotherapie (M/U/K) thematisiert und psychologische Beratung als wichtiger Faktor hervorgehoben:

„Es gab auch Momente, in welchen ich ohne eine psychologische Unterstützung nicht mehr zurechtgekommen wäre.“ (F/U/R)

5.5 Resümee

Bei der Karriereplanung zeigen sich leichte geschlechterbezogene Differenzen zwischen den Mittelbauangehörigen. Diese fallen bei den nicht Promovierten eindeutiger aus: Zwar arbeiten geschlechterübergreifend rund zwei Drittel der Befragten an ihrer Dissertation, doch sind Frauen bei der Planung einer Promotion zurückhaltender als Männer. In der Postdoc-Phase plant ein gutes Drittel der Befragten keine weitere wissenschaftliche Qualifizierung – Männer etwas häufiger als Frauen.

Die Motivation für eine Beschäftigung an Hochschulen ähnelt und unterscheidet sich zugleich nach Geschlecht. Die von den Befragten am häufigsten genannte Motivation ist die Freude an der Forschung, auch die Lehre ist für alle Geschlechter ein starker Beweggrund. Die größte Geschlechterdifferenz besteht in dem von Männern deutlich häufiger genannten Wunsch, am wissenschaftlichen Fortschritt mitwirken zu wollen. Im Vergleich zu anderen Geschlechtern haben TIN*-Personen ein stärkeres Interesse an theoretischen Auseinandersetzungen. Frauen führen ihre Tätigkeit an einer Hochschule häufiger auf äußere Umstände wie Glück oder die Ansprache/Empfehlung von Dritten zurück und sind sich auch häufiger über ihre beruflichen Ziele unklar, während Männer durch ihre Tätigkeit häufiger als andere Befragte hoffen, ihre Karrierechancen außerhalb der Hochschule verbessern zu können. Eine Position außerhalb der Hochschule ist das von den Befragten am häufigsten genannte Karriereziel, Männer wollen jedoch die Hochschule öfter als Frauen verlassen. Rückblickend wollen etwa die Hälfte der Befragten, die auf die Frage geantwortet haben, an ihren Karriereentscheidungen nichts verändern. Am häufigsten wollen die Befragten im Nachhinein ihre Karriere zielgerichteter planen und sich zudem früher mit Alternativen zu einer Beschäftigung an Hochschulen auseinandersetzen. Zugleich nutzen die Mittelbauer_innen die offene Antwortmöglichkeit auch, um eine grundlegende Kritik an den prekären Beschäftigungsbedingungen sowie den bestehenden Abhängigkeitsverhältnissen zu äußern, wobei die Einschätzungen, inwieweit hier individuelle Handlungsspielräume bestehen, die im Rückblick anders hätten genutzt werden können, von den Befragten sehr unterschiedlich eingeschätzt werden.

Die Möglichkeiten der Befragten, räumlich mobil zu sein, unterscheiden sich deutlich nach Geschlecht. Insbesondere Frauen geben an, nicht oder eingeschränkt räumlich mobil zu sein. Unabhängig von Geschlecht schränkt der Wunsch, das eigene soziale Umfeld nicht zu verlassen, die räumliche Mobilität am häufigsten ein und ebenfalls unabhängig von Geschlecht will ein knappes Viertel der Befragten ihren Kindern keinen Umzug zumuten. Frauen befürchten allerdings häufiger Schwierigkeiten mit der Organisation der Betreuung ihrer Kinder und sind zudem öfter durch die Pflege von Angehörigen eingeschränkt.

Bei der Vernetzung zeigen sich ebenfalls geschlechterbezogene Unterschiede, jedoch kommt der Mitgliedschaft in einer (nationalen) Fachgesellschaft geschlechterübergreifend die größte Bedeutung zu. Frauen sind im Vergleich zu Männern etwas häufiger Teil formaler, berufsbezogener Vereinigungen und Netzwerke. TIN*-Personen organisieren sich häufiger als andere Geschlechter fachübergreifend. Informelle Netzwerke von Männern bestehen darüber hinaus häufiger als Netzwerke von Frauen und TIN*-Personen aus Angehörigen des eigenen Geschlechts. Dies kann ein Hinweis auf das Fortbestehen informeller „all boys networks“ sein. Möglicherweise ist die stärkere Teilhabe von Frauen an formalen Netzwerkstrukturen hierauf eine Antwort – und ein Ausdruck erfolgreicher Frauenförder- und Gleichstellungsmaßnahmen. Die Befragung zeigt, dass Frauen Unterstützungsangebote der Hochschulen stärker nutzen und Männer deutlich häufiger angeben, diese bislang noch überhaupt nicht wahrgenommen zu haben. Empirisch lässt sich in der vorliegenden Befragung die oft unterstellte ‚schlechtere‘ Vernetzung von Wissenschaftlerinnen widerlegen. Möglicherweise stellen sich informelle, androzentrische Netzwerke für Männer weiterhin profitabler dar als formalisierte Angebote zur Karriereförderung, sodass letztere für Männer häufiger als verzichtbar erscheinen.

Die Frage, wie gut die Vernetzung am Arbeitsplatz selbst gefördert wird, wird weitgehend unabhängig von Geschlecht beantwortet und die Befragten geben an, mit der informellen Vernetzung eher unzufrieden zu sein: Lediglich ein knappes Drittel sieht sich in ihrer Qualifizierung gut unterstützt, mehr als 40 % der Befragten sind mit ihrer Einführung in informelle Netzwerke wenig oder gar unzufrieden. Dies trifft in beson-

derem Maße auf die Gruppe der TIN*-Befragten zu. Frauen fühlen sich im Vergleich zu Männern seltener durch ihre Vorgesetzten bei der fachlichen Vernetzung unterstützt. Private Unterstützungsstrukturen erleben sie jedoch häufiger als förderlich.

Die offene Frage nach hilfreicher Unterstützung offenbart die Bedeutung guter und persönlicher Betreuungsverhältnisse, die teilweise bereits im Studium aufgebaut werden und auch emotionale

Unterstützung oder die Gewährung von Freiheit zum Forschen umfassen. Frauen schätzen nicht nur die Betreuung, sondern auch Mentoringbeziehungen häufiger positiv ein. Eine ähnlich unterstützende Funktion nehmen auch Anerkennung, Wertschätzung und Rückhalt im Privaten ein. Frauen nehmen diese ebenso wie finanzielle Unterstützung (sowohl Förderung durch Stipendien als auch familiäre Finanzhilfen) und Strukturen, die die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft erleichtern, häufiger als förderlich wahr.

6 ARBEITSALLTAG – ERFAHRUNGEN, ZUFRIEDENHEIT UND DIE AUSWIRKUNGEN DER CORONAPANDEMIE

Aus der Hochschulforschung ist bekannt, dass die Angehörigen des akademischen Mittelbaus insgesamt eine hohe Zufriedenheit mit ihren Arbeitsinhalten und mit den Entfaltungsmöglichkeiten eigener Ideen äußern – trotz der zum großen Teil unsicheren und schwierigen Rahmenbedingungen, die insbesondere von den befristet Beschäftigten kritisch bewertet werden (vgl. Ambrasat 2021; Kuhnt et al. 2022).⁵² Wie die Beschäftigten im Mittelbau an den nordrhein-westfälischen Hochschulen ihren Arbeitsbedingungen und ihren Arbeitsalltag erleben und ob sich hierbei geschlechterbezogene Differenzen zeigen, ist Gegenstand des vorliegenden Kapitels. Dabei wird auch geprüft,

inwiefern die Ungleichheitsdimensionen Bildungsherkunft, Migrationsgeschichte und Rassismuserfahrung Auswirkungen auf das Antwortverhalten der Befragten haben.⁵³ Zugleich stehen die Auswirkungen der Coronapandemie im Fokus. Denn neben den Risiken einer Erkrankung, der Sorge um nahestehende Personen, den Auswirkungen der enormen Kontaktbeschränkungen und der Schließung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen führten die Infektionsschutzmaßnahmen auch an den Hochschulen zu großen Veränderungen und zu spezifischen Arbeitsbelastungen.⁵⁴ Die Datengrundlage der folgenden Darstellung bildet die Online-Befragung.

6.1 BEURTEILUNG DER BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN UND DER ARBEITSSITUATION

Die Arbeitssituation und die Beschäftigungsbedingungen werden durch verschiedene inhaltliche wie auch organisationale Aspekte geprägt. Zum einen sind Arbeitsklima, Inhalte der Tätigkeit sowie der eigene Gestaltungsspielraum ausschlaggebend, zum anderen aber auch die Rahmenbedingungen, deren Bewertungen durch die Befragten zunächst dargestellt werden. In den nachfolgenden Kapiteln wird den Fragen nach Hierarchien und Kollegialität sowie

nach den Erfahrungen mit Geschlechtergleichstellung im Arbeitsalltag nachgegangen.

6.1.1 Arbeitsinhalte und Rahmenbedingungen

Um einen Einblick zu erhalten, wie die Mittelbauer_innen ihre Tätigkeit bewerten, wurden sie zu Arbeitsinhalten und -atmosphäre sowie Rahmenbedingungen der Beschäftigung befragt.⁵⁵

⁵² Im Hinblick auf Einkommen, betriebliche Sozialleistungen und Beschäftigungssicherheit weist der DGB-Hochschulreport NRW für Mittelbauangehörige an Hochschulen in NRW eine im Vergleich zu anderen Akademiker_innen geringere Arbeitszufriedenheit nach (vgl. DGB-Bezirk NRW 2020).

⁵³ Wird dies in Bezug auf einzelne Aussagen und Items nicht ausgewiesen, so wurde dies geprüft, ohne dass ein Effekt nachweisbar war.

⁵⁴ Vgl. hierzu auch die Darstellung der Veränderungen der Gleichstellungs- und Gremienarbeit in Teil II dieses Reports.

⁵⁵ Den Befragten wurde eine fünfstufige Skala mit den Antwortmöglichkeiten „Sehr schlecht“ (=1), „Eher schlecht“ (=2), „Teils-teils“ (=3), „Eher gut“ (=4), „Sehr gut“ (=5) vorgelegt. Traf ein Item nicht den Tätigkeitsschwerpunkt der Befragten, konnten diese die Antwort „Dieser Aspekt betrifft mich nicht“ wählen. Aus forschungspragmatischen Gründen erfolgt die Darstellung der Ergebnisse 1 und 2 sowie 4 und 5 zusammengefasst. Reihenstellungseffekten wurde durch eine Item-Rotation entgegengewirkt.

Wie bewerten Sie die folgenden Aspekte im Rahmen Ihrer aktuellen Tätigkeit?

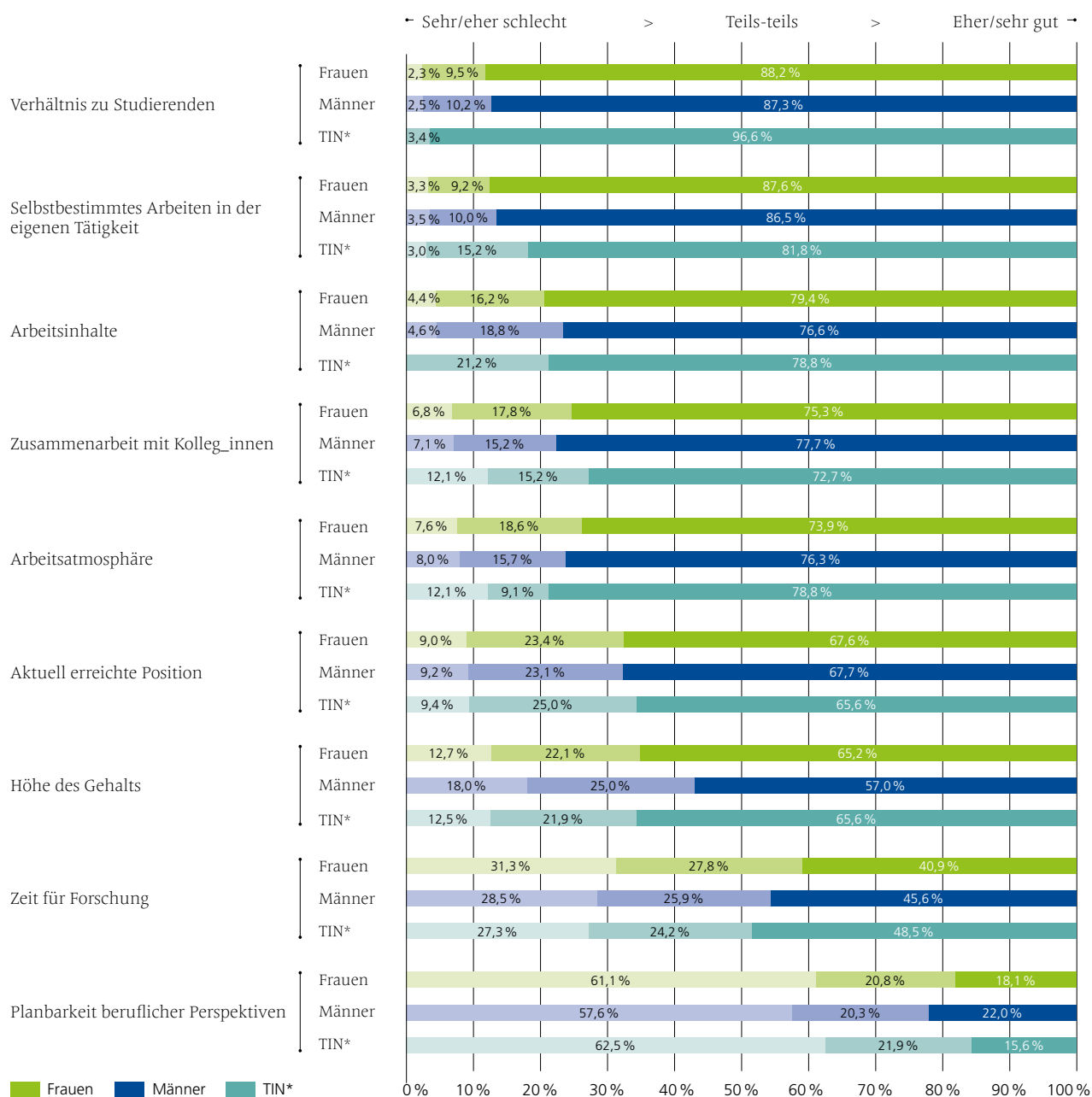


Abb. III 6.1 Bewertung von Aspekten im Rahmen der aktuellen Tätigkeit. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A. und „Dieser Aspekt betrifft mich nicht“); eigene Berechnungen, Frage 21)

Zunächst fällt auf, dass sich die Einschätzungen der Befragten im Rahmen bisheriger Forschungsergebnisse bewegen. In der Gesamtbetrachtung zeigen sich dezidierte geschlechterbezogene Unterschiede, die sich insbesondere auf die Rahmen-

bedingungen der aktuellen Tätigkeit beziehen (Abb. III 6.1).

Weitestgehend unabhängig vom Geschlecht⁵⁶ bewerten rund 87 % und damit der überwiegende Teil der

⁵⁶ Aufgrund der geringen Fallzahlen sind die Anteilswerte der befragten TIN*-Personen sehr vorsichtig zu interpretieren. Insbesondere die Zusammenarbeit mit den Studierenden wird mit einem Anteil von 96,6 % von den TIN*-Befragten noch häufiger positiv eingeschätzt, als es die befragten Frauen und Männer tun.

Befragten sowohl das Verhältnis zu den Studierenden als auch die Selbstbestimmtheit der eigenen Tätigkeit positiv. Allerdings wirken sich die Ungleichheitsdimensionen Migration und Rassismuserfahrung auf das Lehrverhältnis aus. Mittelbauer_innen mit Migrationsgeschichte und diejenigen, die von rassifizierenden und ethnisierten Zuschreibungen betroffen sind, beschreiben ihr Verhältnis zu den Studierenden im Vergleich etwas schlechter, dies gilt insbesondere für rassifizierte Männer. Ähnliche Tendenzen zeigen sich hinsichtlich der Selbstbestimmtheit der eigenen Tätigkeit, wobei der Unterschied zwischen den verschiedenen Gruppen geringer ausfällt, jedoch insbesondere rassifizierte Männer ihre Tätigkeit deutlich seltener als selbstbestimmt beschreiben.

Die Arbeitsinhalte, die Arbeitsatmosphäre und die Zusammenarbeit mit den Kolleg_innen werden ebenfalls von rund drei Vierteln der Befragten positiv eingeschätzt. Mit Blick auf den eigenen Karriereverlauf wird die aktuell erreichte Position zwar nicht mehr ganz so häufig, aber noch von mindestens zwei Dritteln der befragten Beschäftigten als gut beurteilt. Auch bei diesen vier Items sind Unterschiede nach Geschlecht kaum vorhanden. Jedoch wird die Zusammenarbeit mit den Kolleg_innen von Befragten mit Migrationsgeschichte und von rassifizierten Befragten im Vergleich jeweils etwas häufiger negativ bewertet. Letztere – und hier insbesondere Frauen – beurteilen auch die Arbeitsatmosphäre häufiger schlechter.

Weitere berufliche Aspekte wie die Höhe des Gehalts oder die vorhandene Zeit für Forschung werden insgesamt kritischer gesehen und es zeigen sich geschlechterbezogene Unterschiede. So geben lediglich 57,0 % der Männer an, die Höhe ihres Gehalts sei sehr bzw. eher gut, während es in der Gruppe der Frauen und der Gruppe der TIN*-Personen über 65 % sind. Auch steht nach Meinung von mehr als der Hälfte der Befragten in allen Geschlechtergruppen eher zu wenig Zeit für die Forschung zur Verfügung. Bei den befragten Frauen sind es sogar fast 60 %, die hier keine positive Antwortmöglichkeit wählen. Darüber hinaus

wird der Mangel an Zeit für Forschung vor allem von denjenigen, die keine Migrationsgeschichte haben, aus einem akademischen Elternhaus entstammen und nicht rassifiziert werden, häufiger negativ bewertet. Die Höhe des Gehalts wird von Befragten, die mit rassifizierten oder ethnisierten Zuschreibungen konfrontiert sind, und hier wiederum besonders von Männern häufiger schlechter bewertet.

Aufgrund des hohen Anteils an Befristungen und den damit verbundenen Beschäftigungsunsicherheiten wird der Aspekt der Planbarkeit beruflicher Perspektiven von allen befragten Mittelbauer_innen am schlechtesten beurteilt (vgl. hierzu auch Lesener/Gusy 2017: 35). Gute 60 % der befragten Frauen und TIN*-Befragten schätzen ihre beruflichen Planungsperspektiven als sehr oder eher schlecht ein, in der Gruppe der Männer sind es 57,6 %. Hierbei schätzen Frauen ohne Migrationsgeschichte ihre Perspektiven besonders häufig schlecht ein.

6.1.2 Hierarchien, Kollegialität und Unterstützung

Die spezifischen Hierarchien und der große Befristungsgrad an Hochschulen in Deutschland bedingen eine hohe Abhängigkeit der akademischen Beschäftigten im Mittelbau von ihren Vorgesetzten – zumeist Professor_innen (vgl. Beadle et al. 2020; Max Planck Phdnet 2020; Richter/Reul 2016).⁵⁷ Diese Situation verstärke den Konkurrenzdruck um entfristete Stellen, Drittmittel und Veröffentlichungen. Auch wird den Angehörigen des akademischen Mittelbaus eine geringe Ausprägung eines ‚Statusbewusstseins‘ als Beschäftigtengruppe attestiert (vgl. Friedrichsmeier/Wannöfel 2010: 19), was den Organisationsgrad zur Durchsetzung eigener Interessen schwäche. Wie sich die genannten Bedingungen auf das Verhältnis zu Vorgesetzten und Kolleg_innen, aber auch auf die eigene Position als Statusgruppe an einer Hochschule auswirken, wird aus Sicht der befragten nordrhein-westfälischen Mittelbauer_innen näher beleuchtet.⁵⁸ Die folgenden Auswertungen zeigen, dass die Befragten aufgrund ihrer persönlichen Erfahrungen die Abhängigkeiten, das Zusammenarbeiten und

⁵⁷ So betonen etwa Richter und Reul (2016: 323) die „dyadische Professor_in-Nachwuchs-Relation“ für den Erfolg einer Hochschulkarriere und stellen sowohl den hohen Grad persönlicher Abhängigkeit im Betreuungsverhältnis als auch die relative Autonomie heraus, die Professor_innen bei der Personalführung gegenüber der Organisation Hochschule innehaben.

⁵⁸ Hierzu wurden allen Studienteilnehmenden fünf Aussagen vorgelegt, eine sechste Aussage zur Betreuungssituation richtete sich ausschließlich an diejenigen, die aktuell an einer Dissertation oder Habilitation arbeiten. Den Befragten stand zur Beantwortung eine fünfstufige Skala mit den Antwortmöglichkeiten „Trifft überhaupt nicht zu“ (=1), „Trifft eher nicht zu“ (=2), „Teils-teils“ (=3), „Trifft eher zu“ (=4), „Trifft voll und ganz zu“ (=5) zur Verfügung. Aus forschungspragmatischen Gründen erfolgt die Darstellung der Ergebnisse 1 und 2 sowie 4 und 5 zusammengefasst. Reihenstellungseffekten wurde durch eine Item-Rotation entgegengewirkt.

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Erfahrungen als Mitglied des wissenschaftlichen Mittelbaus zu?



Abb. III 6.2a Erfahrungen der Beschäftigten des wissenschaftlichen Mittelbaus. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen, Frage 22)

die eigene Position als Statusgruppe deutlich ambivalenter einschätzen, als dies die Forschungsliteratur vermuten lässt (Abb. III 6.2a).

Respekt und Konkurrenz

Die Mittelbauer_innen zeichnen insgesamt das Bild eines Arbeitsumfeldes, das von Respekt geprägt ist. So stimmen vier von fünf Befragten der Aussage zu, in einem respektvollen Umfeld zu arbeiten, wobei Frauen hier mit der vollen Zustimmung etwas zurückhaltender sind. Trotz einer überwiegend als respektvoll empfundenen Arbeitsumgebung ist Konkurrenz im Mittelbau durchaus ein Thema und insbesondere für die befragten Frauen und TIN*-Beschäftigten häufiger spürbar. So stimmen beide Gruppen mit Anteilen von über 60 % zu, mindestens in Teilen Konkurrenz zu erleben, in der Gruppe der Männer sind es etwas mehr als die Hälfte. Darüber hinaus führen insbesondere für Frauen eine Migrationsgeschichte und erfahrener Rassismus häufiger dazu, dass von Kon-

kurrenz berichtet wird. Zudem bestimmen geschlechterübergreifend und weitestgehend unabhängig von Bildungsherkunft, Migration und Rassismuserfahrung für mehr als die Hälfte der Befragten Abhängigkeiten von Vorgesetzten ihren Arbeitsalltag.

Autonomie und Abhängigkeit

Für über 28,5 % der Befragten gestaltet sich der Arbeitsalltag dagegen selbstbestimmter. Auch wenn von vielen wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten Abhängigkeiten von Vorgesetzten berichtet werden, bedeutet dies nicht, dass diese für ihre Mitarbeiter_innen nicht ansprechbar seien. So stimmen rund zwei Drittel aller Befragten der Aussage zu, dass direkte Vorgesetzte ein offenes Ohr für ihre beruflichen Anliegen haben, allerdings gilt dies für rund 16 % der Wissenschaftler_innen nicht. Mit Bezug auf die wissenschaftliche Qualifizierung zeigt sich zunächst, dass über die Hälfte aller Befragten findet, ausreichende Unterstützung durch

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Erfahrungen als Mitglied des wissenschaftlichen Mittelbaus zu?

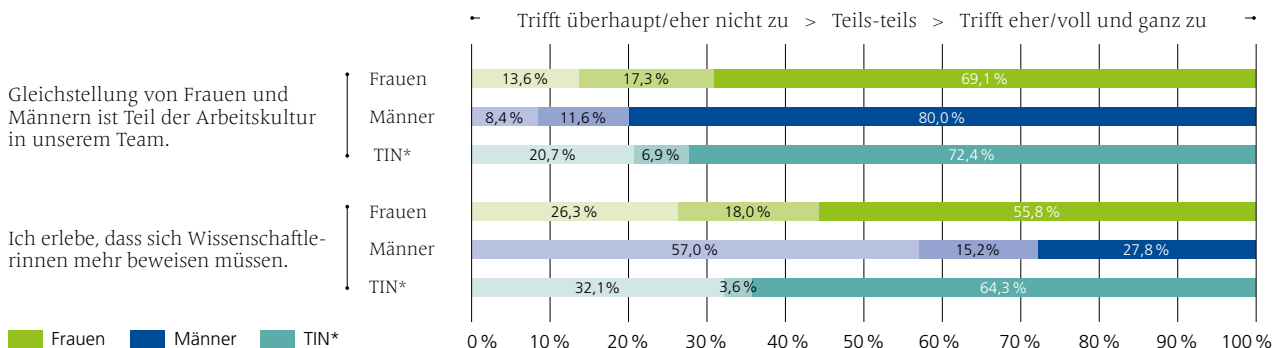


Abb. III 6.2b Erfahrungen der Beschäftigten des wissenschaftlichen Mittelbaus. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen, Frage 22)

ihre zuständigen Betreuer_innen zu erhalten. Für über ein Viertel der befragten Habilitand_innen und Promovierenden ergibt sich die Problematik, dass sie nicht bzw. kaum durch die zuständige Betreuungsperson in ihrer Qualifizierung unterstützt werden. Mit Blick auf das Geschlecht zeigt sich, dass Frauen die Betreuungssituation zufriedenstellender bewerten.

Einflussmöglichkeiten des Mittelbaus

Hochschulpolitisch schätzen die meisten Befragten – unabhängig von ihrem Geschlecht – die Einflussmöglichkeiten des Mittelbaus als gering ein. Frauen sind insofern etwas optimistischer, als dass sie häufiger angeben, der Mittelbau verfüge zumindest teilweise über Einfluss- und Entscheidungsmöglichkeiten. Demgegenüber beurteilen von rassifizierenden oder ethnizierenden Zuschreibungen betroffene Männer die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten des Mittelbaus skeptischer.

6.1.3 Geschlechtergleichstellung im Arbeitsalltag

Nach wie vor sind Hochschulen „gendered organizations“ (vgl. Acker 1990). Wissenschaftliche Tätigkeiten selbst sind vergeschlechtlicht und Hochschulen – trotz der Implementierung einer weitreichenden Gleichstellungsgovernance (vgl. Erbe 2022; Löther/Riegraf 2017) – weiterhin durch vielfältige Geschlechterungleichheiten geprägt. Daher wurden die Mittelbauer_innen um ihre Einschätzung gebeten, wie Gleichstellung im Arbeitsalltag gelebt wird (Abb. III 6.2b). Hierbei zeigen sich teilweise stark nach Geschlecht divergierende Perspektiven, denn die Antworten auf die Fragen, ob an Wissenschaftlerinnen andere An-

sprüche gestellt werden oder ob Gleichstellung im Alltag bereits Praxis ist, fallen in Abhängigkeit von Geschlecht sehr unterschiedlich aus.

Gleichstellung und Arbeitskultur

So sind deutlich mehr als die Hälfte der befragten Frauen und TIN*-Personen davon überzeugt, dass sich Wissenschaftlerinnen stärker als ihre männlichen Kollegen beweisen müssen. Bei den befragten Männern liegt dieser Wert mit 27,8 % nicht nur weit unter einem Drittel, sondern fällt auch weniger als halb so hoch aus wie bei den befragten Kolleginnen (55,8 %). Dies steht im Einklang mit Untersuchungen, die aufzeigen, dass Vorstellungen von wissenschaftlichen Karrieren weiterhin stark androzentrisch geprägt sind und Wissenschaftlerinnen daher ihre diesbezüglichen Ambitionen lautstärker artikulieren müssen als ihre Kollegen (vgl. für die Ingenieurwissenschaften Greusing 2018; für die Hochschulmedizin Hendrix et al. 2019; sowie grundlegend Beaufäys 2003).

Auch bezüglich der Bedeutung von Geschlechtergleichstellung in den eigenen Arbeitskontexten unterscheidet sich die Wahrnehmung markant nach Geschlecht. So gehen 80,0 % der Männer davon aus, dass Gleichstellung bereits in hohem Maße zur Arbeitskultur im eigenen Team gehört, während die befragten Frauen dies deutlich skeptischer beurteilen und nur zu 69,1 % der Überzeugung sind, dass Gleichstellung bereits Teil der Arbeitskultur ist. Dabei äußern Frauen mit Migrationsgeschichte und diejenigen, die der Gefahr rassifizierender oder ethnizierender Zuschreibungen ausgesetzt sind, wiederum seltener, dass Gleichstellung zur Arbeitskultur gehört.

6.2 EINFLUSS DER CORONAPANDEMIE AUF ARBEITSZUFRIEDENHEIT UND -BEDINGUNGEN

Im Folgenden stehen die pandemiebezogenen Erfahrungen der Befragten im Mittelpunkt. In der geschlechterbezogenen Hochschulforschung konnte bereits während der ersten Pandemiemonate anhand der Auswertung von Preprint-Datenbanken eine Ausweitung des Gender Publication Gaps festgestellt werden (vgl. Altenstädter et al. 2021; Rusconi et al. 2020), obwohl das gesamte Ausmaß der Folgen der Coronapandemie aufgrund der langen Vorlaufzeiten wissenschaftlicher Publikationen weiterhin noch nicht vollständig abzuschätzen ist. Der Publication Gap wird u. a. auf eine ungleiche Verteilung von Care- und Sorgearbeit sowie auf einen geschlechterbezogenen Unterschied bezüglich des für die Umstellung auf Online-Lehre aufgewendeten Arbeitsaufwands zurückgeführt (vgl. Rusconi et al. 2020: 25f.).

Gender Corona Gap

Neben Geschlechtereffekten dürfte sich auf den Publikations-Output ebenfalls auswirken, inwieweit Forschungsarbeiten pandemiebedingt unter- bzw. abgebrochen werden mussten (z. B. aufgrund von (inter-)nationalen Reisebeschränkungen, Labor- und Archivschließungen, Kontaktbeschränkungen). Altenstädter et al. (2021) befürchten eine Verstärkung bestehender Geschlechterungleichheiten: Matthäus- und Mathilda-Effekte könnten am Ende diejenigen besonders belohnen, die bereits etabliert und gut vernetzt sind (vgl. hierzu Rossiter 1993). Die geschlechterbezogene Hochschulforschung verweist mit Nachdruck auf die „vergeschlechtlichte Interpretation des Wissenschaftler*innen-Berufs“ (Altenstädter et al. 2021: o. S.), die etwa im Kontext der Coronapandemie dazu führt, dass Wissenschaftlerinnen mehr Zeit in die Entwicklung und Durchführung neuer digitaler Lernformate investieren. Somit setze sich auch während der Pandemie die Tendenz fort, dass Wissenschaftlerinnen stärker in der Lehre involviert sind, obwohl dies in der Regel nicht gleichermaßen wie Forschungsleistungen honoriert wird (vgl. Altenstädter et al. 2021; Kortendiek et al. 2019: 335). Zugleich müssen hinsichtlich der Auswirkungen der Pandemie auch intersektionale Ungleichheiten berücksichtigt werden (vgl. Malisch et al. 2020). So ist zu erwarten, dass – abhängig von

konkreten Beschäftigungskonditionen – sozial unterschiedlich positionierte Wissenschaftlerinnen (etwa in Bezug auf ethnische Zugehörigkeit, Rassifizierungsprozesse, Klassenherkunft, Gesundheitszustand etc.) negative Auswirkungen der Pandemie in unterschiedlicher Intensität erfahren. Im Vergleich zu Männern seien Wissenschaftlerinnen und insbesondere Wissenschaftlerinnen of Colour bereits vor der Pandemie von höheren Lehrdeputaten, schlechterer Bezahlung, unsicheren Beschäftigungsbedingungen und höheren Anforderungen, Servicedienstleistungen wie Beratung und Mentoring zu erbringen, konfrontiert gewesen (vgl. Malisch et al. 2020: 15379f.).

Vor dem Hintergrund dieser Forschungsdebatten und -ergebnisse wird der Einfluss der Coronapandemie anhand der Daten der Online-Befragung näher untersucht: Zunächst wird nach Veränderungen in der Arbeitszufriedenheit gefragt, im Anschluss stehen die Veränderungen der Arbeitsbedingungen auch in Bezug auf Forschung und Lehre im Fokus. Abschließend geht es um die Erfahrungen mit dem Homeoffice und Fragen der Vereinbarkeit von Sorgertätigkeiten mit der wissenschaftlichen oder künstlerischen Arbeit an der Hochschule.

6.2.1 Einfluss der Coronapandemie auf die Arbeitszufriedenheit

Um zu erfahren, inwiefern sich die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten im akademischen Mittelbau in NRW im Zuge der Coronapandemie verändert hat, wurden die Wissenschaftler_innen zunächst nach ihrer Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten ihrer Tätigkeit befragt.⁵⁹ Im Anschluss wurden die Befragten gebeten, anzugeben, ob sich ihre Zufriedenheit durch die Pandemie verändert hat.⁶⁰

Arbeitszeit

Insgesamt zeigen sich zunächst knapp drei Viertel aller Beschäftigten geschlechterübergreifend zumindest zufrieden mit dem Umfang ihrer vertraglich festgelegten Arbeitszeit (Abb. III 6.3a). Für ebenfalls knapp drei Viertel der Befragten hat sich ihre Zu-

⁵⁹ Den Befragten wurde eine fünfstufige Skala mit den Antwortmöglichkeiten „Unzufrieden“ (=1), „Weniger zufrieden“ (=2), „Zufrieden“ (=3), „Sehr zufrieden“ (=4), „Vollkommen zufrieden“ (=5) vorgelegt. Aus forschungspragmatischen Gründen erfolgt die Darstellung der Ergebnisse 1 und 2 sowie 4 und 5 zusammengefasst.

⁶⁰ Hier konnten die Teilnehmenden der Online-Befragung zwischen drei Antwortmöglichkeiten wählen: „Ich bin nun unzufriedener“ (=1), „Keine Veränderung“ (=2), „Ich bin nun zufriedener“ (=3).

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeitszeit und wie hat sich diese im Zuge der Coronapandemie verändert?

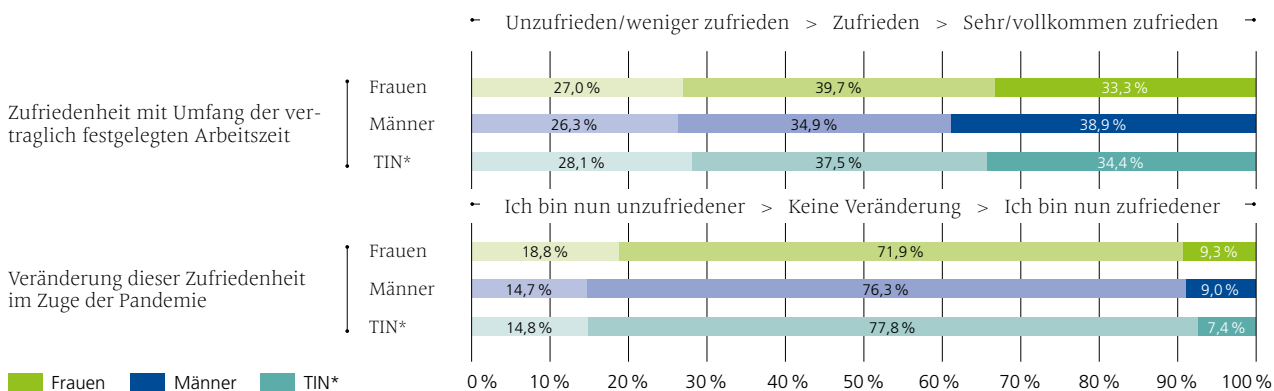


Abb. III 6.3a Zufriedenheit mit der Arbeitszeit. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen, Fragen 23, 24)

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Einbindung in berufsrelevante Netzwerke und wie hat sich diese im Zuge der Coronapandemie verändert?

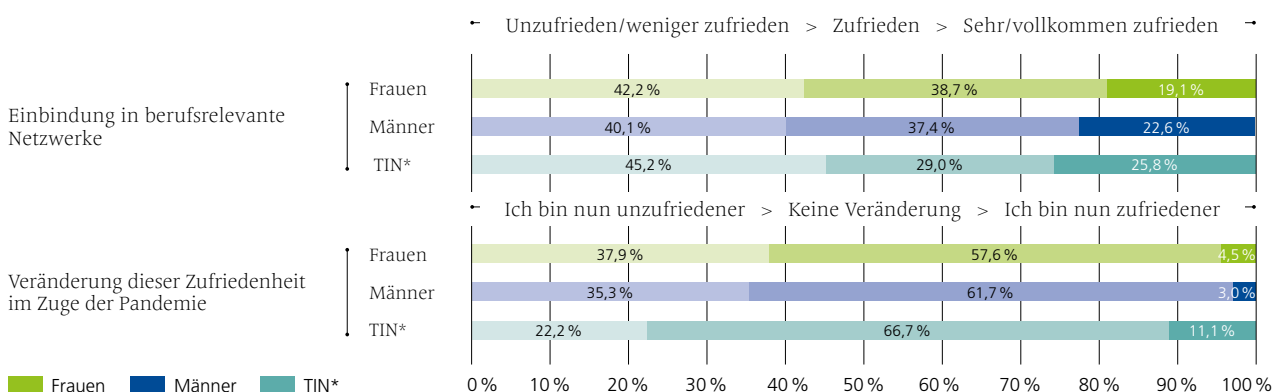


Abb. III 6.3b Zufriedenheit mit der Einbindung in berufsrelevante Netzwerke. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen, Fragen 23, 24)

friedenheit im Zuge der Coronapandemie nicht verändert, rund 9 % der Mittelbauer_innen zeigen sich sogar zufriedener. Allerdings geben mit einem Anteil von 18,8 % etwas mehr Frauen an, dass sie nun unzufriedener mit der Arbeitszeit sind.

Einbindung in berufliche Netzwerke

In Bezug auf die Einbindung in beruflich relevante Netzwerke gibt eine Mehrheit der Beschäftigten im akademischen Mittelbau zwar an, zumindest zufrieden zu sein, gleichwohl ist der Anteil der Befragten, die geschlechterübergreifend Unzufriedenheit äußern, sehr hoch, er liegt knapp oberhalb der 40-%-Marke (Abb. III 6.3b). Zusätzlich wirkt sich die Coronapandemie für mehr als ein Drittel der befrag-

ten Angehörigen des Mittelbaus negativ auf ihre Einbindung in berufsrelevante Netzwerke aus. Befragte mit Migrationsgeschichte berichten etwas häufiger – wenn auch auf niedrigem Niveau – von einer Verbesserung der Situation im Zuge der Pandemie.

Möglichkeit zur Weiterqualifizierung

Bei der Zufriedenheit mit den Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung zeigen sich kaum geschlechterbezogene Unterschiede (Abb. III 6.3c). Auch hier ist mit Anteilen nahe 30 % ein beträchtlicher Anteil der Wissenschaftler_innen mit der Situation unzufrieden oder weniger zufrieden. Zugleich sind die befragten Männer etwas häufiger sehr bzw. vollkommen zufrieden mit ihren Weiterqualifizierungs-

Wie zufrieden sind Sie mit der Möglichkeit zur Weiterqualifizierung und wie hat sich diese im Zuge der Coronapandemie verändert?

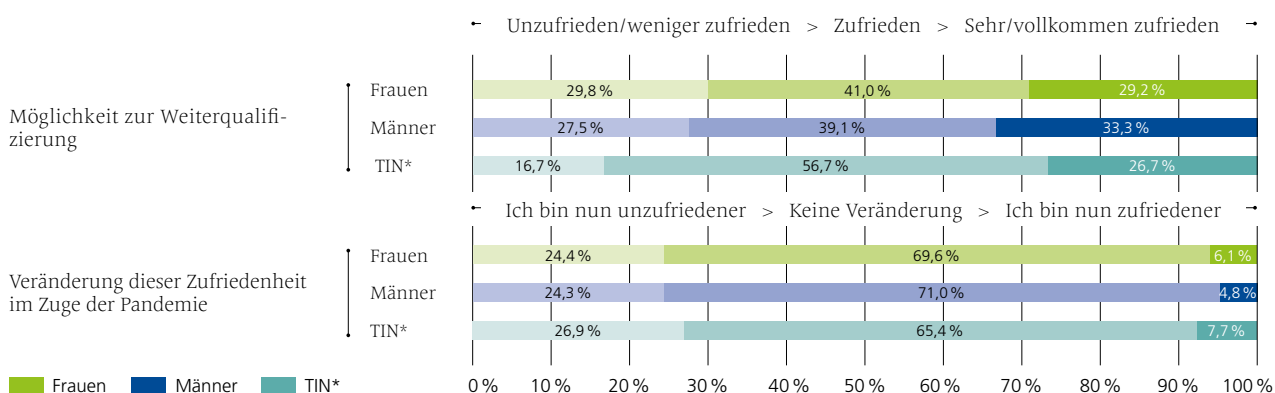


Abb. III 6.3c Zufriedenheit mit der Möglichkeit zur Weiterqualifizierung. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen, Fragen 23, 24)

Wie zufrieden sind Sie mit der Betreuung Ihrer Dissertation bzw. Habilitation und wie hat sich diese im Zuge der Coronapandemie verändert?

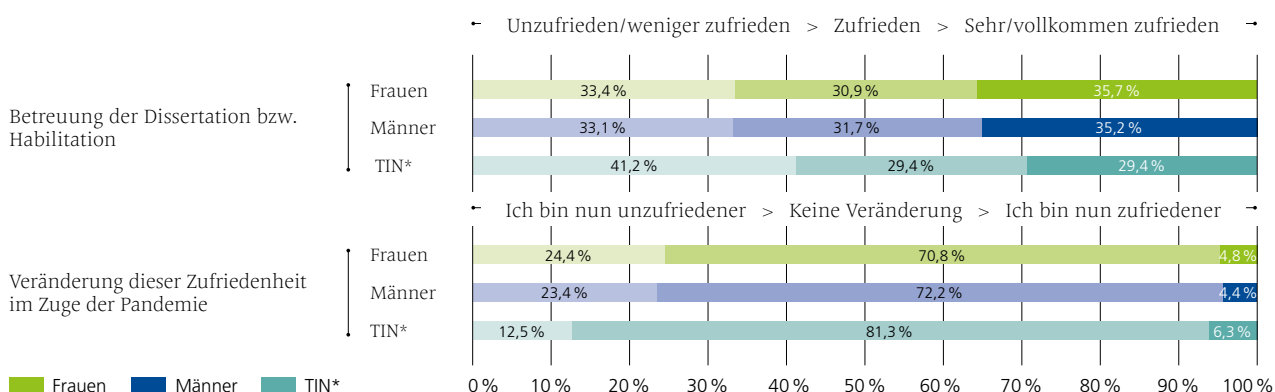


Abb. III 6.3d Zufriedenheit mit der Betreuung der Dissertation bzw. Habilitation. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen, Fragen 23, 24)

Wie zufrieden sind Sie mit der Pendeldistanz und wie hat sich diese im Zuge der Coronapandemie verändert?

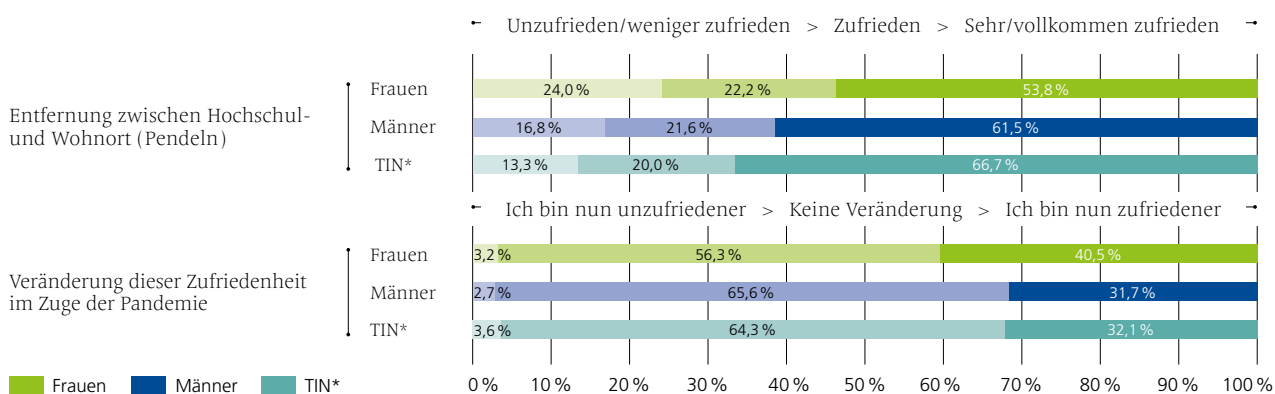


Abb. III 6.3e Zufriedenheit mit der Pendeldistanz. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen, Fragen 23, 24)

möglichkeiten. Im Zuge der Coronapandemie gibt fast ein Viertel der Befragten an, nun unzufriedener mit ihren Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung zu sein, während für etwa 70 % keine Veränderung in der Zufriedenheit zu verzeichnen ist. Mittelbauer_innen, die der Gefahr, Rassismus zu erleben, ausgesetzt sind, äußern sich häufiger unzufrieden. Dies trifft in besonderem Maße auf die Frauen zu. Die Coronapandemie verstärkt diese Unzufriedenheit, ohne dass es hierbei zu Geschlechtereffekten kommt. Auch Befragte mit Migrationsgeschichte, und hier insbesondere Frauen, sind im Vergleich häufiger unzufrieden mit ihren Möglichkeiten zur Weiterqualifikation.

Betreuung der Dissertation bzw. Habilitation

Die Frage nach der Zufriedenheit mit der Betreuung der Dissertation bzw. Habilitation (Abb. III 6.3d) wurde ausschließlich den Befragten vorgelegt, die angegeben hatten, dass sie zum Zeitpunkt der Umfrage an einer Dissertation bzw. Habilitation arbeiten. Auch bei diesem Thema zeigen sich keine statistisch bedeutsamen Unterschiede nach Geschlecht. Die Auswertung ergibt eine vergleichsweise hohe Zufriedenheit mit der Betreuung der Qualifizierungsarbeit, denn rund 31 % der befragten akademischen Beschäftigten sind zufrieden und ein gutes Drittel zeigt sich sehr oder vollkommen zufrieden, wohingegen ein Drittel der Studienteilnehmenden die Antwortkategorien unzufrieden/weniger zufrieden gewählt hat.⁶¹ Die Coronapandemie hat bei der überwiegenden Mehrheit der Befragten keinen Einfluss auf die Zufriedenheit, jedoch kam es bei rund einem Viertel zu einer Verschlechterung der Betreuungssituation.

Pendeldistanz

Die größten geschlechterbezogenen Unterschiede ergeben sich in Bezug auf die Entfernung zwischen Hochschulstandort und Wohnort: Bei insgesamt hohen Zufriedenheitswerten äußert knapp ein Viertel der befragten Frauen Unzufriedenheit mit der Pendeldistanz und deutlich seltener als Männer (53,8 % vs. 61,5 %) wählen sie die Antwort sehr/vollkommen zufrieden. Die TIN*-Befragten zeigen sich insgesamt zufrieden mit der Entfernung zwischen Hochschul- und Wohnort.

In Bezug auf die Veränderung durch die Pandemie und die damit verbundene Einführung von Home-

office hat sich für viele wissenschaftliche und künstlerische Beschäftigte in der Untersuchungsgruppe die Zufriedenheit positiv verändert bzw. ist gleichgeblieben. Dies gilt insbesondere für 40,5 % der befragten Frauen, die sich nun zufriedener äußern. Das Pendeln ist damit die Frage, bei der von allen mit Abstand am häufigsten eine positive pandemiebedingte Veränderung der Arbeitssituation zurückgemeldet wird. Zugleich fällt der Anteil derjenigen, die hier von einer Verschlechterung berichten, am geringsten aus und liegt bei allen Geschlechtern deutlich unter der 5-%-Marke.

Vereinbarkeit

Mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zeigt sich die Mehrheit der wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten des Mittelbaus durchaus zufrieden (Abb. III 6.3f). Jedoch fällt auf, dass mit einem Anteil von 40,9 % Männer deutlich häufiger die Antwort sehr/vollkommen zufrieden gewählt haben. TIN*-Beschäftigte erzielen hier ebenfalls recht hohe Anteilswerte. Insgesamt und über alle Geschlechtergrenzen hinweg ist der Anteil der unzufriedenen und weniger zufriedenen Befragten mit ca. 28 % nicht unerheblich. Die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist das Thema, auf das sich die Coronapandemie sowohl positiv als auch negativ am stärksten auswirkt: Fast ein Drittel der Befragten ist aufgrund der Pandemie nun zufriedener mit ihrer Vereinbarkeitssituation, wobei die Unterschiede nach Geschlecht sehr gering ausfallen. Jedoch geben Frauen (26,7 %) und TIN*-Befragte häufiger als Männer (20,9 %) an, nun unzufriedener zu sein als vor der Pandemie. In der Gruppe der Befragten mit Migrationsgeschichte ist eine gegenläufige Entwicklung zu beobachten: Hier sind es vor allem die Männer, die im Vergleich deutlich häufiger von einer pandemiebedingten Verschlechterung der Situation berichten. Befragte, die der Gefahr rassifizierender und ethnisierender Zuschreibungen ausgesetzt sind, und hierbei insbesondere Frauen, sind insgesamt häufiger unzufrieden mit ihrer Work-Life-Balance. Dies wird durch die Coronapandemie nochmals verstärkt.

⁶¹ Unter den wenigen TIN*-Befragten beträgt der Anteil sogar 41,2 %.

Wie zufrieden sind Sie mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und wie hat sich diese im Zuge der Coronapandemie verändert?

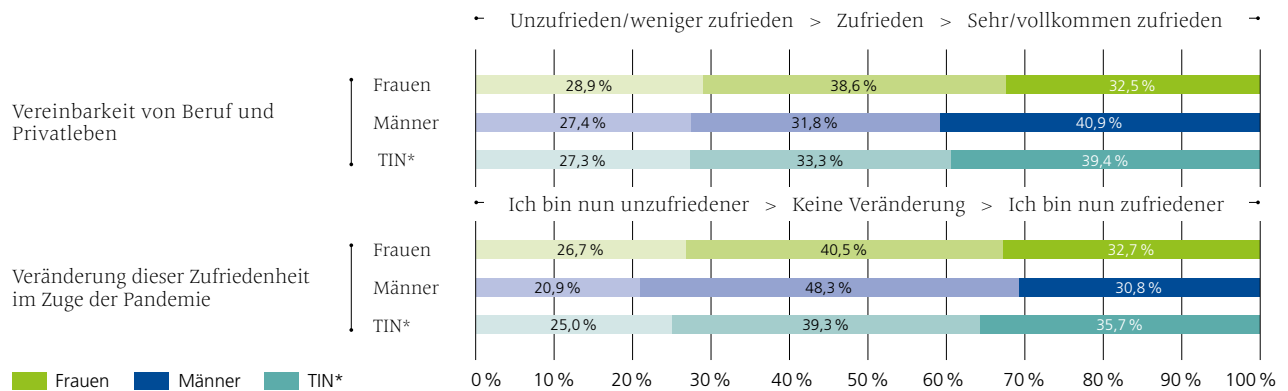


Abb. III 6.3f Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen, Fragen 23, 24)

6.2.2 Veränderungen der Arbeitsbedingungen durch die Coronapandemie

Standen im vorherigen Kapitel die Auswirkungen der Coronapandemie auf die Arbeitszufriedenheit im Fokus, geht es nun um die Veränderungen der Arbeitsbedingungen. Um zu erfahren, wie sich die persönliche Arbeitssituation des Mittelbaus an Hochschulen in NRW aufgrund der Coronapandemie verändert hat und ob sich hierbei spezifische Unterschiede nach Geschlecht zeigen, wurden den Teilnehmenden an der Online-Befragung verschiedene Aussagen zur Zustimmung vorgelegt (Abb. III 6.4).⁶²

Zunächst fällt die besondere Bedeutung des kollegialen Austauschs vor Ort auf, den drei Viertel geschlechterübergreifend vermissen, rund 10 % fehlt dieser Austausch nicht. Männer, die über keine Migrationsgeschichte verfügen oder nicht negativ von Rassifizierungs- und Ethnisierungsprozessen betroffen sind, oder solche, die eine akademische Herkunft haben, geben besonders häufig an, dass ihnen der kollegiale Austausch fehlt.

Die Befragten, die lehren und Studierende betreuen, sahen sich ebenfalls mit veränderten Bedingungen durch die Umstellung auf digitale Formate und in der Betreuung von Studierenden konfrontiert. Vor dem Hintergrund der vorliegenden Literatur erstaunt

der große Unterschied zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der aufgewendeten Zeit für die Betreuung von Studierenden nicht. So geben deutlich mehr Frauen (49,0 %) als Männer (37,2 %) an, dass sie während der Coronapandemie einen erhöhten Betreuungsaufwand für Studierende leisten müssen.

Altenstädter et al. (2021: o. S.) benennen den Gender Care Gap sowie ein „unreflektierte[s] Leistungsideal“ als „Dreh- und Angelpunkt der Geschlechterungleichheit an Hochschulen“. Insbesondere wer Betreuungsaufgaben für Kinder nachkommen müsse, stehe demzufolge durch die Coronapandemie vor stärkeren Herausforderungen und habe – unabhängig von der Karriereposition – einen höheren Betreuungsaufwand zu betreiben (vgl. Altenstädter et al. 2021). Entsprechend geben auch in der Befragung Frauen mit 46,1 % am häufigsten an, dass ihre wissenschaftliche Tätigkeit durch zusätzlichen Betreuungs- und Pflegeaufwand erschwert wird. Der Abstand zu ihren männlichen Kollegen beträgt hierbei 6,1 Prozentpunkte. Zugleich zeigen sich Wechselwirkungen zwischen Geschlechtereffekten und Migration: So geben Befragte mit Migrationsgeschichte deutlich häufiger an, dass sie durch Kinderbetreuung und Pflege in ihrer Tätigkeit eingeschränkt sind. Hiervon sind vor allem Männer betroffen, die dies deutlich häufiger angeben als ihre Kollegen, deren Eltern in Deutschland geboren sind.

⁶² Die Befragten konnten auf einer fünfstufigen Skala zwischen den Antwortmöglichkeiten „Trifft überhaupt nicht zu“ (= 1), „Trifft eher nicht zu“ (= 2), „Teils-teils“ (= 3), „Trifft eher zu“ (= 4), „Trifft voll und ganz zu“ (= 5) wählen. Traf ein Item nicht den Tätigkeitsschwerpunkt der Befragten, konnten diese die Antwort „Dieser Aspekt kann nicht beurteilt werden“ wählen. Aus forschungspragmatischen Gründen erfolgt die Darstellung der Ergebnisse 1 und 2 sowie 4 und 5 zusammengefasst. Reihenstellungseffekten wurde durch eine Item-Rotation entgegengewirkt.

Die Coronapandemie hat die Arbeitsbedingungen an den Hochschulen stark verändert. Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Ihre persönliche Situation zu?

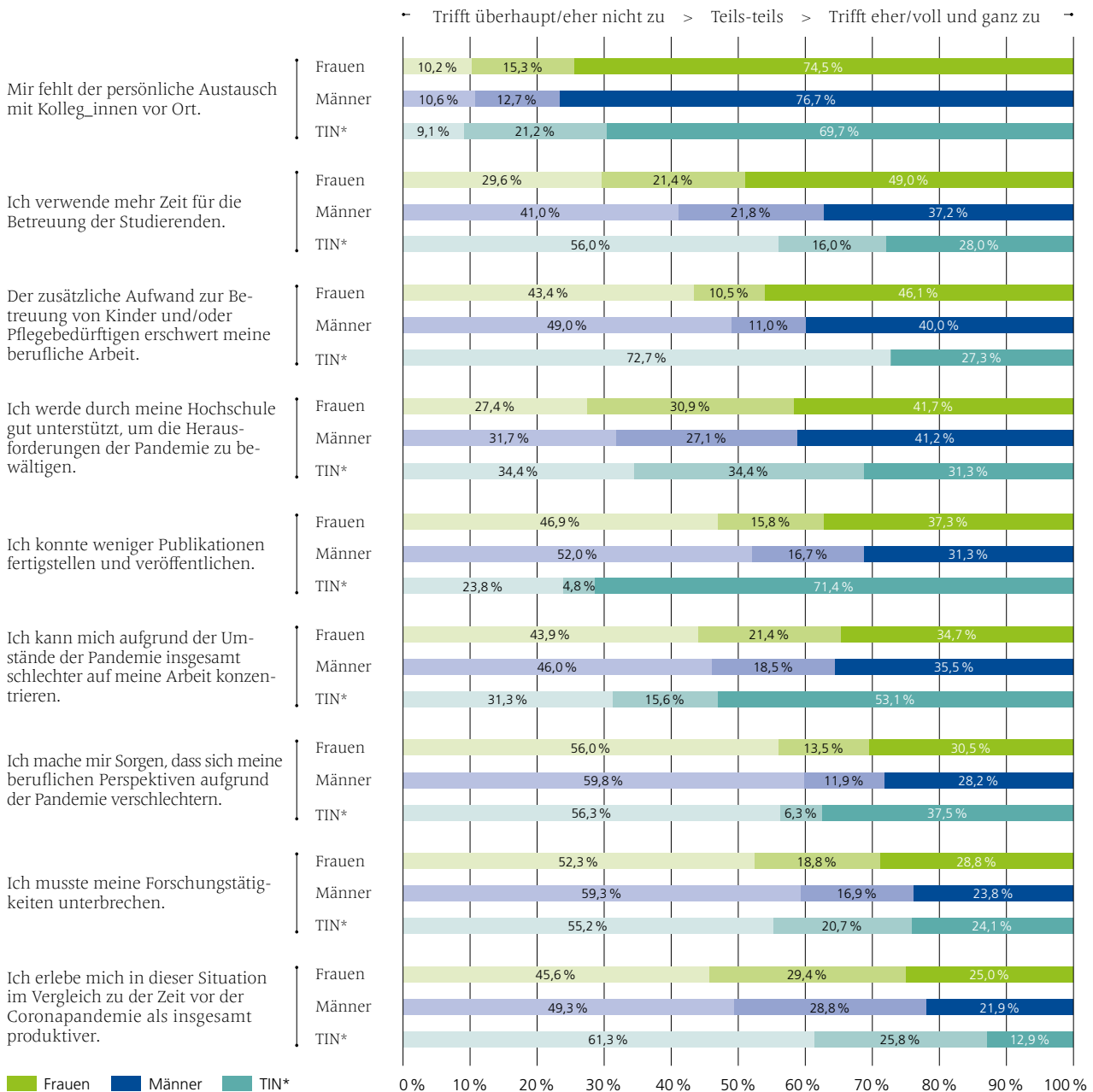


Abb. III 6.4 Veränderungen der Arbeitsbedingungen durch die Coronapandemie. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A. und „Dieser Aspekt betrifft mich nicht“); eigene Berechnungen, Frage 26)

Die Unterstützungsleistungen seitens der Hochschulen zur Bewältigung der Herausforderungen durch die Pandemie werden von den Studienteilnehmenden ambivalent bewertet. Rund 41 % der Befragten geben an, dass sie von der Hochschule gut unterstützt werden, und für 30 % gilt dies z. T., während eben-

falls rund 30 % mangelnde Unterstützung durch die Hochschule erfahren haben. Dabei sehen die befragten Männer und auch TIN*-Personen die Unterstützung durch die Hochschulen etwas häufiger kritisch als die Gruppe der Frauen.

Auch hinsichtlich wissenschaftlicher Veröffentlichungen zeigt sich in der Befragungsgruppe ein deutlicher Gender Gap. So geben 37,3 % der Wissenschaftlerinnen gegenüber 31,3 % der Wissenschaftler an, pandemiebedingt weniger Publikationen fertiggestellt und veröffentlicht zu haben. Auch TIN*-Befragte melden zurück, durch die Pandemie sehr stark in ihren Publikationsmöglichkeiten eingeschränkt zu sein. Diese Ergebnisse bestätigen den eingangs skizzierten Forschungsstand zum Gender Publication Gap. Zudem geben Befragte, die rassifizierenden Zuschreibungen ausgesetzt sind, häufiger an, aufgrund der Pandemie weniger veröffentlichen zu können – Geschlechtereffekte sind hierbei allerdings gering und fallen innerhalb dieser Gruppe eher zugunsten der Frauen aus.

Mit 25,0 % geben etwas mehr Wissenschaftlerinnen als Wissenschaftler (21,9 %) an, sich während der Coronapandemie als produktiver zu erleben. Dies ist insofern überraschend, als dass die Forschungsliteratur eher davon ausgeht, dass gerade Frauen stärkere pandemiebedingte Belastungen erleben und die befragten Frauen sich in ihrer Publikationstätigkeit ja durchaus stärker gehindert sehen als die befragten Männer. Mit Abstand am seltensten stimmen TIN*-Wissenschaftler_innen der Aussage zu, sich während der Coronapandemie als produktiver zu erleben.

Von allen Geschlechtern geben Frauen mit 28,8 % am häufigsten an, dass sie ihre Forschungstätigkeiten aufgrund der Coronapandemie unterbrechen mussten – Männer melden dies am seltensten zurück. Rassifizierende Zuschreibungen wirken sich negativ auf die Forschungstätigkeiten aus, und innerhalb dieser Gruppen geben Frauen wiederum häufiger an, Forschung pandemiebedingt unterbrochen zu haben.

Zwischen Frauen und Männern bestehen keine großen Unterschiede bezüglich der Auswirkungen der Pandemie auf ihre Konzentrationsfähigkeit. Rund 35 % geben an, dass sie sich nun schlechter auf ihre wissenschaftliche Arbeit fokussieren können. Deutlich stärker ausgeprägt ist eine schlechtere Konzentrationsfähigkeit hingegen bei TIN*-Befragten – möglicherweise ist dies eine Auswirkung der stark heteronormativ gestalteten Kontaktbeschränkungen während der Anfangszeit der Pandemie. Aber auch Befragte, die eine Migrationsgeschichte haben oder die von rassifizierenden bzw. ethnizierenden Zu-

schreibungen betroffen sind, berichten häufiger davon, sich nun schlecht konzentrieren zu können. Hiervon sind Frauen jeweils wiederum häufiger betroffen.

Geschlechterbezogene Unterschiede bezüglich der Sorge, dass sich die eigenen beruflichen Perspektiven aufgrund der Pandemie verschlechtern, fallen eher gering aus. Insgesamt äußern rund drei von zehn Wissenschaftler_innen die Sorge, dass die Pandemie zu einer Verschlechterung der Berufsaussichten führt. Am häufigsten besteht diese Sorge bei TIN*-Befragten, Frauen äußern diese Sorge geringfügig häufiger als Männer. Auch eine Migrationsgeschichte verstärkt die Sorge um die berufliche Zukunft, am deutlichsten äußern dies Befragte, die der Gefahr rassifizierender und ethnizierender Zuschreibungen ausgesetzt sind.

6.2.3 Homeoffice während des „Lockdowns“

Die Coronapandemie hat die Arbeitsorganisation auch an den Hochschulen stark verändert. Die Schließung der Hochschulen, d. h. die Verlagerung der Lehrveranstaltungen ins Digitale und das Lehren und Lernen auf Distanz, hat dazu geführt, dass viele Beschäftigte ihre Arbeit im Homeoffice erledigen. Dies ist auch bei den befragten Mittelbaubeschäftigten der Fall (Tab. III 6.1). Stellte sich vor der Pandemie das Arbeiten im Homeoffice über alle Geschlechter hinweg als Ausnahme dar, liegt der Anteil derjenigen Befragten, die zumindest teilweise im Homeoffice arbeiten, zum Untersuchungszeitraum bei über 90 %. Hierbei manifestieren sich zugleich Geschlechtereffekte, die darauf hinweisen, dass Frauen und Männer das Homeoffice unterschiedlich und je spezifisch nutzen. So geben mit 45,0 % die befragten Wissenschaftlerinnen deutlich häufiger an, ausschließlich im Homeoffice zu arbeiten, als dies ihre Kollegen (30,8 %) tun. Ebenso fällt der Anteil derjenigen Frauen, die das Homeoffice überhaupt nicht nutzen, mit 5,9 % niedriger aus als bei den Männern (10,9 %). Möglicherweise handelt es sich hierbei um Fächereffekte, da die Voraussetzungen, vom Homeoffice aus vollständig digital zu lehren und zu forschen, je nach Fach unterschiedlich stark ausgeprägt sind.

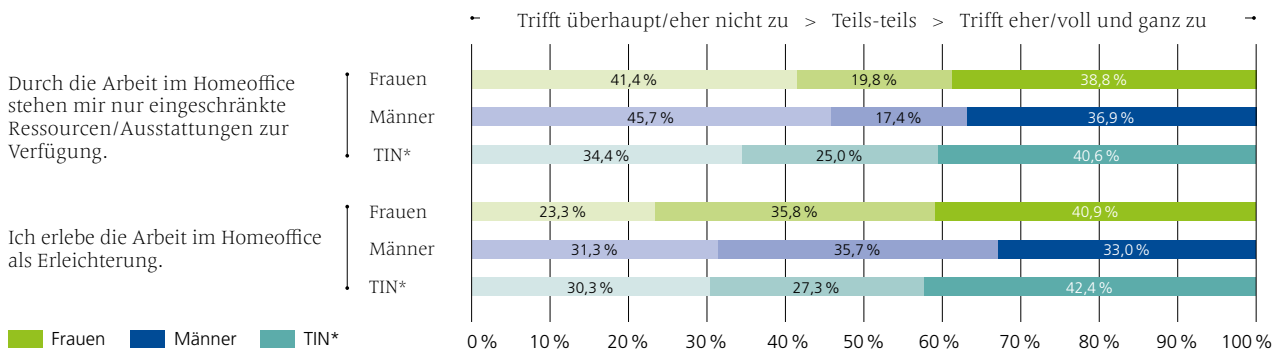
Der Aussage, dass durch die Arbeit im Homeoffice Ressourcen bzw. Ausstattung nur eingeschränkt zur Verfügung standen, stimmten mehr als die Hälfte der Befragten teilweise sowie voll und ganz zu (Abb.

Tab. III 6.1 Arbeiten Sie pandemiebedingt derzeit im Homeoffice?

Homeoffice	Frauen		Männer		TIN*		Gesamt (inkl. k. A.)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Ja, ausschließlich	1.206	45,0 %	890	30,8 %	17	51,5 %	2.140	37,6 %
Ja, überwiegend	812	30,3 %	938	32,5 %	10	30,3 %	1.789	31,4 %
Ja, aber nur teilweise	482	18,0 %	732	25,3 %	3	9,1 %	1.242	21,8 %
Gar nicht	158	5,9 %	314	10,9 %	2	6,1 %	482	8,5 %
Bereits vor der Pandemie im Homeoffice	17	0,6 %	12	0,4 %	1	3,0 %	30	0,5 %

Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen, Frage 25.

Welche Erfahrungen haben Sie während der Coronapandemie mit dem Homeoffice gemacht?

**Abb. III 6.5** Erfahrungen im Homeoffice. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A. und „Dieser Aspekt betrifft mich nicht“); eigene Berechnungen, Frage 26)

III 6.5): Insbesondere für TIN*-Personen war der Zugang zu Ressourcen und Ausstattung ein Problem, auch die befragten Frauen stimmten der Aussage insgesamt etwas häufiger zu als die befragten Männer. Dessen ungeachtet nehmen deutlich mehr TIN*-Personen und Frauen (40,9 %) als Männer (33,0 %) das Arbeiten im Homeoffice als Erleichterung wahr. Zudem fällt auch der Anteil von Frauen, die das Arbeiten im Homeoffice nicht als Entlastung

erleben, mit 23,3 % am geringsten aus. Die Daten wurden auch auf Einflüsse der Dimensionen Migrationsgeschichte und der Bildungsherkunft geprüft. Die Auswertung ergab, dass vor allem für diejenigen Studienteilnehmenden, die dem Risiko von Rassismus bzw. Ethnisierung ausgesetzt sind, der Zugang zu Ressourcen schwierig war, am häufigsten gaben dies die Frauen an.

6.3 Resümee

Geschlecht beeinflusst sowohl die Beurteilung der Beschäftigungsbedingungen sowie der Arbeitskultur als auch das Erleben der Auswirkungen der Coronapandemie. Hierbei zeigen sich Persistenzen von Geschlechterungleichheiten zum Nachteil von Frauen. Werden weitere Ungleichheitsdimensionen einbezogen, zeigen sich jedoch auch Ungleichheiten zwischen Frauen und zwischen Männern. Außerdem wird durch einen differenzierteren Blick deutlich erkennbar, dass insbesondere die Gefahr, rassifizierenden und ethnisierenden Zuschreibungen ausgesetzt sowie einer Familie mit Migrationsgeschichte zugehörig zu sein, zu einer Verschärfung von Ungleichheiten führen kann, während die akademische oder nichtakademische Bildungsherkunft eher eine geringe Rolle spielt.

Die befragten Angehörigen des Mittelbaus artikulieren jedoch auch Gemeinsamkeiten. So zeigen sie sich mit der Selbstbestimmtheit ihrer Tätigkeit, mit ihren Arbeitsinhalten sowie dem kollegialen Miteinander sehr zufrieden. Weniger positiv fällt das Urteil hinsichtlich der erreichten Position, der Höhe des Gehalts sowie insbesondere des Zeitrahmens für eigene Forschungsvorhaben und der Planbarkeit der weiteren Karriere aus. Während Geschlechterungleichheiten hierbei eine eher geringe Rolle spielen, wirken sich Rassismuserfahrungen und eine Migrationsgeschichte negativ aus.

Die Perspektive der Befragten auf Hierarchien, Abhängigkeitsverhältnisse und das kollegiale Miteinander ist ambivalent. So wird das Arbeitsklima von einer großen Mehrheit der Befragten positiv bewertet, obwohl viele Angehörige des Mittelbaus auch Konkurrenz erleben. Dabei beurteilen Frauen häufiger sowohl das Arbeitsklima negativ als auch den Konkurrenzdruck hoch. Ambivalent gestaltet sich auch die Unterstützung durch Vorgesetzte und bei der Qualifizierung. Hierbei beschreiben Frauen ihre Betreuungssituation häufiger als zufriedenstellend. Insgesamt ergibt sich vor dem Hintergrund der geringen Zustimmungswerte zur Betreuungssituation ein nach wie vor hoher Handlungsbedarf aufseiten der Studienteilnehmenden. Dies gilt gleichermaßen in Bezug auf Abhängigkeitsverhältnisse und die z. T.

mangelnde Unterstützung bei beruflichen Anliegen. Ihre eigenen hochschulpolitischen Einflussmöglichkeiten halten die Befragten für gering. Besonders ausgeprägt ist diese Einschätzung bei Männern, die der Gefahr rassifizierender und ethnisierender Zuschreibungen ausgesetzt sind.

Die Erfahrungen und die Perspektiven auf Gleichstellung unterscheiden sich sehr stark nach Geschlecht. Dabei schätzen Männer bestehende Geschlechterungleichheiten an Hochschulen häufiger als gering ein als andere Geschlechter und halten zugleich in ihrem Arbeitsalltag Gleichstellung häufiger bereits für eine gelebte Praxis. Umgekehrt beurteilen Frauen mit Migrationsgeschichte und diejenigen mit potenzieller Rassismuserfahrung die Gleichstellung im Arbeitsalltag häufiger schlecht. Diese Befunde, dass die befragten Männer Gleichstellung sowohl als deutlich fester in ihrem Arbeitsalltag verankert sehen als auch deren Notwendigkeit häufiger in Frage stellen, verweisen auf eine in der Forschungsliteratur diskutierte Gleichstellungsskepsis: Sowohl die Prekarisierung als auch die sich parallel vollziehende Ökonomisierung von Gleichstellungspolitik führe insbesondere bei Männern zu einem Benachteiligungsgefühl durch Gleichstellungsmaßnahmen (vgl. Klammer et al. 2020: 66ff.).

Erwartungsgemäß wirkt sich die Coronapandemie auf die Arbeitszufriedenheit aus. Bei insgesamt hohen Zufriedenheitswerten mit der Arbeitszeit hat sich diesbezüglich die Situation für knapp jede fünfte Frau pandemiebedingt verschlechtert – ein im Vergleich zu anderen Geschlechtern erhöhter Wert. Die größte negative Veränderung betrifft die Zufriedenheit mit der Einbindung in berufliche Netzwerke, um die es bereits vor der Pandemie eher schlecht bestellt war, und mit der sich Frauen sowohl vor als auch während Corona häufiger unzufrieden zeigen. Ähnlich stellt sich die Situation hinsichtlich der Weiterqualifizierung dar, während sich Geschlecht auf die Zufriedenheit mit den Betreuungsverhältnissen nicht so stark auswirkt. Bei der Zufriedenheit mit der Pendeldistanz zeigen sich die größten geschlechterbezogenen Unterschiede. Hier sind Frauen bei insgesamt hohen Zufriedenheitswerten häufiger unzufrieden als Männer, jedoch wirkt sich die Coronapandemie für einen größeren Teil der Befragten positiv aus. Einschneidende pandemiebezogene Veränderungen

zeigen sich bei der Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – und dies sowohl positiv als auch negativ. Die Geschlechterdifferenzen sind hierbei gering; jedoch äußern Frauen und TIN*-Befragte häufiger als Männer, dass die Pandemie ihre Situation verschlechtert habe. Innerhalb der Gruppe der Männer sind es Befragte mit Migrationsgeschichte, die häufiger von einer pandemiebedingten Verschlechterung ihre Work-Life-Balance berichten. Auch potenzielle Rassismuserfahrungen führen – insbesondere bei Frauen – häufiger zu Unzufriedenheit, die sich durch die Pandemie nochmals verstärkt.

Die Pandemie wirkt sich zugleich unmittelbar auf die Arbeitsbedingungen selbst aus. Hierbei zeigen sich z. T. ausgeprägte geschlechterbezogene Ungleichheiten. Dies betrifft etwa den Betreuungsaufwand für Studierende, der sich vor allem für Frauen erhöht hat. Ebenso sind die befragten Frauen öfter durch einen erhöhten Betreuungs- und Pflegeaufwand in ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit eingeschränkt. Dies stellt auch für Befragte mit Migrationsgeschichte eine Herausforderung dar. Die Befunde weisen darauf hin, dass Sorgearbeit weiterhin vergeschlechtlicht ist und auch an den Hochschulen als eher feminisierte Tätigkeit gelten kann. Deutliche Gender Gaps zum Nachteil von Frauen und TIN*-Personen zeigen sich bei der Fertigstellung von Publikationen und Veröffentlichungen sowie dem Zwang, die eigene Forschung pandemiebedingt unterbrechen zu müssen – obwohl sich Frauen während der Krise

häufiger als andere Geschlechter als produktiver erleben. Auch hinsichtlich Publikationserfolg und Forschungsunterbrechungen verstärken Migrationsgeschichte und potenzielle Rassismuserfahrungen negative Effekte. Der kollegiale Austausch wird geschlechterübergreifend stark vermisst, und mit Ausnahme der Gruppe der zahlenmäßig sehr kleinen Gruppe der TIN*-Befragten zeigen sich auch keine großen Geschlechterdifferenzen bei den Fragen, wie stark die Pandemiefolgen die Konzentrationsfähigkeit einschränken und ob es zu einer Verschlechterung der Berufs- und Karriereperspektiven kommt. Die von den Hochschulen zur Bewältigung der Pandemie ergriffenen Maßnahmen werden gleichzeitig ambivalent eingeschätzt: Ein knappes Drittel beklagt, nur mangelhaft unterstützt zu werden. Dies äußern die befragten Männer und TIN*-Personen häufiger als die Gruppe der Frauen.

Last but not least führt die Coronapandemie zu einem radikalen Wandel der Arbeitsorganisation, sodass insbesondere das Arbeiten im Homeoffice massiv zugenommen hat. Dabei nutzen die befragten Frauen das Homeoffice deutlich öfter und extensiver. Allerdings melden Frauen – genauso wie die Gruppe der TIN*-Befragten – einerseits häufiger als ihre Kollegen zurück, im Homeoffice mit eingeschränkten Mitteln arbeiten zu müssen, andererseits nehmen sie das Arbeiten im Homeoffice deutlich häufiger als Erleichterung wahr. Dabei stehen diese Befunde in einem gewissen Kontrast zu den Angaben, dass Frauen die Arbeitsatmosphäre oder die Zusammenarbeit mit ihren Kolleg_innen zu hohen Anteilen positiv bewerten.

7 BENACHTEILIGUNG, SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND MACHTMISSBRAUCH

Wie in den vorherigen Kapiteln bereits herausgearbeitet, ist die Arbeit im wissenschaftlichen und künstlerischen Mittelbau durch besondere Freiheiten, aber auch durch spezifische hochschulbezogene Hierarchien und Abhängigkeitsverhältnisse geprägt. Vor diesem Hintergrund wurden die Mittelbauangehörigen gefragt, ob sie an ihrem Hochschularbeitsplatz Benachteiligungen und Machtmissbrauch erlebt haben

oder mit Situationen konfrontiert waren, die eine feindselige Arbeitsatmosphäre kennzeichnen. Im Folgenden werden zunächst die Erfahrungen mit persönlichen Benachteiligungen dargestellt, im Anschluss wird auf die spezifische Thematik der sexuellen Belästigung eingegangen, bevor abschließend aufgezeigt wird, wie die Betroffenen mit unangemessenem Verhalten am aktuellen Arbeitsplatz umgehen.

7.1 PERSÖNLICHE BENACHTEILIGUNGSERFAHRUNGEN

Die Befragungsergebnisse zu persönlich erfahrenen Benachteiligungen zeichnen das Bild multidimensionaler Geschlechterungleichheiten (Abb. III 7.1). Insgesamt gab fast jede zweite befragte Frau an, Benachteiligung

erfahren zu haben, bei den Männern war es dagegen etwa jeder vierte. Darüber hinaus verstärken eine Migrationsgeschichte oder auch rassifizierende und ethnisierte Zuschreibungen Benachteiligungen deutlich.

Haben Sie an Ihrem Hochschularbeitsplatz eigene persönliche Erfahrungen mit Benachteiligung gemacht?

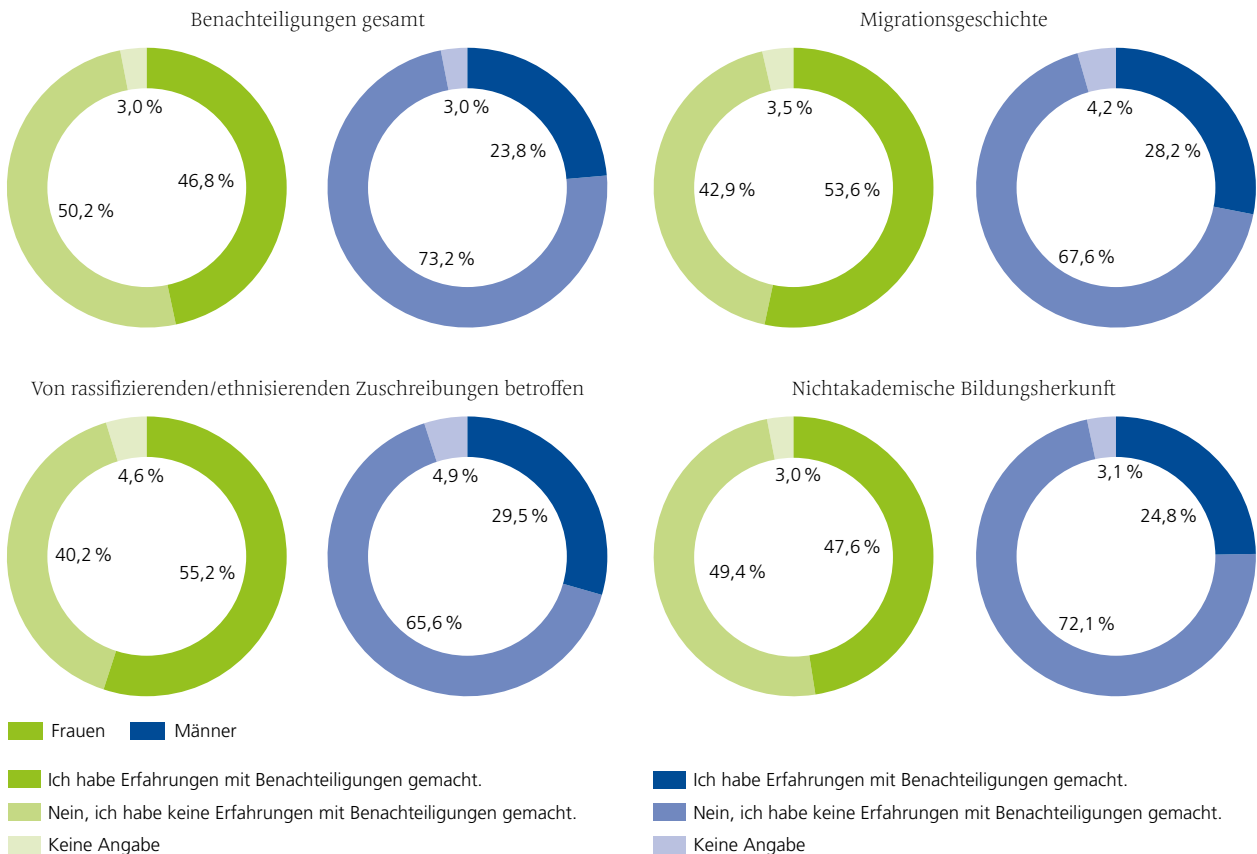


Abb. III 7.1 Multidimensionale Benachteiligungserfahrungen nach Geschlecht. (Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen. Frage 28a)

Haben Sie sich an Ihrem Hochschularbeitsplatz aus einem oder mehreren der folgenden Gründe benachteiligt gefühlt?

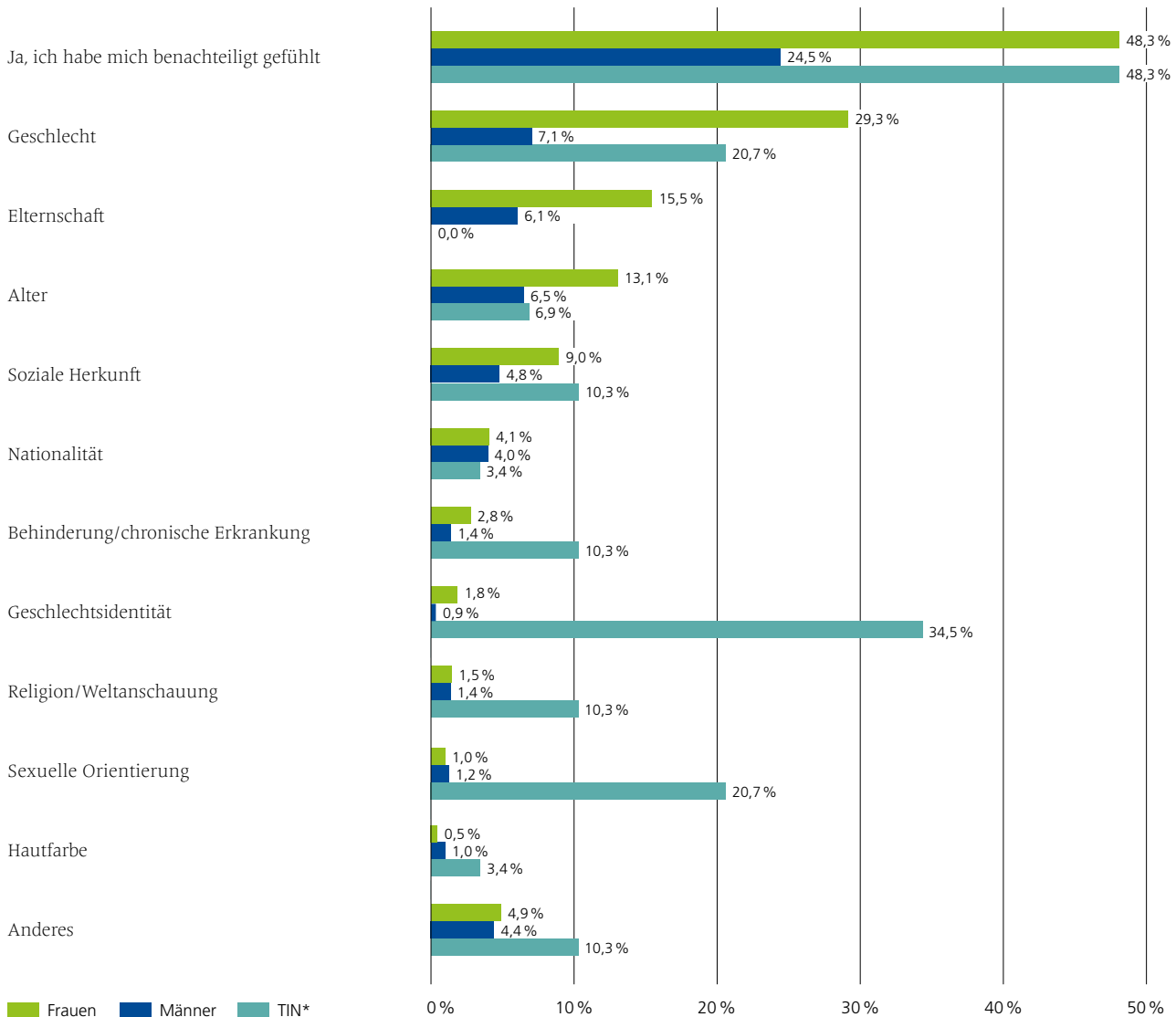


Abb. III 7.2 Benachteiligungserfahrung nach Geschlecht. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen (n = 2.600 Frauen, 2.802 Männer, 29 TIN*), Frage 28a, Mehrfachnennungen möglich)

Studienteilnehmerinnen mit Migrationsgeschichte berichten mit einem Anteil von 53,6 % und rassifizierte bzw. ethnisierte Frauen mit einem Anteil von 55,2 % über Benachteiligungen. Auch in der Gruppe der Männer zeigt sich eine ähnlich erhöhte Tendenz von Benachteiligungserfahrungen, wenn auch auf einem niedrigeren Niveau. Die Bildungsherkunft beeinflusst die berichteten Benachteiligungen anteilig kaum mehr.

Neben der allgemeinen Frage nach erlebten Benachteiligungen wurden die Mittelbauer_innen auch nach Gründen für die Benachteiligung gefragt.⁶³ Hier wird zunächst deutlich, dass sowohl knapp jede zweite der befragten Frauen als auch jede zweite TIN*-Befragte (48,3 %) Benachteiligungen ausgesetzt waren (Abb. III 7.2).

⁶³ Eine Liste von Anlässen (Abb. III 7.2) wurde in der teiloffenen Frage (28a) bereitgestellt. Wurden Benachteiligungserfahrungen erlebt, konnten diese in einer offenen Frage (28b) kurz erläutert werden (Abb. III 7.3).

Dabei wählten 29,3 % der Frauen das Geschlecht als überwiegenden Auslöser für die erfahrene Benachteiligung,⁶⁴ gefolgt von der Elternschaft (15,5 %) und dem Alter (13,1 %). Eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts wird – bei insgesamt deutlich niedrigeren Anteilen – ebenfalls von Männern als häufigster Grund (7,1 %) angegeben. Auch das Alter (6,5 %) und die Elternschaft (6,1 %) sind häufige Anlässe für Benachteiligungen von Männern. Die soziale Herkunft wird insgesamt am viert-häufigsten als Benachteiligungsgrund benannt und ist ebenfalls eine wichtige Dimension von Diskriminierung im akademischen Mittelbau. Aber auch die Nationalität ist ein zentraler Aspekt für Benachteiligungen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen.

Wie häufig die im Fragebogen vorgeschlagenen Benachteiligungsdimensionen gewählt werden, ist jedoch abhängig von der Anzahl der Personen, die aufgrund ihrer sozialen Positionierung potenziell hiervon betroffen sein können. Vor diesem Hintergrund verweisen die zwar insgesamt geringeren Nennungen von Dimensionen wie Behinderung/chronische Erkrankung, Geschlechtsidentität, Religion/Weltanschauung, sexuelle Orientierung oder Hautfarbe gleichwohl auf wesentliche Diskriminierungsformen, die für die Gruppe der Betroffenen eine hohe Relevanz besitzen. So erfahren TIN*-Befragte im Gegensatz zu Frauen und Männern besonders häufig Benachteiligungen aufgrund der Geschlechtsidentität oder der sexuellen Orientierung und Wissenschaftler_innen of Colour aufgrund der Hautfarbe und/oder Nationalität.

Um die verschiedenen Aspekte von Benachteiligung zu beleuchten und diese sowohl in ihrer Dringlichkeit als auch in ihrer Widersprüchlichkeit sichtbar zu machen, wurden die von Benachteiligung betroffenen wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten gebeten, sich über eine offene Frage konkret(er) zu ihren Erlebnissen zu äußern. Knapp 70 % der Teilnehmenden nutzten diese Möglichkeit und so liegen umfangreiche und komplexe Schilderungen von persönlich erfahrenen Benachteiligungen der Beschäftigten im akademischen Mittelbau vor (Abb. III 7.3).⁶⁵

Männliche Wissenschaftskultur und (informeller) Ausschluss

Die offenen Antworten der von Benachteiligung Betroffenen zeichnen das Bild einer stark männlich geprägten Hochschulkultur, die dazu führt, dass vor allem Frauen mit Benachteiligungen aufgrund ihres Geschlechts konfrontiert sind.

So würden Frauen bspw. „bei der Vernetzung und Förderung übersehen. Männlichen Kollegen wurden Perspektiven ermöglicht, mir nicht“ (F/U/R), und eine weitere Befragte bemerkt über ihr Arbeitsumfeld: „Entfristungen oder Verbeamtungen gehen hier ausschließlich an Männer“ (F/U/R). Auch bei der Arbeitszuteilung werde von Frauen „häufiger [...] verlangt, sich in der Lehre einzubringen“ (F/U/A), oder sie erfahren Abwertungen ihrer Leistungen, indem sie bspw. als „Quotenfrau“ (F/U/G) verunglimpft würden. Entsprechend äußern Befragte, sich „als Frau in meinem Fachbereich mehr beweisen zu müssen als meine männlichen Kollegen“ (F/U/M). Zudem wurden sie in Sitzungen „von männlichen Kollegen ignoriert“ (F/KH/K) oder auf ihr Aussehen reduziert, wie in diesem Zitat zum Ausdruck kommt:

„Nach einem Konferenzvortrag: Mann wurde von einem Professor für hervorragende Arbeit gelobt, ich hingegen für meinen Lippenstift.“ (F/U/R)

Aus vielen Antworten geht hervor, dass Benachteiligungen häufig von Professoren, männlichen Vorgesetzten und Kollegen ausgehen, aber auch Professorinnen würden die „Frauen härter“ (F/U/M) behandeln. Darüber hinaus wird auch die Bewertung durch Studierende benannt, denn es gebe eine „[g]rundsätzlich schlechtere Beurteilung von weiblichen Lehrenden durch Studierende, sexistische Kommentare in anonymen Evaluationen“ (F/U/R).

Nicht selten verhindert bereits die Möglichkeit einer Schwangerschaft die Förderung als Wissenschaftlerin. So wurde es einer Befragten in einem Beratungsgespräch zu einer geplanten Dissertation „als Nachteil ausgelegt, dass ich Kinder bekommen könnte“ (F/U/G). Auch Drohungen, „dass ich nicht promoviert werde, falls ich schwanger werden sollte“ (F/U/R), wurden berichtet.

⁶⁴ Dies gilt auch für Frauen mit Migrationsgeschichte oder diejenigen, die von Rassifizierung bzw. Ethnisierung betroffen sind.

⁶⁵ Die Antworten wurden kategorisiert und anschließend quantitativ sowie qualitativ ausgewertet. Aufgrund der Begrenztheit des Platzes kann im Bericht nur eine exemplarische Auswahl an Antworten dargestellt werden, die jedoch einen guten Eindruck von den offenen als auch teils subtilen Benachteiligungen vermittelt.

Bitte beschreiben Sie, inwiefern Sie sich benachteiligt gefühlt haben. Die Benachteiligung bezog sich auf ...

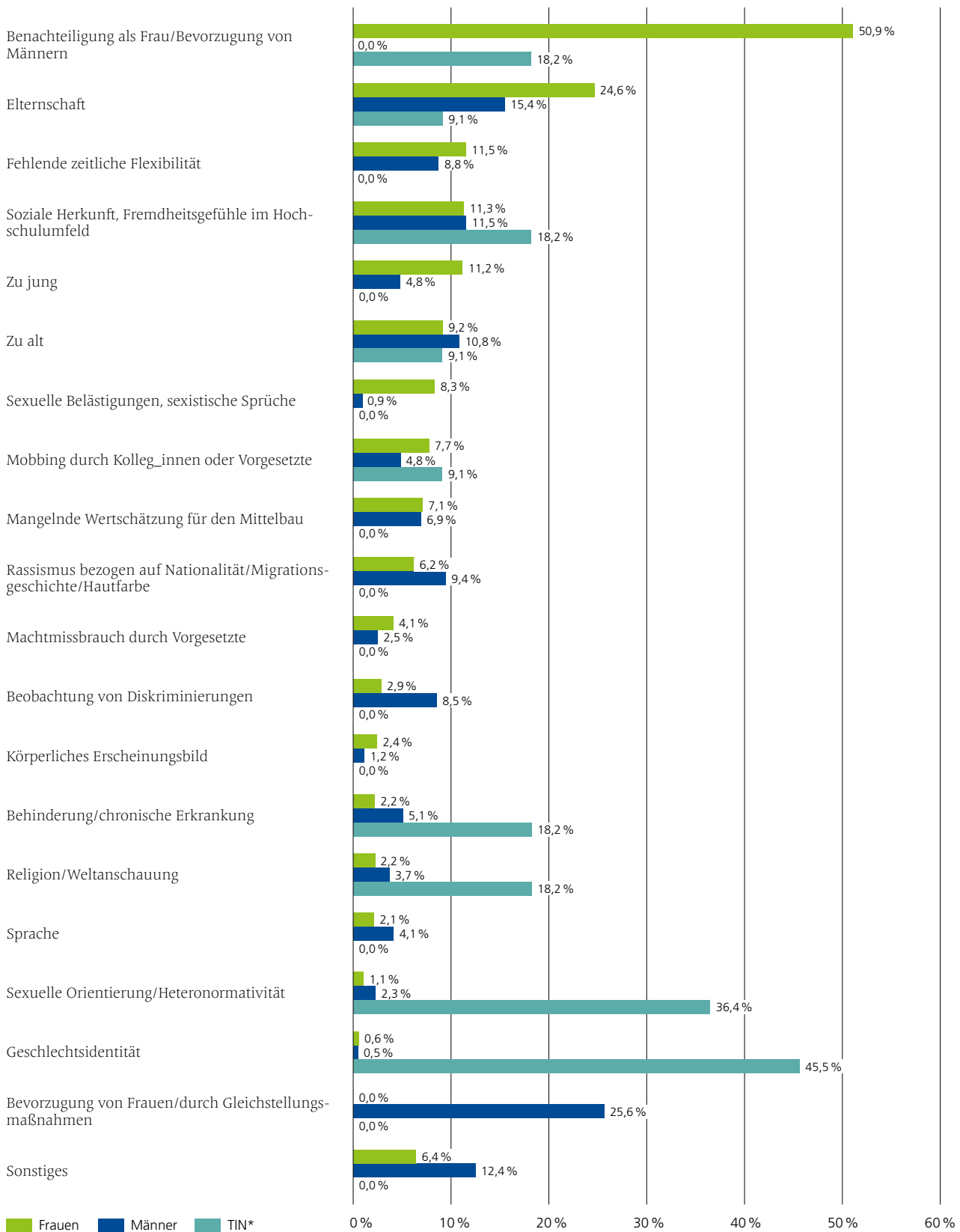


Abb. III 7.3 Erläuterung der Benachteiligungserfahrung nach Geschlecht. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen (n = 904 Frauen, 434 Männer, 11 TIN*), Frage 28b (Offene Frage), Mehrfachnennungen möglich)

Die Rückmeldungen machen auch informelle Seiten einer männlich dominierten Hochschulkultur sichtbar, indem etwa wichtige Entscheidungen „beim abendlichen Fußballspielen getroffen [wurden], bei dem Frauen nicht eingeladen waren“ (F/U/G). Es sei eine „diffuse, fast subjektive Form der Diskriminierung (Misogynie), weil die männliche Gruppe überwiegt. Schwer zu erklären, aber oft zu spüren“ (F/U/I).

In den Antworten der befragten Frauen wird nicht allein Geschlechterdiskriminierung sichtbar, sondern auch die Verwobenheit von Benachteiligungen. So berichtet eine Befragte davon, als migrantisch gelesene Frau einem ständigen Leistungsdruck ausgesetzt zu sein und sich „gegen Zuschreibungen und Stereotypisierungen“ unablässig wehren zu müssen (F/U/R). Und eine Kollegin pointiert ihre Situation mit folgenden Worten:

„Ich bin eine BiPoc Frau, die unverheiratet ist, in der freien Wirtschaft gearbeitet hat, promoviert und trotzdem diskriminiert wird. Ich wüsste gar nicht, wo und wie ich anfangen soll.“ (F/U/G)

Geschlechtervielfalt und Benachteiligung aufgrund der Geschlechtsidentität

Von Diskriminierungen aufgrund ihres Geschlechts berichten auch einige TIN*-Befragte. Dies verdeutlicht, dass auch die Lesbarkeit einer Person als Frau oder als Mann Einfluss auf mögliche Diskriminierungserfahrungen hat. So fühlt sich eine befragte Wissenschaftler_in zwar grundsätzlich privilegiert, „denn z. B. dort, wo ich als Mann gelesen werde, [werden] mir viele Ohren geschenkt“ (M/U/R), Fälle von Abwertung aufgrund der eigenen Geschlechtsidentität und von Rassismus hätte es aber trotzdem gegeben. Eine andere befragte Person hat den Eindruck, „dass ich mich als genderqueere Person oder als Frau (so werde ich meistens gesehen) mehr beweisen muss“ (D/HAW/R). Eine trans*-Frau richtet den Blick auf das Problem, dass es ihr nicht möglich sei, an Frauenförderprogrammen teilzunehmen, da sie sich aus „Angst vor Diskriminierung“ (F/U/M) bislang nicht geoutet habe. Benachteiligungen aufgrund der Geschlechtsidentität sind für die befragten TIN*-Personen eine wiederkehrende Erfahrung. In diesem Zusammenhang werden „Sprüche zu meinem Verhalten, das nicht in die heteronormative Ordnung passe“ (M/U/R), genauso thematisiert wie die Tatsache, dass Geschlecht und Anrede „von der Hochschule auch jetzt nach einem Jahr nicht zufriedenstellend erfasst werden“ (D/U/I) und es eine „Unisex-Toilette oder die

Akzeptanz für diverse Menschen, einfach dorthin zu gehen, wo man möchte“ (D/U/M), nicht gebe. Auch wird insgesamt mehr Anerkennung für „geschlechtliche Vielfalt“ (D/U/I) gefordert, da eine Position außerhalb einer binären Geschlechterordnung mit Anstrengungen einhergehe:

„Mein Coming-Out hat Zeit und Ressourcen in Anspruch genommen, die sich auf meine wissenschaftliche Arbeit ausgewirkt haben. Mein Gefühl, weder ein Teil der Gruppen von Frauen noch von Männern zu sein, mein Gefühl, hier nirgendwo hinzupassen bzw. hinpassen zu wollen, macht meinen beruflichen Alltag zu einem ständigen Balanceakt.“ (D/HAW/R)

Gleichstellung und Frauenförderung als Benachteiligung von Männern

Diejenigen befragten Männer, die ihre Benachteiligung auf ihr Geschlecht zurückführen, begründen dies überwiegend mit einer Bevorzugung von Frauen im Rahmen von Gleichstellungs- und Frauenfördermaßnahmen: „Frauen werden aus meiner Sicht bevorzugt“ (M/KH/K) und beklagen diesbezüglich eine „Diskriminierung von Männern in der Wissenschaft“ (M/U/R).

In einigen Antworten der Männer werden jedoch auch Benachteiligungserfahrungen aufgrund des Geschlechts sichtbar, indem die Sorgearbeit von Männern nicht anerkannt und unterstützt werde, worauf im Folgenden eingegangen wird.

Elternschaft: Mutterschaft wird stigmatisiert – Vaterschaft existiert nicht

Elternschaft sowie die Sorge für Angehörige gehen für befragte Frauen und Männer häufig mit Benachteiligungen einher. Oft stehen die Erfahrungen im Mittelpunkt, „nicht mehr als vollwertige, voll einsetzbare Mitarbeiterin gesehen [zu werden], sondern als ‚die mit dem Kind‘“ (F/U/G) und als „Wissenschaftler weniger ernst genommen“ (M/U/R) zu werden. Auch zu hohe Voraussetzungen einer wissenschaftlichen Karriere werden kritisiert als „kaum vereinbar mit einer funktionierenden Familie. Zumindest nicht, wenn der Partner nicht Zuhause in die Rolle des Hausmanns oder der Hausfrau zurückgedrängt wird“ (M/U/R).

In diesem Zusammenhang machen viele Eltern und insbesondere Mütter die Erfahrung, nicht mehr als förderungswürdig angesehen und daher etwa von Forschungskolloquien ausgeschlossen zu werden,

„weil ich das mit den ganzen Kindern ja nicht schaffen würde“ (F/U/R). Frauen würde sogar „zu Abtreibung geraten, um [der] wissenschaftliche[n] Karriere nicht zu schaden“ (F/U/G). Auch die Elternzeit wird „wahrnehmbar missbilligt“ (M/U/I):

„Meine längere Elternzeit (als Vater) wird von meinem direkten Vorgesetzten als Entscheidung gegen eine wissenschaftliche Karriere gewertet“ (M/U/G).

Zugleich macht die Befragung auch Gender Gaps in Bezug auf die Elternschaft sichtbar: Mehr Frauen als Männer berichten von Benachteiligungen und diese zeigen sich für Mütter und Väter auch je spezifisch. So nimmt sich ein Vater „als alleinerziehender Mann in einem geisteswissenschaftlich geprägten Umfeld gegenüber Frauen benachteiligt“ (M/U/G) wahr und ein anderer Befragter sah sich im Rahmen seiner Elternzeit mit veralteten Rollenzuschreibungen konfrontiert: „Ob das nicht die Frau machen könnte“ (M/U/I). Befragte Mütter sehen sich hingegen „eigentlich immer benachteiligt in Bezug auf die berufliche Laufbahn im Vergleich zu Vätern. Das ist weniger ein Problem der Hochschulen als der ganzen Gesellschaft“ (F/HAW/M). Zusätzliche Hürden hinsichtlich der Elternschaft ergeben sich für wissenschaftliche Beschäftigte mit einer Staatsangehörigkeit außerhalb der EU:

„Recently I had a daughter and I applied for child and parental allowance but my application was rejected due to my visa. It felt at a disadvantage as even after being employed at the University I was not entitled to these benefits because of my nationality.“ (F/U/R)

Wiederholt ist die Ressource Zeit im Zusammenhang mit Elternschaft Thema der Antworten. Es werden Veranstaltungen und Besprechungen „zu familienunfreundlichen Zeiten“ (F/U/G) und das fehlende Verständnis kritisiert, mit Kleinkind „nicht jederzeit einsetzbar und z. B. ganztägig für Prüfungen verfügbar zu sein“ (F/KH/K). Dabei habe die Coronapandemie aufgrund fehlender Kinderbetreuung „das Problem verstärkt“ (F/U/M). Insbesondere für Frauen, die Kinder betreuen, sei die Situation schwierig:

„[H]ier fühlte ich mich im Hinblick auf meine Weiterqualifizierung stark benachteiligt: Man hat den Eindruck, dass gerade männliche Kollegen in dieser Zeit viel weiterkommen, da der Großteil ohne familiäre Verpflichtungen diese Zeit nutzt, um sich weiter zu qualifizieren, insbes. zu publizieren.“ (F/U/G)

Akademiker_innenkinder unter sich? Zur Bedeutung der sozialen Herkunft

Die soziale Herkunft als Benachteiligungsdimension wird häufig thematisiert. Viele Befragte konstatieren einen „Kulturschock“ (M/U/M) als „Arbeiterkind“ (F/U/I) in Akademiker_innenkreisen und fühlen sich „nicht gewertschätzt“ (M/U/R). Sie seien ein „Paria, egal, was man für eine Leistung erbracht hat“ (F/U/M). Die Hochschule wird als ein „sozial exklusives Feld“ beschrieben, „in dem gewisses habituelles Verhalten erwartet und gewisse Werte absolut gesetzt werden“ (F/U/G). Wer aus einer anderen Kultur oder der „sozialen Unterschicht“ (M/U/I) komme, „redet/benimmt/verhält sich anders. Dadurch ist man halt einfach automatisch weniger Teil der Gruppe“ (M/U/I). Auch die regionale Herkunft wird in der Verbindung zur Bildungsherkunft adressiert, wenn man als Kind aus Ostdeutschland „nicht so reinpasst in die westdeutsche, akademische Kultur“ (M/U/R). Die Verschränkung mit weiteren Ungleichheitskategorien verstärkt zudem die erfahrene Benachteiligung. So berichtet ein Befragter davon, wie ihm als Migrant und Arbeiterkind „ständig das fehlende soziale und kulturelle Kapital vor Augen geführt“ (M/U/R) werde.

Wiederholt ziehen die Befragten den Vergleich zu Menschen mit „akademischer Sozialisation“ (F/U/R), die auf „Erfahrungen oder Ratschläge aus der Familie oder dem Freundeskreis zählen“ (M/U/M) können. „Für Klassenfremde ist die Welt der bürgerlichen Symbole ein Buch mit sieben Siegeln“ (D/U/R) und Dinge, „die für Akademikerkinder normal sind, müssen erst erlernt werden“ (M/U/R). Zugleich beeinflusst die soziale Herkunft auch die finanziellen Ressourcen:

„Viele Dinge werden selbst finanziert in der Karriere, Reisen und kleinere Gerätschaften. Wenn man aber aus einem armen Haushalt stammt, fehlen einem diese Möglichkeiten. Der Konkurrenzdruck ist hoch und man wird eventuell abgehängt.“ (M/U/M)

Zu jung oder schon zu alt – über das ‚richtige‘ Alter des akademischen Mittelbaus

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz definiert enge Fristen für Qualifizierungsziele, sodass Beschäftigte im akademischen Mittelbau „für bestimmte Karriere-schritte/Posten usw.“ (M/U/G) schnell als zu alt gelten. Dies trifft auf Förderungsmöglichkeiten und das Karriereziel Professur zu, für die ein höheres Alter zum „Ausschlusskriterium“ (F/U/G) werde, das ver-

hindere, „noch Karriere zu machen“ (F/U/G), oder die „Verbeamtung aufgrund Alter“ (M/U/M) verunmögliche.

Wiederholt wird darauf verwiesen, dass diese „Altersdiskriminierung“ (M/U/A) Menschen mit „einem wenig geradlinigen Lebenslauf“ (M/U/R) besonders treffe, weil diese bspw. „über den zweiten Bildungsweg mit einem höheren Alter in das Studierendenleben“ (M/U/I) starteten oder der „Erziehungsurlaub“ (M/U/M) für Auszeiten außerhalb der wissenschaftlichen Laufbahn Sorge.

Frauen thematisieren zudem eine geringere Wertschätzung als ältere Beschäftigte. So schildert eine Befragte ihre Erfahrung, „dass die ‚älteren‘ Frauen (über 38) am Institut, egal ob befristet oder unbefristet, von ihren Vorgesetzten immer wieder herablassend bis herabwürdigend behandelt werden“ (F/U/G). Es werde für den akademischen Mittelbau nur

*„ein relativ kleines Zeitfenster [gesehen], in dem sie in der Regel von Professor*innen respektvoll behandelt werden, nämlich nach der Promotion bis etwa zum Alter von 40. Ist man dann noch nicht dem Mittelbau entkommen, wird man z. B. in Kommissionen weniger gehört. Selbstverständlich erhält man Redezeit, es wird aber selten auf die Äußerung reagiert. Bei Männern mittleren Alters ist dies aber weniger der Fall.“* (F/U/G)

Doch auch ein jüngeres Alter kann zu Benachteiligungen führen, wenn „[h]ierarchische Strukturen nach Seniorität“ (M/U/R) adressiert oder der mangelnde Respekt von Studierenden und Mitgliedern des Teams beklagt werden:

„I have felt a lack of respect from students due to my young age, and felt like I had to prove myself to them and (at times) to the rest of my research team.“ (F/U/M)

Insbesondere Frauen beschreiben, dass sie aufgrund ihres jüngeren Alters „unterschätzt“ (F/U/M) oder ihnen „in der Institutsorganisation gern mal das Wort verboten“ (F/U/G) werde. Darüber hinaus sind sie ebenfalls mit sexueller Belästigung konfrontiert, wie etwa eine Wissenschaftlerin berichtet:

„Professoren (m) bezeichnen mich als ‚Baby‘, teilweise sexualisiert und übergriffig.“ (F/U/R)

Rassismuserfahrungen

Die Antworten migrantischer, rassifizierter Teilnehmer_innen der Online-Befragung machen vielfache rassistische Benachteiligungen bezogen auf Nationalität, Migrationsgeschichte und/oder Hautfarbe an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen sichtbar. Befragte sind mit „[r]assistische[n] Kommentare[n] von den Vorgesetzten“ (M/U/R) konfrontiert, mit „jokes about Chinese eating dogs“ (F/U/R) oder „„Polenwitze[n]““ (F/U/G). Die Befragten beschreiben „Alltagsrassismus“ (M/U/R) bzw. einen „latente[n] Rassismus“ (M/HAW/I) und äußern mehrfach, dass die „einheimischen Wissenschaftler:innen klar bevorzugt wurden“ (F/U/G) und sie nicht ernstgenommen würden:

„I have felt that sometimes I am not taken as seriously as I should because I wear Hijab“ (F/U/M).

Die betroffenen Befragten stellen die Frage, „inwiefern meine Hautfarbe und mein Geschlecht sich früher oder auch später auf die Jobaussichten ausgewirkt haben bzw. werden“ (F/U/G).

Benachteiligungen erfolgen auch über migrantisierende Zuschreibungen. So berichtet ein Mitarbeiter, dass er aufgrund seines Namens Probleme bei der Buchung von Räumen habe sowie angeschrien und „hartnäckig als Ausländer bezeichnet [wurde] (obwohl ich mich als Deutscher vorstellte)“ (M/U/R). Ein Befragter fühlt sich

„in und durch Gremien gelegentlich auf eine Art und Weise ignoriert und ‚unsichtbar‘ gemacht, dass ich das gelegentlich auf meine Hautfarbe beziehe. Manchmal ist es auch eindeutig, wenn etwa Sätze fallen wie: ‚Das ist vielleicht bei Ihnen in [Land] so, aber hier herrschen andere Regeln‘.“ (M/U/R)

Auch fehlende Sprachkenntnisse und die Fokussierung auf Deutsch als Verkehrssprache an der Hochschule werden als Anlässe für Benachteiligungen berichtet: So sei „[l]anguage discrimination [...] one of the issues to which less attention has been paid“ (F/U/G). Eine Befragte fasst zusammen:

„In anderen Ländern gibt es oft viele Möglichkeiten, um auf Englisch zu arbeiten, in Deutschland ist das eher eine Ausnahme. Das macht die deutschen Universitäten ziemlich geschlossen für Nicht-Deutschsprachige.“ (F/U/X)

Behinderung und chronische Erkrankung

Wissenschaftliche und künstlerische Beschäftigte mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung sehen sich ebenfalls mit Benachteiligungen konfrontiert, denn „[w]eder Studium noch Promotion sind für Menschen mit chronischen oder gar psychischen Erkrankungen ausgelegt“ (F/U/M). Die Antworten machen deutlich, dass umfassende Barrierefreiheit an Hochschulen oft nicht mitgedacht werde. Es fehlten Dolmetschende für „Gebärdensprache“ (M/U/H) oder „Kommunikationsassistenten“ (F/U/R). Auch fehlten (anonyme) Ansprechpersonen für Beschäftigte mit chronischen Erkrankungen. Zudem sei der Aufwand, „um geeignete Hilfsmittel für den Arbeitsplatz zu bekommen“ (D/U/R), sehr hoch und oftmals würden „bürokratische[] Zusatzbelastungen“ bei der Leistungsbewertung nicht berücksichtigt (D/U/H).

Wiederholt thematisieren Befragte, dass chronische Erkrankungen oder eine Behinderung die Verbeamtung „quasi ausgeschlossen“ (M/U/R) habe und ein Vertrag für ein wissenschaftliches Angestelltenverhältnis „nur nach positiver Konsultation des Amtsarztes (F/U/M) möglich sei, womit berufliche Perspektiven deutlich erschwert würden. Auch die zweijährige Verlängerungsoption, die das Wissenschaftszeitvertragsgesetz aufgrund einer Behinderung gewährt, erscheint als „völlig unzureichend“ (M/U/R). Einige Befragte weisen darauf hin, dass Behinderung

„im Pandemiekontext in keiner Weise berücksichtigt [wird], obwohl die Arbeits- und Zeitbelastung ebenso wie die physische und psychische Belastung für mich dadurch erheblich gestiegen ist. Dies hat im Übrigen nichts mit einem ‚Gefühl‘ zu tun, sondern mit strukturellen Unsichtbar- und Rücksichtslosigkeiten.“ (D/U/R)

Neben strukturellen Barrieren berichten die Befragten über „Mobbing und Diskriminierung durch direkte Vorgesetzte aufgrund Behinderung/chronischer Erkrankung“ (F/U/M) und „Abwertung, Vorurteile, fehlendes Verständnis und Rücksichtnahme aufgrund Behinderung“ (F/HAW/I) sowie Beleidigungen. In diesem Kontext thematisieren weitere Befragte auch Benachteiligungen, die allgemeiner mit normierten Körperbildern in Verbindung stehen, wie bspw. „Adipositas“ (F/U/A).

Sexuelle Orientierung und heteronormative Hochschulkultur

Die Befragten berichten auch im Zusammenhang mit der sexuellen Orientierung von Abwertungen, Verunglimpfungen oder subtilen Ausschlussmechanismen, die Ausdruck einer heteronormativen Hochschulkultur sind, in der die Sichtbarkeit von LGBTI „immer noch ein Tabu-Thema“ (M/U/M) ist. „In einem LGBTI*-feindlichen Umfeld ist ein Outing gegenüber den Kolleg*innen“ (F/U/G) für manche der Befragten nicht möglich oder sehr schwer: „I am gay and having to talk about partners or relationship experiences is difficult when people do not know that“ (M/U/M). Solche Schwierigkeiten entstünden auch durch Situationen,

*„in denen sich Kolleg*innen oder auch Leitungspersonen mit ihrem Familienstand ‚Verheiratet, drei Kinder‘ vorstellen. Wozu dient diese private Information, wenn nicht dazu, sich selbst als auch im privaten Leben erfolgreich, also der Norm entsprechend lebend, liebend und begehrend darzustellen? Das heterosexuelle Lebensmodell wird auf diese Weise immer wieder als ‚erfolgreiches‘ und anzustrebendes Lebensmodell zementiert. Personen, die freiwillig oder unfreiwillig anders als heteronormativ leben, lieben und begehren riskieren, privat als weniger ‚erfolgreich‘ wahrgenommen oder gar diskriminiert zu werden, weshalb sie lieber schweigen und weshalb sexuelle Vielfalt nicht sichtbar wird.“ (F/HAW/R)*

Auch im Kontext von Elternschaft und Familie erfahren LGBTI-Familien Diskriminierungen, bspw., indem Formulare der Hochschulen im Zusammenhang mit Elternzeit nur „auf heteronormative Familienmodelle angepasst“ (F/U/I) sind.

Darüber hinaus erleben Befragte diskriminierende Kommentare oder Bemerkungen, z. B. musste ein Wissenschaftler „homophobe und frauenfeindliche Sprüche eines Vorgesetzten erdulden“ (M/U/G) und im männlich dominierten Forschungsumfeld eines anderen Befragten waren „bestimmte machohaftige Umgangsformen und homophober Humor an der Tagesordnung“ (M/U/M).

7.2 SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Über die Prävalenz von sexueller Belästigung im akademischen Mittelbau ist nur wenig bekannt. Daher wurde in der vorliegenden Studie nach Erfahrungen gefragt, die die Befragten als sexuelle Belästigung empfunden haben. Auch wenn mit dieser allgemeinen Frage keine Aussagen über die unterschiedlichen Formen und das Ausmaß sexueller Belästigung getroffen werden können und zudem von einer Untererfassung auszugehen ist, erlaubt die Erhebung zumindest eine Annäherung an die Problematik für den akademischen Mittelbau an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Bereits in der offenen Frage zu Benachteiligungen (Abb. III 7.3) thematisieren 80 Studienteilnehmer_innen das Vorkommen von Sexismus, sexueller Belästigung bis hin zu erfahrenen Gewalttätigkeiten.

Persönliche Erfahrungen von sexueller Belästigung und Gewalt

Sexuelle Belästigung gehöre „zum Alltag“ (F/HAW/R), so die Erfahrung einer Befragten. Weitere Frauen berichten von „unangemessenen privaten Annäherungen“ (F/U/G) und „Berührungen“ (F/U/M), von „Grapschen“ (F/U/R) und „Grenzüberschreitungen“ (F/U/G). Dabei erfahren die Wissenschaftlerinnen auch „Belästigungen durch Studierende“ (F/U/R). Einer der wenigen Männer, der sich zu sexueller Belästigung äußert, gibt an, dass er bereits gebeten wurde,

„Vergünstigungen bei Prüfungen zu gewähren. Dies war verbunden mit Angeboten von Gegenleistungen in finanzieller als auch sexueller Art“ (M/U/I).

Einige Teilnehmerinnen schildern auch schwere gewaltförmige Taten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, wie die „Vergewaltigung während ERASMUS-Aufenthalt“ (F/U/R), „mehrfach sexualisierte[n] Übergriffe[n] vonseiten männlicher Professoren“ (F/U/G) und den „sexuellen Missbrauch[] durch einen Kollegen“ (F/U/R). Besonders fatal ist, dass die Betroffene angibt, keinerlei Unterstützung durch den Chef oder das Team erhalten zu haben, und sie sich schließlich gezwungen sah, den Arbeitsbereich zu wechseln.

Vorkommen sexueller Belästigung

Neben diesen offenen Antworten wurde zudem konkret nach Erfahrungen gefragt, die die Befragten als sexuelle Belästigung einordnen. Abbildung III 7.4 zeigt, dass die befragten TIN*-Personen und Frauen deutlich häufiger von sexueller Belästigung betroffen sind als Männer. 298 Teilnehmende (5,2 %) geben an, dass sie an ihrem aktuellen Arbeitsplatz in sexualisierter Art und Weise belästigt wurden, bei den Frauen waren es 9,1 % und bei den Männern 1,5 %. Anteilig am häufigsten haben TIN*-Befragte bejaht, sexuelle

Haben Sie an Ihrem aktuellen Arbeitsplatz Erfahrungen gemacht, die Sie als sexuelle Belästigung empfunden haben?

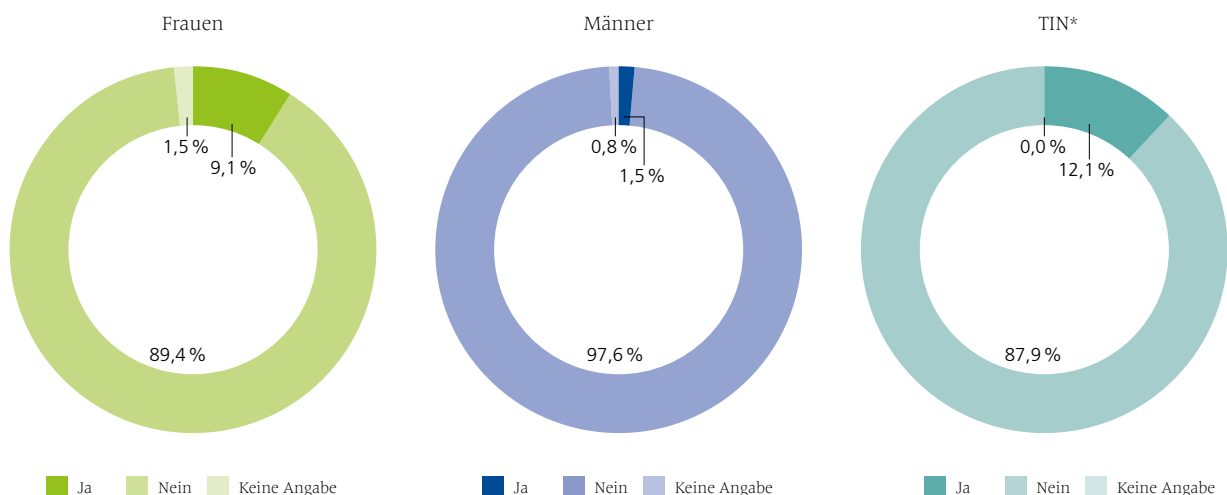


Abb. III 7.4 Erfahrungen mit sexueller Belästigung nach Geschlecht. (Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (n = 2.680 Frauen, 2.890 Männer, 33 TIN*), Frage 29)

Tab. III 7.1 Welcher Gruppe gehört die Person bzw. welchen Gruppen gehören die Personen an, von der/denen Sie sich sexuell belästigt gefühlt haben?

Betroffene Befragte Täter_in	Frauen		Männer		TIN*		Gesamt (inkl. k. A.)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Student	34	13,9 %	5	11,4 %	0	(-)	40	13,4 %
Studentin	3	1,2 %	9	20,5 %	0	(-)	12	4,0 %
Kollege	109	44,7 %	6	13,6 %	2	(-)	120	40,3 %
Kollegin	6	2,5 %	9	20,5 %	1	(-)	17	5,7 %
Vorgesetzter	54	22,1 %	5	11,4 %	0	(-)	61	20,5 %
Vorgesetzte	8	3,3 %	6	13,6 %	1	(-)	16	5,4 %
Professor	110	45,1 %	3	6,8 %	1	(-)	118	39,6 %
Professorin	9	3,7 %	6	13,6 %	2	(-)	18	6,0 %
Sonstige Person	23	9,4 %	4	9,1 %	0	(-)	27	9,1 %

Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen. Frage 30c, Mehrfachnennungen möglich.

Belästigung an ihrem aktuellen Arbeitsplatz erfahren zu haben (12,1 %).

Die sexuellen Belästigungen wurden zu rund drei Vierteln von den männlichen Mitgliedern der gelisteten Statusgruppen verursacht (Tab. III 7.1). Frauen treten als Täterinnen dagegen deutlich seltener in Erscheinung. Die befragten Frauen erfuhren in der Regel sexuelle Belästigungen durch Männer und selten durch andere Frauen. Bezogen auf die Statusgruppen gingen die Belästigungen gegen Frauen zu jeweils ca. 45 % von Kollegen und Professoren aus und in 22,1 % der Fälle von Vorgesetzten. Studenten (13,9 %) sowie sonstige Personen (9,4 %) wurden seltener benannt. Professorinnen und weibliche Vorgesetzte,

Kolleginnen und Studentinnen traten als sexuell belästigende Personen gegenüber Frauen in einzelnen Fällen in Erscheinung.

Die von sexueller Belästigung betroffenen Männer sahen sich leicht mehrheitlich belästigenden Frauen gegenüber, der Anteil belästigender Männer liegt bei rund einem Drittel. Dabei wurden Männer mehrheitlich aus den Gruppen der Kolleginnen und Studentinnen (jeweils 20,5 %), gefolgt von den Kollegen, Professorinnen und weiblichen Vorgesetzten (jeweils 13,6 %) belästigt. Die von sexueller Belästigung betroffenen TIN*-Befragten geben sowohl Frauen als auch Männer als Verursacher_innen an, Studierende wurden von ihnen nicht genannt.

7.3 ERFAHRUNGEN UND UMGANG MIT UNANGEMESSEMEM VERHALTEN

Erfahrungen mit unangemessenen Verhaltensweisen wie Anschreien, Vorenthalten von relevanten Informationen im Arbeitskontext, Mehrarbeit, Nichtbeachtung von vertraglichen Arbeits- und Urlaubszeiten sowie Herabwürdigungen tragen zu einer feindseligen Arbeitsatmosphäre bei. Diese beeinträchtigt nicht nur das persönliche Wohlbefinden und die (mentale) Gesundheit der Betroffenen, sondern kann sich ebenso negativ auf die Arbeitsleistung auswirken und zur Kündigung von Arbeitsverhältnissen und zum Ausstieg aus der Wissenschaft führen. Vor diesem Hintergrund wurden für die vorliegende Untersuchung die

wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten im Mittelbau zunächst dazu befragt, ob sie an ihrem aktuellen Arbeitsplatz solche negativen Erfahrungen gemacht haben. Die Befragten, die mindestens eines der hier erhobenen Vorkommnisse sowie auch sexuelle Belästigung erlebt haben, sollten zudem angeben, ob sie den Vorfall gemeldet haben und an welche Person oder Stelle sie sich diesbezüglich gewandt haben. Darüber hinaus wurde erhoben, warum Betroffene keine Beschwerde eingereicht haben.⁶⁶

⁶⁶ Außerdem adressieren auch einige Rückmeldungen aus der offenen Frage nach den Benachteiligungen Fälle von Machtmissbrauch, Mobbing oder das Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen, auf die hier jedoch aus Platzgründen nicht eingegangen wird.

Haben Sie selbst schon eine der folgenden Situationen an Ihrem aktuellen Arbeitsplatz erlebt?

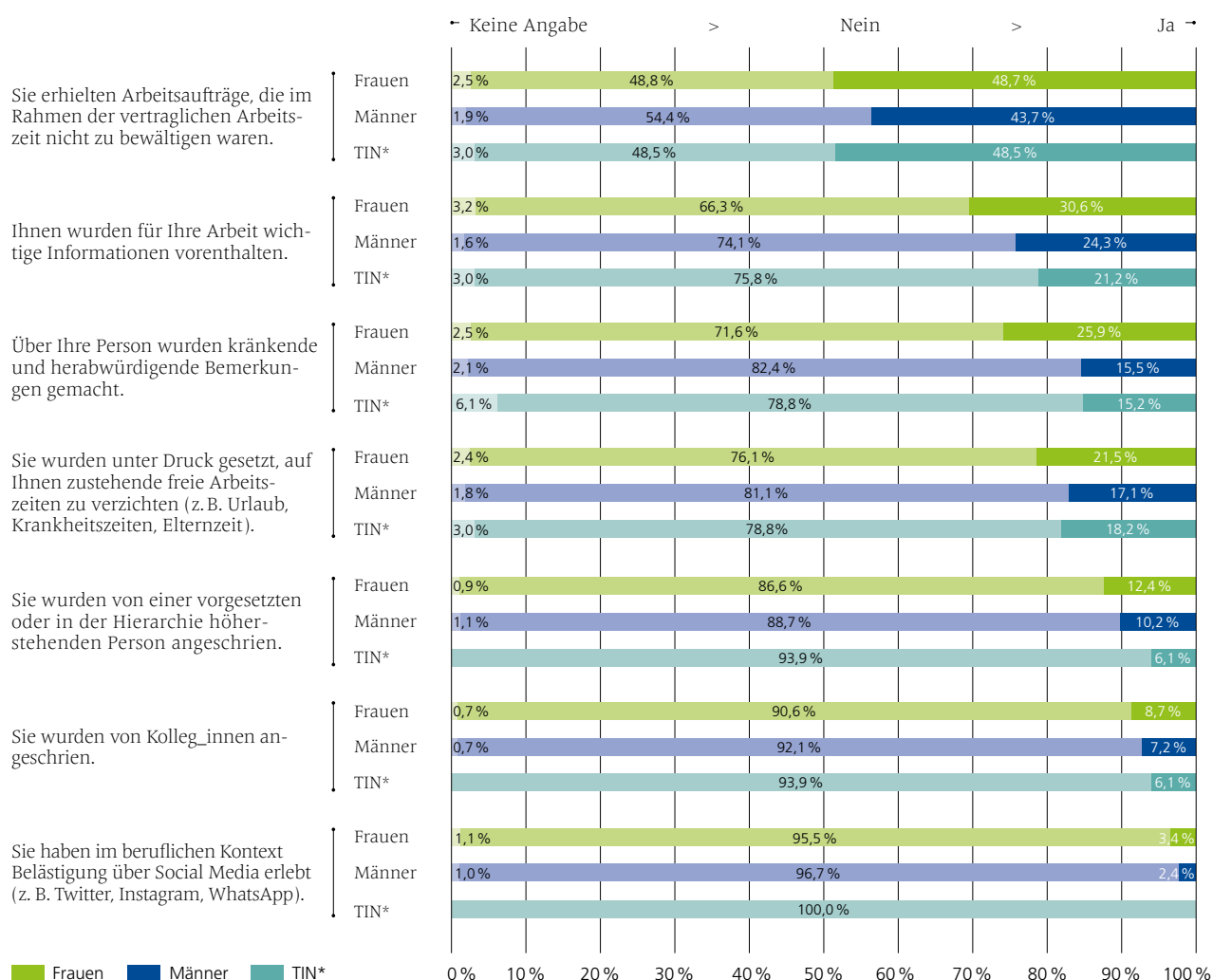


Abb. III 7.5 Negative Erfahrungen am Arbeitsplatz. (Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen, Frage 29)

Negative Erfahrungen mit unangemessenem Verhalten am aktuellen Arbeitsplatz

Nicht wenige Teilnehmende an der Online-Befragung berichten über Anzeichen einer feindseligen Arbeitsatmosphäre. Dies gilt für die Frauen im Vergleich zu den Männern über alle Vorkommnisse hinweg stärker (Abb. III 7.5). Darüber hinaus machen insbesondere auch Mittelbauangehörige, die der Gefahr rassifizierender bzw. ethnizierender Zuschreibungen ausgesetzt sind, häufiger negative Erfahrungen mit unangemessenem Verhalten. Hierbei zeigen sich zudem

Geschlechtereffekte, indem Frauen dieser Gruppe besonders häufig von unangemessenem Verhalten am Arbeitsplatz berichten.⁶⁷

Insbesondere Mehrarbeit und Überstunden belasten den Arbeitsalltag vieler Beschäftigter des akademischen Mittelbaus, denn knapp die Hälfte der Befragten erhielt Arbeitsaufträge, die nicht im Rahmen der vertraglichen Arbeitszeit zu bewältigen sind, wobei Frauen und TIN*-Personen mit über 48 % hiervon häufiger betroffen waren.

⁶⁷ Im Gegensatz dazu wirken sich Migrationsgeschichte und Bildungsherkunft nur geringfügig auf die Erfahrungen mit unangemessenem Verhalten am Arbeitsplatz aus.

Etwas mehr als einem Viertel der Beschäftigten wurden darüber hinaus Informationen vorenthalten, die für die Arbeit wichtig gewesen wären. Mit einem Anteil von 30,6 % nennen Frauen diesen Aspekt, der einen negativen Einfluss auf ihre Arbeit nimmt, wiederum häufiger. Zudem zeigt sich, dass etwas mehr als ein Viertel der befragten Frauen (25,9 %) kränkende und herabwürdigende Bemerkungen zu ihrer Person erlebt hat, bei den befragten Männern beträgt der Anteil 15,5 %, was einer Differenz von rund 10 Prozentpunkten entspricht. Frauen, die der Gefahr rassifizierender und ethnisierender Zuschreibungen ausgesetzt sind, berichten dabei besonders häufig, dass sie Beleidigungen und Herabwürdigungen erleben. Das Voraussetzen von Mehrarbeit im akademischen Mittelbau wurde bereits angesprochen, hierzu kann auch die Forderung von Vorgesetzten zählen, auf Urlaub, Krankheits- oder Erziehungszeiten zu verzichten. Hiermit war knapp ein Fünftel aller Befragten konfrontiert, Frauen mit einem Anteil von 21,5 % wiederum häufiger als die befragten Männer (17,1 %). Rund jede zehnte Teilnehmende an der Online-Befragung wurde an ihrem aktuellen Arbeitsplatz von einer vorgesetzten Person angeschrien. Schreiende Kolleg_innen wurden mit einem Anteil von 7,9 % seltener genannt. In beiden Fällen sind Geschlechterunterschiede gering – allerdings wirken sich rassifizierende und ethnisierende Zuschreibungen negativ aus und wirken zudem mit Geschlecht zusammen. Frauen, die diesen ausgesetzt sind, berichten deutlich häufiger, bereits von ihren Vorgesetzten angeschrien worden zu sein. Belästigungen über die Nutzung sozialer Medien im beruflichen Kontext wurden hingegen am wenigsten benannt (2,8 %). Ob der geringe Anteil darauf zurückzuführen ist, dass die Beschäftigten im akademischen Mittelbau diese Medien nur selten beruflich nutzen, lässt sich hier nicht beantworten.

Umgang mit unangemessenem Verhalten

Von Interesse ist, ob und bei welchen Stellen oder Personen von einer feindseligen Arbeitsatmosphäre betroffene Befragte den Vorfall bzw. die Vorfälle gemeldet haben. Hierfür wurde den Befragten eine Liste mit den Anlaufstellen Gleichstellungsbeauftragte, Beschwerdestelle für Diskriminierung und Belästigung an der Hochschule, vorgesetzte Person sowie Personalrat vorgelegt. Darüber hinaus konnten sie über ein offenes Textfeld weitere Stellen bzw. Personen nennen. Dabei zeigt sich als erstes Ergebnis, dass nur 29,3 % der mit unangemessenem Verhalten konfrontierten Personen einen Vorfall gemeldet haben. Frauen haben im

Vergleich häufiger Beschwerde eingereicht, während TIN*-Mittelbauer_innen anteilig am seltensten einen Vorfall gemeldet haben.

Vorgesetzte wurden mit deutlichem Abstand am häufigsten als Adressat_innen von Beschwerden genannt, gefolgt vom Personalrat und an dritter Stelle die Kolleg_innen, eine Gruppe, die von den Befragten in den offenen Antworten genannt wurde. Bezogen auf die Reihenfolge zeigen sich keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Eine Ausnahme stellen die Gleichstellungsbeauftragten dar, die fast ausschließlich von Frauen kontaktiert wurden. Dieses Ergebnis verwundert nicht, da die Gleichstellungsbeauftragte nach dem LGG vor allem die Interessen der weiblichen Beschäftigten und Studierenden zu wahren hat. Dass Frauen häufiger Vorfälle melden, kann daher auch daran liegen, dass ihnen im Konfliktfall eine zusätzliche Anlaufstelle zur Verfügung steht.

Hochschulen sind darüber hinaus nach AGG verpflichtet, Beschwerdestellen im Falle von Diskriminierung und Belästigung einzurichten. Vor diesem Hintergrund ist es erstaunlich, dass diese Stelle von den Betroffenen mit einem Anteil von 1,0 % an den Antworten erst nach dem Dekanat bzw. der Institutsleitung angegeben wird. Neben weiteren internen Personen und Anlaufstellen wie weitere Beauftragte, Rechtsbeistand oder psychologische Beratungsstellen und Coaching wird von den Betroffenen zudem angegeben, dass sie die Situation mit der verursachenden Person selbst gelöst hätten oder sie sich an nahestehende Personen gewandt haben.

Warum wurde sich nicht beschwert?

Die Personen, die entsprechende Vorfälle nicht gemeldet haben, gaben hierfür als häufigsten Grund an, dass sie sich davon keine Lösung versprochen haben (Tab. III 7.2). Die Hälfte der Frauen und Männer nannte diesen Grund, bei den TIN*-Personen waren es drei Viertel der Betroffenen.

Die Beschwerdewahrscheinlichkeit hängt auch mit der Schwere des Geschehens zusammen. So steht an zweiter Stelle der Nennungen die Angabe, dass der Vorfall nicht so schlimm gewesen sei, wobei Männer (41,4 %) diesen Grund häufiger nennen als Frauen (33,1 %). In den Antworten deuten sich gleichwohl auch Abhängigkeitsverhältnisse an, wenn die Befürchtung geäußert wird, dass eine Beschwerde oder die Suche nach Unterstützung zu Nachteilen führt.

Tab. III 7.2 Warum haben Sie sich nicht beschwert?

Gründe	Frauen		Männer		TIN*		Gesamt (inkl. k. A.)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Ich habe mir davon keine Lösung versprochen.	580	50,0 %	625	52,7 %	12	(-)	1.240	51,7 %
Ich fand den Vorfall nicht so schlimm.	384	33,1 %	491	41,4 %	7	(-)	895	37,3 %
Ich habe Nachteile befürchtet, wenn ich mich beschwert bzw. um Unterstützung gebeten hätte.	381	32,8 %	331	27,9 %	4	(-)	729	30,4 %
Mir war keine entsprechende Stelle an meiner Hochschule bekannt, bei der ich mich hätte beschwerten bzw. die mich hätte unterstützen können.	117	10,1 %	121	10,2 %	3	(-)	245	10,2 %
Als üblich angesehen, systemisches Problem	52	4,5 %	72	6,1 %	2	(-)	127	5,3 %
Selbst geklärt	49	4,2 %	31	2,6 %	0	(-)	81	3,4 %
Rücksicht auf Verursacher_in/ Verständnis für Situation	11	0,9 %	8	0,7 %	1	(-)	21	0,9 %
Unsicherheit/Unangenehm/Selbstzweifel	10	0,9 %	2	0,2 %	0	(-)	12	0,5 %
Erst später realisiert, dass die Situation nicht ok war/später geärgert, nicht zeitnah reagiert zu haben	8	0,7 %	2	0,2 %	0	(-)	10	0,4 %
Kündigung/Wegbewerben	2	0,2 %	2	0,2 %	0	(-)	4	0,2 %
Sonstige	13	1,1 %	5	0,4 %	2	(-)	20	0,8 %

Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen. Frage 30b, Mehrfachnennungen möglich.

Auch hier lässt sich ein kleiner Gender Gap in der Häufigkeit der Nennungen finden, denn betroffene Frauen äußern diese Sorge mit einem Anteil von 32,8 % häufiger. In den offenen Antworten werden weitere Begründungen genannt. Insbesondere Mehrarbeit wird als ein übliches bzw. systemisches Problem benannt oder von einer eigenen Klärung der Angelegenheit berichtet. Darüber hinaus äußern

Betroffene auch Verständnis für die Situation oder die verursachende Person sowie Unsicherheiten und Selbstzweifel, die insbesondere Frauen von einer Meldung abgehalten haben. Einzelne Betroffene erklären zudem, erst im Nachhinein die Unangemessenheit des Verhaltens erkannt zu haben. Wenige Personen haben gekündigt bzw. sich wegbegeben.

7.4 Resümee

Das Erleben persönlicher Benachteiligungen im akademischen Mittelbau ist in hohem Maße gebunden an das Geschlecht. So berichtet knapp die Hälfte der befragten Frauen, aber nur rund ein Viertel der befragten Männer von persönlichen Benachteiligungserlebnissen am Arbeitsplatz Hochschule. Dabei erhöhen eine familiäre Migrationsgeschichte oder auch rassifizierende und ethnischisierende Zuschreibungen das Benachteiligungspotenzial nochmals. Dies gilt insbesondere für Frauen. Auch fast die Hälfte der – zahlenmäßig kleinen – Gruppe der TIN*-Befragten war mit Diskriminierungen konfrontiert.

Frauen nennen mit etwas über einem Viertel ihr Geschlecht als häufigsten Auslöser für Benachteiligungserfahrungen, es folgen Elternschaft und Alter. TIN*-Befragte erfahren besonders häufig Benachteiligungen aufgrund ihrer Geschlechtsidentität sowie der sexuellen Orientierung. Die soziale Herkunft wird – über Geschlechtergrenzen hinweg – häufig als Ursache für Diskriminierungen am Arbeitsplatz Hochschule benannt. Auch Männer nennen – bei im Vergleich insgesamt niedrigen Werten – u. a. ihr Geschlecht, Alter sowie Elternschaft als Benachteiligungsgründe. Benachteiligungen aufgrund von Rassismus, Behinderung/chronischer Erkrankung, Geschlechtsidentität, Religion/Weltanschauung, sexueller Orientierung und Hautfarbe werden zwar insgesamt eher selten genannt, allerdings sind hier jeweils die Gruppen der potenziell betroffenen Befragten deutlich kleiner. Die vertieften Analysen verdeutlichen, dass es sich hierbei gleichwohl um wesentliche Diskriminierungsformen handelt, die für die Betroffenen eine hohe Relevanz besitzen. Darüber hinaus offenbaren die Schilderungen der Benachteiligungen die Vielschichtigkeit der jeweiligen Diskriminierungserfahrungen und machen zugleich sichtbar, dass an Hochschulen auf soziale Markierungen wie Geschlecht, Hautfarbe oder Migration Bezug genommen und darüber strukturelle Ungleichheiten zwischen Angehörigen des akademischen Mittelbaus hergestellt und verfestigt werden.

Bereits die berichteten persönlichen Benachteiligungserfahrungen zeugen davon, dass Sexismus, sexuelle Belästigung und Gewalt an den Hoch-

schulen in Nordrhein-Westfalen existieren. Befragte Frauen schildern sexuelle Belästigung als alltäglich, einige Frauen offenbaren sogar, körperliche Grenzüberschreitungen bis hin zu Vergewaltigungen erlebt zu haben. So geben rund 5 % der Befragten an, an ihrem aktuellen Arbeitsplatz in sexualisierter Art und Weise belästigt worden zu sein. Besonders häufig betroffen sind Frauen und TIN*-Personen, wobei die Belästigung mit Abstand am häufigsten von Professoren, Vorgesetzten und Kollegen ausging. Dabei erleben auch Männer Belästigung, wenn auch deutlich seltener, die häufiger von Frauen (und hier wiederum von Kolleginnen und Studentinnen) ausgeübt wurde.

Unabhängig von der spezifischen Thematik berichten Frauen häufiger von einer feindseligen Arbeitsatmosphäre. Darunter fallen unbezahlte Mehrarbeit und Überstunden, die Forderung, auf Urlaub, Krankheits- oder Erziehungszeiten zu verzichten, aber auch das Vorenthalten wichtiger Informationen. Insbesondere von kränkenden und herabwürdigenden Bemerkungen sind Frauen deutlich häufiger betroffen als die befragten Männer. Rassismuserfahrungen verstärken hierbei die Problematik. Weitestgehend unabhängig von Geschlecht und in geringerem Maße berichten die Befragten von Anschreien durch Vorgesetzte oder Kolleg_innen. Nur ein gutes Viertel derjenigen Angehörigen des akademischen Mittelbaus, die unangemessenes Verhalten am Arbeitsplatz erlebt haben, haben die entsprechenden Vorfälle auch gemeldet. Frauen sind hierbei etwas häufiger aktiv geworden und am häufigsten haben sich Betroffene an Vorgesetzte gewandt. Gefragt nach den Gründen, sich nicht zu beschweren, gibt etwas mehr als die Hälfte der Betroffenen an, dass sie sich von einer Beschwerde keine Lösung versprochen hat, am zweithäufigsten wird der Vorfall selbst als nicht gravierend genug eingeschätzt. Darüber hinaus verzichtet ein knappes Drittel der Frauen aufgrund befürchteter Nachteile auf eine Beschwerde.

8 REFORM- UND HANDLUNGSBEDARF

Die Situation des befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mittelbaus sowie die Transformation der Organisation Hochschule werden aktuell breit diskutiert. So thematisieren u. a. das „Netzwerk Gute Arbeit in der Wissenschaft“, aber auch über Social Media verbreitete Hashtags wie #IchBinHanna, #IchbinReyhan oder die Kampagne „95 Thesen gegen das WissZeitVG“ prekäre Arbeitsbedingungen und unsichere Zukunftsaussichten von Wissenschaftler_innen ohne Entfristung und/oder Professur. Diese Initiativen drängen auf strukturelle Veränderungen des Hochschul- und Wissenschaftssystems (vgl. Bahr et al. 2022, 2021) und fordern wie auch die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft eine „Entfristungsoffensive“ (GEW 2020). Die Junge Akademie schlägt zur Verbesserung der Beschäftigungssituation eine Departmentstruktur vor, mit der auf der Ebene der Professur deutlich mehr entfristete Stellen sowie durch die Abschaffung des Lehrstuhlprinzips zugleich flachere Hierarchien geschaffen werden sollen (vgl. Specht et al. 2017).

Dass Hochschulen einen gesetzlichen Gleichstellungsauftrag zu erfüllen haben, spielt in der Debatte über Arbeitsrechte an Hochschulen bislang eine eher marginale Rolle. Ebenso wenig werden hierbei Fra-

gen nach (intersektional) vergeschlechtlichten Ungleichheiten innerhalb des Wissenschaftssystems sowie nach dem Einfluss sozialer Markierungen auf Selektions- und Selbstselektionsmechanismen gestellt (vgl. für Ausnahmen GEW 2021b; Laufenberg et al. 2018; Mauer 2019). Dennoch integrieren Hochschulen Gleichstellungsperspektiven zunehmend in ihr Selbstverständnis. Gleichwohl bleiben Gleichstellungsakteur_innen weiterhin mit Widerständen gegenüber ihren Anliegen konfrontiert, indem diese von Hochschulangehörigen bspw. in ein Konkurrenzverhältnis zu Leistungs- und Exzellenzprinzipien von Wissenschaft gebracht werden. Gleichstellungsanliegen gelten dann als politisches Steuerungsinstrument und werden als der wissenschaftlichen Praxis selbst äußerlich begriffen. Demgegenüber argumentiert die geschlechterbezogene Hochschul- und Gleichstellungsforschung, dass wissenschaftliche Leistung – ebenso wie wissenschaftliche Praxis – vergeschlechtlicht ist (vgl. u. a. Klammer et al. 2020; Marx/Kotlenga 2017; Riegraf 2020; Rossiter 1993). Deshalb ist es notwendig, Geschlechterverhältnisse an den Hochschulen grundlegend zu reflektieren und darüber hinaus Geschlechterperspektiven systematisch in Lehre und Forschung zu integrieren.

8.1 PERSPEKTIVEN AUF GESETZLICHE REGELUNGEN

Während die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen, ebenso wie veränderte Governance-Strukturen oder auch das Gleichstellungswissen und -handeln von Professor_innen, bereits Gegenstände der hochschulbezogenen Gleichstellungsforschung sind (vgl. u. a. Klammer et al. 2020; Löther/Riegraf 2017a; Vollmer 2017), ist über die Perspektive des wissenschaftlichen Mittelbaus auf Gleichstellung noch relativ wenig bekannt. Daher wurden die Teilnehmenden der Online-Befragung nicht nur danach gefragt, wie sie die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen ihrer Beschäftigung beurteilen, sondern auch um ihre Einschätzung bezüglich der gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben gebeten.

Insgesamt schätzen die befragten Frauen den Reformbedarf bezüglich der arbeits- und gleichstellungsrechtlichen, gesetzlichen Grundlagen einer Beschäf-

tigung an Hochschulen höher ein als ihre Kollegen. Ebenso ist ihre Zustimmung zu einer gesetzlich verankerten Gleichstellungsförderung stärker ausgeprägt (Abb. III 8.1).

So halten die Mittelbauerinnen deutlich seltener als die Gruppen der Männer und TIN*-Personen die gesetzlich vorgeschriebenen Befristungsmöglichkeiten von Arbeitsverträgen im wissenschaftlichen Mittelbau für notwendig. Bei insgesamt niedrigen Zustimmungswerten hält nur knapp jede zehnte Frau (9,6 %) das WissZeitVG für angemessen, eine Differenz von sechs Prozentpunkten zu den Kollegen (15,6 %). Entsprechend erachten ebenfalls etwas mehr Wissenschaftlerinnen (87,1 %) als Wissenschaftler (83,8 %) die Schaffung einer neuen gesetzlich geregelten Personalstruktur für notwendig.

Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen über gesetzliche Regelungen zu oder nicht zu?

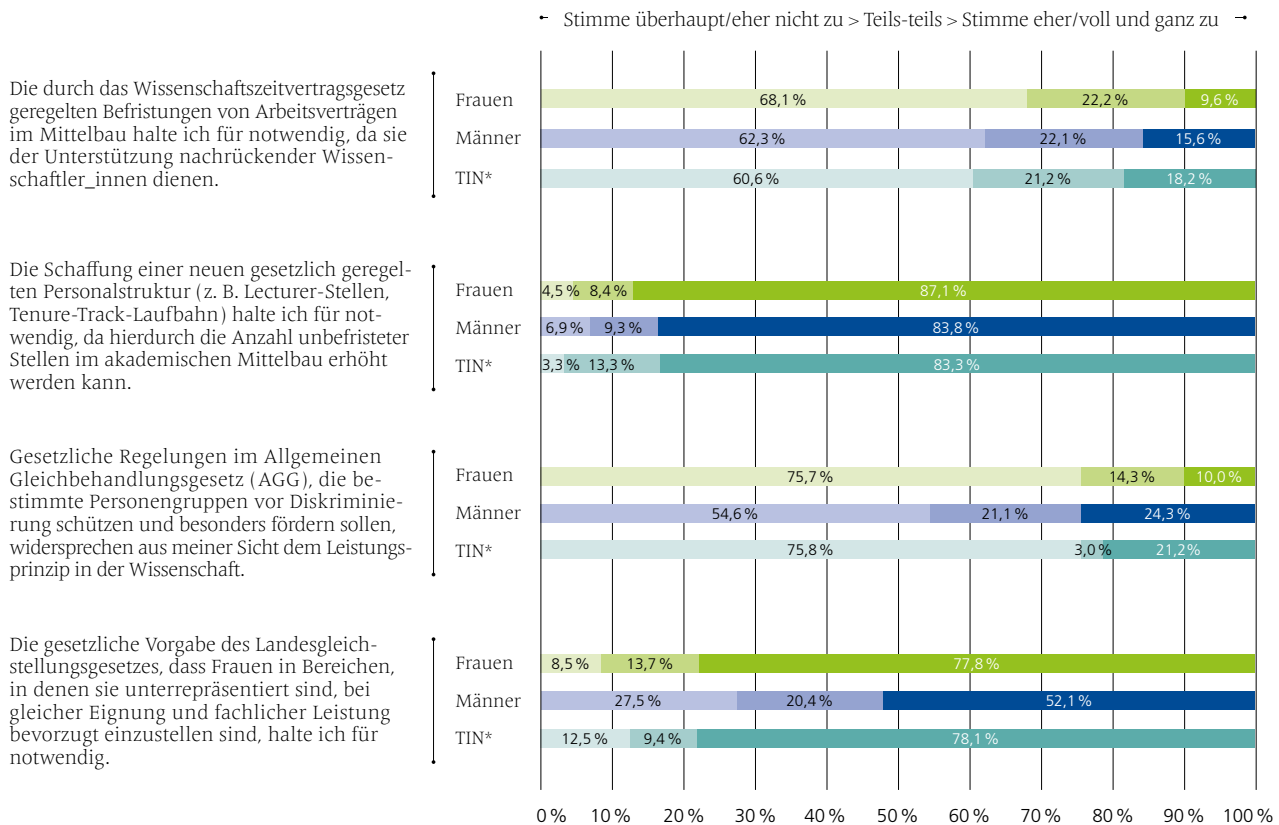


Abb. III 8.1 Zustimmung zu gesetzlichen Regelungen. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen, Frage 18)

Noch stärkere Differenzen zwischen den Geschlechtern ergeben sich hinsichtlich der Gleichstellungsgovernance und der Beurteilung spezifischer gleichstellungs- und antidiskriminierungsrechtlicher Vorgaben. Denn während etwa jeder vierte Mann die Ansicht vertritt, dass gesetzliche Regelungen zum Diskriminierungsschutz dem wissenschaftlichen Leistungsprinzip entgegenstehen, stimmt lediglich jede zehnte Frau

dieser Aussage zu. Etwas mehr als drei Viertel der befragten Frauen (77,8 %) halten darüber hinaus spezifische Vorgaben für notwendig, die die bevorzugte Einstellung von Frauen in den Bereichen ermöglichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Hingegen stimmen nur etwas mehr als die Hälfte der befragten Männer (52,1 %) dieser Aussage zu, während ein gutes Viertel ihr sogar ablehnend gegenüber steht.

8.2 UNTERSTÜTZUNGS- UND VERBESSERUNGSBEDARF

Wie gezeigt, hält ein großer Teil des wissenschaftlichen Mittelbaus die Personalstruktur an Hochschulen für reformbedürftig. Auch Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitik steht die Mehrheit der Befragten positiv gegenüber. Um zu eruieren, welche konkreten Unterstützungs- und Verbesserungsbedarfe sie gegenüber Vorgesetzten, Hochschulleitung und Wissenschaftspolitik identifizieren, konnten die

befragten Mittelbauer_innen in einer offenen Frage ihre diesbezüglichen Vorschläge nennen (Abb. III 8.2). Für das Folgende ist zu beachten, dass rund ein Drittel der Befragten (34,0 % der Männer und 30,7 % der Frauen) hierzu keine Angaben gemacht hat. Darüber hinaus sehen etwas mehr Männer keinen Unterstützungs- und Verbesserungsbedarf.

Sichere Arbeitsverhältnisse und klare Karriereperspektiven

Angesichts des hohen Anteils befristeter Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau fordert ein großer Teil der Befragten – etwas mehr Frauen als Männer – „entfristete Positionen jenseits der Professur [zu] schaffen“ (F/KH/K) oder zumindest längere Vertragslaufzeiten, denn die „Planbarkeit und Verlässlichkeit wissenschaftlicher Karrieren ist eine Katastrophe“ (F/U/R).

Die Befragten schildern in diesem Zusammenhang verschiedene negative Facetten der aktuellen Situation. So führten die verbreiteten Befristungen nicht nur individuell zu prekären Lebensverhältnissen, sondern zögen auch negative Konsequenzen für das Wissenschaftssystem als solches nach sich. Es entstünden Schwierigkeiten, „ein hohes Lehrniveau zu gewährleisten“ (F/U/M). Es sei nicht nur unfair, sondern auch ineffizient, „erfahrene Kräfte ständig unverschuldet durch Anfänger*innen zu ersetzen, die dann auch gehen müssen, wenn sie besser werden“ (F/U/G). Der Wissenschaft gingen so „sehr viele kluge Köpfe verloren, die die Arbeit in der Wirtschaft oder anderen Bereichen vorziehen“ (M/U/R). Einige Befragte beziehen sich auf die Kampagne „#IchBinHanna“ (F/U/R), die für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes eintritt. Dieses wird als „lebensfern“ (F/U/R) und „nicht mehr zeitgemäß“ (M/U/G) bezeichnet. Es schwebt wie ein „dunkle[r] Schatten über dem gesamten Mittelbau“ (M/U/R) und „schafft ein Klima der Angst und beeinträchtigt die psychische Gesundheit der Kolleg*innen“ (M/U/R).

Auch für Diversität an Hochschulen seien Befristungen fatal:

„Dauerstellen sind auch wichtig für Diversität: 1. muss man sich ständige, schlecht bezahlte Befristungen finanziell leisten können, 2. wird höhere Diversität allein schon dadurch verhindert, dass auf den in der Regel deutlich diverser besetzten befristeten Stellen eine hohe Fluktuation herrscht, während auf den unbefristeten Stellen immer noch vor allem weiße Cis-Männer aus Akademikerfamilien sitzen. Wer Diversität erhöhen will, muss zügig mehr Dauerstellen schaffen.“ (M/U/G)

Mit der Forderung nach Entfristungen verknüpfen die Befragten zugleich bessere Perspektiven für die ei-

gene Karriereplanung – auch „jenseits der Professur!“ (M/U/R). Hierbei spielt „Sicherheit für die Zukunft“ (F/U/R) eine gewichtige Rolle. „Immer von Woche zu Woche, maximal von Monat zu Monat zu denken, ist anstrengend“ (F/U/M). Gleichzeitig sollten „Perspektiven (bzw. deren Abwesenheit)“ (M/U/I) klarer kommuniziert werden. Auch hiermit wird die Hoffnung verbunden, dass Transparenz hinsichtlich bestehender oder fehlender Karriereperspektiven zu „weniger Druck“ führt, weniger „Mehrarbeit am Wochenende oder in den Abendstunden etc.“ (F/U/R) zur Folge hat, und sich somit die Arbeitsbedingungen strukturell für alle verbessern.

Darüber hinaus erkennen einige Befragte einen grundlegenden Reformbedarf „auf allen Ebenen“ (M/U/M), insbesondere aber der „science policy“ (F/U/R), und benennen die „chronisch[e]“ (M/U/M) Unterfinanzierung von Wissenschaft als Problem.

Individuelle Förderung und Verbesserung der Rahmenbedingungen

Ein weiteres Anliegen betrifft die Verbesserung der individuellen Förderung und Unterstützung bei der eigenen Qualifizierung. Männer nennen diesen Aspekt etwas häufiger als Frauen. Gefordert wird u. a. eine „[g]ezieltere“ (F/U/M) und „[i]ndividuelle Betreuung des Promotionsverfahrens“ (M/U/I).

Zugleich fordern die Befragten eine Veränderung der Arbeitskultur, bspw. in Form einer systematischen Einarbeitung, um nicht mehr „ins kalte Wasser geworfen zu werden“ (F/U/G), „regelmäßige Teamsitzungen“ (F/U/R) und „Mitarbeiter*innengespräche zur beruflichen Weiterentwicklung“ (F/HAW/H). Als weitere Facette nennen die Befragten Transparenz und Kommunikation, hier sind es Frauen, die diese Aspekte etwas stärker betonen als ihre Kolleg_innen. Gefordert wird eine „zielgerichtete Kommunikation“ (M/U/I), ein „verbesserter Kommunikationsfluss“ (F/HAW/H), aber auch „Transparenz bei Ausschreibungen und der Stellenvergabe“ (M/U/R), um „Willkür bei personellen Entscheidungen“ (F/U/R) vorzubeugen.

Auch die Rahmenbedingungen der Arbeitsverhältnisse sollten verbessert werden. Dazu zählen die Befragten ein Ende unbezahlt geleisteter Überstunden und Mehrarbeit. Das Arbeitspensum sei „in aller Regel nicht mit der im Tarifvertrag vereinbarten Wochenarbeitszeit zu bewältigen“ (M/U/I). Damit verbunden ist auch die Forderung nach einer „Überstundenver-

Wo sehen Sie Unterstützungs- und Verbesserungsbedarf (z. B. von Ihren Vorgesetzten, der Hochschulleitung oder der Wissenschaftspolitik)?

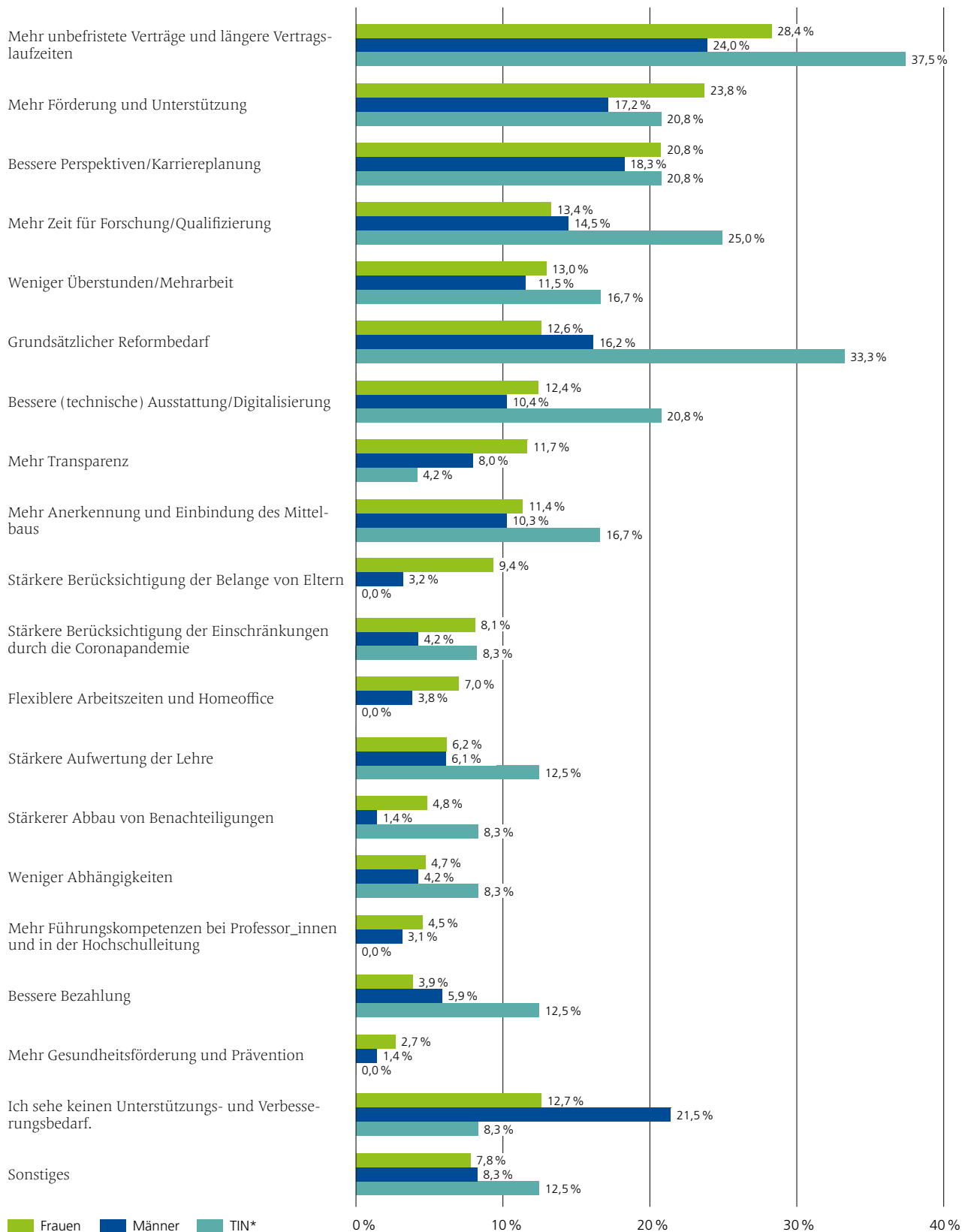


Abb. III 8.2 Wenn Sie Ihren Hochschul- und Arbeitsalltag insgesamt betrachten: Wo sehen Sie Unterstützungs- und Verbesserungsbedarf (z. B. von Ihren Vorgesetzten, der Hochschulleitung oder der Wissenschaftspolitik)? (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen (n = 1.856 Frauen, 1.907 Männer, 24 TIN*), Frage 27 (Offene Frage), Mehrfachnennungen möglich)

gütung“ (M/U/I) sowie mehr „Transparenz und Fairness im Bezahlssystem“ (M/U/S).

Aufgabenverteilung zwischen Forschung, Lehre und (Weiter-)Qualifikation

Wiederholt verlangen die Befragten eine „[b]essere Aufteilung der Arbeitsbereiche“ (M/U/M) und eine „[b]essere Eingrenzung von Aufgaben wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen“ (F/U/R). Vor dem Hintergrund begrenzter zeitlicher Ressourcen wünschen sich einige Befragte – weitestgehend unabhängig von Geschlecht – mehr Zeit für die eigene Forschung und Qualifizierung. Es besteht der Wunsch, „mehr wissenschaftlichen Freiraum“ (F/U/I) und „mehr Unterstützung in der Forschung“ (F/U/X) zu erhalten. Forschung wird dabei einerseits als „einzige karriere-relevante Tätigkeit“ (M/U/R) bezeichnet und mit dem Zeitmangel wird auch ein Qualitätsverlust der Tätigkeit des Forschens selbst befürchtet:

„Hochschullehrende und -mitarbeiter sollten Zeit bekommen, um Einsichten zu gewinnen und nicht vor-eilig Schlüsse ziehen und publizieren müssen/wollen. Dies wird von Vorgesetzten und Hochschulen oft falsch vorgelebt bzw. erwartet.“ (F/U/G)

Zudem fordern einige Mittelbauer_innen – unabhängig von Geschlecht – eine Aufwertung der Lehre, da für sie „zu wenig Zeit und vor allem Personal eingeplant“ (M/U/M) und ihr zu wenig Anerkennung zuteil werde. „Darunter leidet meines Erachtens die Ausbildung der Studierenden, die von Erfahrung und Kontinuität in der Lehre profitieren“ (F/U/G). In diesem Zusammenhang müssten „Entwicklungsperspektiven für LfBA [...] konkreter in die Stellenstrukturen eingeplant“ (F/KH/K) werden.

Abhängigkeitsverhältnisse, Machtmissbrauch und Diskriminierung

Die Befragten kritisieren auch die spezifischen Abhängigkeitsverhältnisse „von Promovierenden zu den Professoren als Vorgesetzten“ (M/U/I), denen der akademische Mittelbau ausgesetzt ist. Aktuell würden Nachwuchswissenschaftler_innen „als billige Arbeitskraft in einem Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt und verbrannt“ (M/U/M), denn der „Doktorvater hat einen völlig in der Hand“ (M/U/M). In diesem Zusammenhang thematisieren die Befragten auch fehlende Führungskompetenzen ihrer Vorgesetzten: „Führungskräfte an der Universität sind nie zum Führen von Personal ausgebildet worden. Und so beneh-

men sie sich auch“ (F/U/M). Einige Befragte schildern in diesem Zusammenhang auch konkrete Fälle von Machtmissbrauch durch Vorgesetzte.

Die befragten Mittelbauangehörigen fordern einen stärkeren Abbau verschiedenster Formen von Benachteiligungen – etwa eine „Aufhebung der Altersdiskriminierung in der wissenschaftlichen Weiterentwicklung“ (M/U/A), die „Anpassung der Anforderungen an Care-Arbeitende“ (F/U/G), „Barrierefreiheit“ (F/U/R), „[s]pezielle Förderungs- und Unterstützungsprogramme für trans Personen“ (F/U/M) und ein „[a]ktives und umfassendes Engagement gegen Rassismus“ (M/U/R) sowie die Adressierung von Mehrfachbenachteiligungen „based on Gender, Colour, Language and Culture“ (M/U/M).

Zugleich wünschen sich die Befragten gesundheitsfördernde und präventive Maßnahmen, die ebenfalls im Kontext von Hierarchie- und Abhängigkeitsverhältnissen, dominierenden Befristungspraxen sowie Benachteiligungserfahrungen verortet werden. Es werden „Unterstützung bei Mobbing, Bossing und anderen Unterdrückungsmechanismen seitens der Professoren“ (F/U/M) genannt, aber auch „[p]sychological support“ (M/U/M), denn „[d]er akademische Mittelbau steht dauerhaft unter psychischem Druck, da nur Zeitverträge vergeben werden. Das ist nicht nur ein persönliches Problem“ (F/U/I).

Homeoffice, Coronapandemie und Care-Aufgaben

Einige Mittelbauangehörige wünschen sich flexiblere Arbeitszeiten und verbesserte Möglichkeiten, im Homeoffice zu arbeiten. Hier reichen die Forderungen von einer „unkomplizierte[n] Verringerung der Arbeitszeit für kurze Zeit bei unvorhersehbaren Umständen“ (F/U/I) bis hin zur „Schaffung der Möglichkeit von Lebensarbeitszeitkonten“ (M/HAW/I). Mit Bezug auf das Homeoffice wird die „Institutionalisierung eines Rechts auf Heimarbeit“ (M/U/R) gefordert, „auch wenn der Vorgesetzte dies gerne unterbinden würde“ (F/U/R). In diesem Zusammenhang unterstreichen die Befragten die Notwendigkeit einer technischen „Ausstattung für die Online-Lehre“ (M/KH/K) sowie „Equipment fürs Homeoffice (Bildschirm, Tastatur, Maus etc.)“ (F/HAW/M), „Laptop, Drucker“ (F/U/G) oder „Headsets“ (F/U/R).

Im Zusammenhang mit der Coronapandemie wird von den Befragten eine stärkere Berücksichtigung pandemiebedingter Einschränkungen gefordert.

Konkret geht es u. a. um eine „Corona-bedingte Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags“ (F/U/G) oder die „Verlängerung der Befristungszeiten nach WissZeitVG um die Zeit der Pandemie (mind. 12 Monate)“ (M/U/G). Nicht zuletzt wird befürchtet, dass sich der erhöhte Betreuungsaufwand negativ auf die eigene Karriere auswirkt:

„Es wird sich in einigen Jahren (wenn es an W3-Bewerbungen geht) niemand erinnern, dass ich 1,5 Jahre drei Kinder im Homeschooling hatte und kaum arbeiten konnte. Hier braucht es dringend Ideen, wie die Zeit der Pandemie bei Eltern in Berufungsverfahren anzurechnen ist.“ (F/U/G)

8.3 Resümee

Eine große Mehrheit der befragten Mittelbauangehörigen hält die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ebenso wie die Karriereperspektiven an Hochschulen für reformbedürftig. Insbesondere Frauen fordern Veränderungen hinsichtlich der bestehenden arbeitsrechtlichen Befristungsregelungen auf der Basis des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) sowie der damit verbundenen Personalstruktur. Die Befragten sehen zudem gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf und erachten strukturell verankerte Maßnahmen der Frauen- und Gleichstellungsförderung sowie des Diskriminierungsschutzes als notwendig, um bestehende (Geschlechter-) Ungleichheiten an Hochschulen abzubauen. Sie sehen in der Mehrheit auch keinen Widerspruch zu wissenschaftlichen Leistungsprinzipien wie der Bestenauslese. Bei diesen beiden Aspekten sind die Zustimmungswerte der Mittelbauerinnen deutlich ausgeprägter als bei ihren Kollegen.

Darüber hinaus formulieren die Mittelbauangehörigen konkrete Handlungs- und Verbesserungsbedarfe, die ebenfalls zu einem Großteil die arbeitsrechtlichen Vorgaben und die Rahmenbedingungen ihrer Beschäftigung an den Hochschulen betreffen. Entsprechend dominieren Forderungen nach sicheren Arbeitsverhältnissen, deutlich mehr entfristeten Stellen und längeren Vertragslaufzeiten. Hierbei argumentieren die Befragten, dass sich der hohe Anteil befristeter und unsicherer Arbeitsverhältnisse auch auf das Wis-

Insbesondere Wissenschaftlerinnen wünschen sich eine stärkere Berücksichtigung der Belange von Eltern. Auf einer allgemeinen Ebene werden hier „[m]ehr Verständnis für Mitarbeitende mit Kindern“ (F/U/G) und „Unterstützung bei Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vor allem in ‚Krisenzeiten‘)“ (F/U/R) benannt. Es gehe darum, „Elternzeit tatsächlich [zu] respektieren“ (F/U/R), aber genauso um „flexible Betreuungsangebote auch für kleinere Kinder“ (F/HAW/A) und um „[f]amilienfreundliche Besprechungszeiten“ (F/U/R).

senschaftssystem selbst negativ auswirke. Der vermehrt erzwungene Stellenwechsel, mit dem nicht selten auch ein Ortswechsel einhergeht, die daraus resultierende hohe Personalfuktuation führen nicht nur zu Qualitätsverlusten in Lehre und Forschung, sondern auch zum Ausstieg vieler Wissenschaftler_innen, die ursprünglich eine Karriere an der Hochschule geplant hätten. Aus Sicht der Befragten ist für diese prekäre Situation insbesondere der rechtliche Rahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes verantwortlich.

Was die Rahmenbedingungen ihrer Beschäftigung betrifft, wünschen sich die Mittelbauer_innen praktische Verbesserungen – angefangen bei einer stärkeren Begleitung ihrer Qualifizierungsvorhaben über eine stärkere Wertschätzung ihrer geleisteten Arbeit bis hin zu einer fairen Vergütung und insbesondere der Bezahlung der geleisteten Mehrarbeit. Konstatiert wird eine zeitliche Überlastung. Von daher fordern die Befragten mehr Zeit für Forschung und die eigene Qualifizierung, aber auch eine Aufwertung der Lehre.

Mit Blick auf die Coronapandemie halten viele Befragte die Möglichkeiten des Homeoffice und die dafür bereitgestellte technische Ausstattung für unzureichend und fordern entsprechende Verbesserungen, darüber hinaus auch eine längerfristige Berücksichtigung pandemiebedingter Einschränkungen für spezifische Hochschulkarrieren. Mit Bezug auf Elternschaft wird insbesondere von Frauen die Be-

fürchtung geäußert, dass sich diese (weiterhin und verstärkt) negativ auswirkt.

Bezogen auf ihre Vorgesetzten fordern die Wissenschaftler_innen eine bessere Qualifikation als Führungskräfte und kritisieren die spezifischen Abhängigkeitsverhältnisse, die sich aus der Doppelrolle von Professor_innen als Vorgesetzte und Betreuende von Qualifizierungsvorhaben ergeben. Darüber hinaus wünschen sich die Mittelbau-

beschäftigten einen stärkeren und umfassenderen Diskriminierungsschutz im Hochschulkontext, um Benachteiligungen – aufgrund von Alter, Rassismus, Behinderung/Krankheit, Geschlecht – abzubauen. Dabei wird deutlich, dass der Bedarf an Diskriminierungsschutz mehrdimensional ist, weil Benachteiligungen nicht nur in einer Dimension vorkommen, sondern sich in spezifischen Kombinationen verschärfen können.



Zusammenfassung Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Ungleichheiten im Mittelbau

1 Hochschulentwicklungen in Nordrhein-Westfalen im Spiegel geschlechterbezogener Daten	368
2 Gesetzliche Gleichstellungsvorgaben und praktische Umsetzungen	372
3 Multidimensionale Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau	378

1 HOCHSCHULENTWICKLUNGEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN IM SPIEGEL GESCHLECHTERBEZOGENER DATEN

Ein wesentlicher Teil des Gender-Reports besteht in der regelmäßigen Berichterstattung über die Entwicklung der Geschlechterverteilung an Hochschulen anhand amtlicher Daten. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Die mittlerweile vierte Fortschreibung erlaubt den Blick auf längerfristige Entwicklungen an den

Hochschulen. Im Fokus stehen dabei sowohl die wissenschaftliche und künstlerische Qualifizierung als auch die Entwicklungen beim Hochschulpersonal mit Blick auf die unterschiedlichen Statusgruppen. Darüber hinaus wird die Entwicklung innerhalb der unterschiedlichen Fächergruppen aus einer Geschlechterperspektive analysiert.

1.1 QUALIFIZIERUNG – VOM STUDIUM BIS ZUR HABILITATION

Die quantitativen Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft verändern sich nur langsam, wie der Blick auf die Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen Studium, Promotion und Habilitation zeigt. Zwar sind Frauen und Männer im Studium nahezu ausgeglichen vertreten, doch mit jeder Qualifikationsstufe einer wissenschaftlichen Laufbahn verbleiben weniger Frauen an den Hochschulen als Männer und die Muster einer geschlechterspezifischen Studienfachwahl bestehen weiterhin.

Studium

Rund 697.200 Studierende waren im Wintersemester 2020/21 an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen¹ eingeschrieben, die damit fast neun von zehn Studierenden aller Hochschulen in NRW stellen. Im letzten Jahrzehnt ist ein deutliches Wachstum der Studierendenzahlen zu beobachten, das zudem mit einer verstärkten Studienbeteiligung von Frauen einhergeht. Bundesweit ist an den Hochschulen Geschlechterparität unter den Studierenden erreicht, an den nordrhein-westfälischen Hochschulen in Landesträgerschaft wird sie hingegen mit einem Frauenanteil von 47,9 % knapp verfehlt. Die Entwicklung bei den Frauenanteilen verläuft je nach Hochschulart unterschiedlich. Während an den Universitäten die Parität erreicht ist (50,7 %), sind an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften erst vier von zehn Studierenden Frauen (39,9 %), wobei sich hier die Studentinnenzahl in der betrachteten Dekade fast verdoppelt hat. An den Kunsthochschulen in Landesträgerschaft ist der bereits seit Län-

gerem überdurchschnittliche Frauenanteil im letzten Jahrzehnt leicht gesunken und beträgt nun 53,1 %.

Bei den Studierendenzahlen spiegelt sich – in NRW wie bundesweit – zunehmend der demografische Wandel wider. Denn die Zahl derjenigen, die erstmalig ein Studium beginnen, stagniert im letzten Jahrzehnt nach einem deutlichen Anstieg in den 2000er-Jahren. Zudem sind für das Wintersemester 2021/22² die Auswirkungen der Coronapandemie auf die Einschreibungen zu berücksichtigen. Mit Blick auf die Zahlen der Studienanfänger_innen wird sichtbar, dass sich vermehrt Frauen für ein Studium einschreiben: Lag der Anteil der Männer innerhalb eines Jahrgangs, die erstmalig ein Studium aufnahmen, noch in den 2000er-Jahren über dem der Frauen, hat sich die Entwicklung mittlerweile umgekehrt und es nehmen anteilig mehr Frauen ein Studium auf.

Rund 14 % der Studierenden an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes haben eine ausländische Staatsangehörigkeit. Dabei handelt es sich zum größeren Teil (10,1 %) um Bildungsausländer_innen, d. h. um Studierende, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben. In dieser Gruppe ist ein Rückgang des Frauenanteils von 49,1 % auf lediglich 41,9 % im Zeitvergleich festzustellen. Hingegen ist der Frauenanteil in der Gruppe der Bildungsinländer_innen im selben Zeitraum gestiegen und hat die Parität erreicht (50,5 %).

¹ In dieser Summe sind auch die Verwaltungsfachhochschulen enthalten, die bei den folgenden Auswertungen, die sich auf die Hochschulen in Trägerschaft des Landes beziehen, nicht mehr berücksichtigt werden.

² Die Daten zum WS 2021/22 basieren auf Schnellmeldeergebnissen und sind deshalb als vorläufig zu betrachten.

Studienabschluss

Frauen schließen etwas häufiger als Männer ein Studium ab, dies gilt sowohl bundes- als auch landesweit. An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW bilden Frauen mit 52,2 % eine knappe Mehrheit aller Absolvent_innen (ohne Promovierte).

Bei genauerer Betrachtung offenbaren sich deutliche Unterschiede nach Art der Abschlüsse. Zunächst zeigt sich, dass über 90 % der Absolvent_innen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes im Jahr 2020 ein Studium mit einem Bachelor oder Master abgeschlossen haben. Im Durchschnitt sind Frauen bei den Bachelor-Abschlüssen etwas häufiger vertreten (52,6 %) als bei den Master-Abschlüssen (50,1 %). Dabei ist die paritätische Verteilung bei den Master-Abschlüssen vor allem auf die Lehramtsstudiengänge zurückzuführen: Frauen stellen fast drei Viertel der Absolvent_innen mit Abschluss Master of Education. Bei den universitären Master-Abschlüssen, die als Ausgangspunkt für eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung gelten, fällt hingegen die Beteiligung von Frauen unterdurchschnittlich aus (45,0 %). Bei den Fachhochschulabschlüssen stagnieren die Frauenanteile an den Master-Abschlüssen um die 40-%-Marke.

Weitere wissenschaftliche Qualifizierung: Promotion und Habilitation

Rund 5.300 Promotionen wurden zuletzt jährlich an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW abgeschlossen, wobei sich der Frauenanteil an den Promovierten in der letzten Dekade nur leicht auf 43,3 % erhöht hat. Damit liegen die Hochschulen in Trägerschaft des Landes leicht unter dem Bundesdurchschnitt von rund 45 %. Zudem zeichnet sich seit Mitte des letzten Jahrzehnts eine Stagnation bei der Entwicklung des Frauenanteils an den Promovierten ab.

Der Frauenanteil an den Habilitierten ist seit den 2000er-Jahren bundesweit kontinuierlich auf mittlerweile ein Drittel gestiegen, an den Universitäten in Trägerschaft des Landes liegt er bei rund 30 %. Die Steigerung beim Frauenanteil geht auch darauf zurück, dass weniger Männer habilitiert werden, während die Anzahl der Frauen, die diesen Qualifizierungsweg für eine Professur wählen, fast unverändert ist. Bemerkenswert ist, dass sich der Frauenanteil von 29,5 % an den Habilitierten in der Humanmedizin auf einem ähnlichen Niveau bewegt wie der Frauenanteil aller anderen Fachgebiete (30,8 %).

1.2 HOCHSCHULPERSONAL – STATUSGRUPPEN UND ENTGELTUNGSGLEICHHEITEN

An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW arbeiten im Jahr 2020 rund 55.000 Beschäftigte hauptberuflich im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich, hinzu kommen rund 24.400 nebenberuflich Beschäftigte. Darüber hinaus arbeiten 63.900 Mitarbeiter_innen im Bereich Technik und Verwaltung (MTV). Während Frauen mehr als zwei Drittel der Beschäftigten im MTV-Bereich stellen, bilden Männer sowohl beim haupt- als auch beim nebenberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal die Mehrheit. Dabei zeigen sich jedoch erhebliche Unterschiede je nach Personalgruppe und eingeschlagenem Qualifizierungsweg.

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur

Frauen sind mit einem Anteil von 43,7 % im akademischen Mittelbau noch immer nicht paritätisch vertreten, auch wenn der Frauenanteil innerhalb der größten hauptberuflichen Personalgruppe, den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbei-

ter_innen, seit den 2000er-Jahren von unter 30 % auf über 40 % gestiegen ist. Diese Entwicklungen unterscheiden sich in NRW kaum vom Bundesdurchschnitt. Einzig in der Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben bilden Frauen eine knappe Mehrheit (55,1 %).

Die Längsschnittanalyse zeigt, dass insbesondere die HAWs in Landesträgerschaft einen starken Anstieg beim Frauenanteil verzeichnen: Er erhöhte sich um sieben Prozentpunkte auf nunmehr 41,6 %. Damit weisen die HAWs einen höheren Frauenanteil bei den hauptberuflichen Mittelbauangehörigen auf als die Universitäten (ohne Berücksichtigung der Kliniken), deren Frauenanteil bei 39,6 % liegt.

Personal in Nachwuchspositionen – Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung

Die Juniorprofessur und die Nachwuchsgruppenleitung haben sich in den vergangenen Jahren neben der Habilitation als weitere Qualifizierungs- und

Karrierewege in der Postdoc-Phase etabliert. Insbesondere das Tenure-Track-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses von Bund und Ländern hat der Juniorprofessur wichtige Bedeutung verliehen. An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW haben im Jahr 2020 rund 150 wissenschaftliche Mitarbeiter_innen die Position einer Nachwuchsgruppenleitung inne, der Frauenanteil liegt mit gerade einmal einem Drittel (33,6 %) rund zehn Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der Personalgruppe.

Anders sieht es bei den Juniorprofessor_innen aus, deren Frauenanteil seit mehreren Jahren nahe an der Geschlechterparität liegt. An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes sind 48,1 % dieser rund 380 Nachwuchsprofessuren mit Frauen besetzt – und damit geringfügig mehr als im Durchschnitt der anderen Bundesländer (47,2 %). Werden jedoch nur die Juniorprofessuren mit Entfristungsoption (Tenure Track) betrachtet, fällt der Frauenanteil (45,5 % an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes) etwas geringer aus. NRW liegt dabei auch hier leicht über dem Durchschnitt der anderen Bundesländer.

Professor_innen

Rund 8.500 Professor_innen lehren und forschen im Jahr 2020 an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, davon sind 26,9 % Professorinnen. Zehn Jahre zuvor lag der Professorinnenanteil unterhalb der 20-%-Marke. An den Universitätskliniken ist auch im Jahr 2020 nur jede fünfte Professur mit einer Frau besetzt, an den Kunsthochschulen sind hingegen etwas mehr als 30 % Professorinnen vertreten.

NRW liegt damit im bundesweiten Trend einer kontinuierlichen Erhöhung des Frauenanteils seit den 2000er-Jahren, ausgehend von einem sehr niedrigen Niveau. Dennoch bleiben die Professuren die akademische Personalgruppe mit dem geringsten Frauenanteil. Zudem gibt es nach wie vor große Unterschiede nach Besoldungsgruppe: Während bei den W2-Professuren immerhin die 30-%-Marke knapp überschritten wurde, ist in der W3-Besoldungsgruppe gerade einmal jede vierte Professur mit einer Frau besetzt (24,6 %).

Beim Dienstverhältnis hat es gegenüber dem letzten Referenzjahr 2017 eine Veränderung gegeben. Pro-

fessorinnen hatten 2017 häufiger eine Professur im Angestelltenverhältnis inne als Professoren. Aktuell sind Frauen und Männer zu gleichen Teilen als angestellte Professor_innen (8,7 %) tätig.

Gender Pay Gap bei Professor_innen

Im Gender-Report 2019 wurden erstmalig Entgeltungleichheiten auf der Ebene der Professuren an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes untersucht. Die Fortschreibung dieser Analyse wird nun in die regelmäßige Berichterstattung aufgenommen. Die Auswertung – anhand der gleichen Datenquellen wie im letzten Gender-Report – ergibt, dass sich die Gehaltsdifferenzen vollzeitbeschäftigter, verbeamteter Professorinnen auf der Ebene der Bruttogehälter³ seit dem letzten Referenzjahr nur wenig verändert haben: Professorinnen verdienen im Jahr 2020 – über alle Hochschularten und Besoldungsgruppen – 514 € weniger als Professoren, im Jahr 2016 waren es 521 €. Gehaltsdifferenzen bleiben auch dann bestehen, wenn der geringere Frauenanteil auf den höheren Besoldungsgruppen berücksichtigt wird. So beträgt der durchschnittliche Gender Pay Gap, die geschlechterbezogene Entgeltlücke zuungunsten von Frauen, in der höchsten Besoldungsgruppe W3 719 € und ist gegenüber dem Jahr 2016 (633 €) sogar noch gestiegen. An allen Hochschularten außer an den Kunsthochschulen verdienen W3-Professorinnen weniger als W3-Professoren, besonders hoch ist die Gehaltsdifferenz an den Medizinischen Fakultäten.

Die auffällige Differenz der Bruttogehälter innerhalb derselben Besoldungsgruppe ist vor allem auf die mit der W-Besoldung eingeführten Leistungsbezüge zurückzuführen. Zwar sind Leistungsbezüge bei W3-Professuren fast durchgängig verbreitet, jedoch erhalten W3-Professorinnen im Schnitt 588 € weniger an Leistungsbezügen als W3-Professoren, wobei die Differenz gegenüber 2016 (601 €) kaum gesunken ist.⁴ W2-Professor_innen erhalten etwas häufiger als W3-Professor_innen keine Leistungsbezüge, was verstärkt auf Frauen zutrifft, jedoch fallen geschlechterbezogene Differenzen deutlich niedriger aus: W2-Professorinnen verdienen im Schnitt 93 € weniger als W2-Professoren.

Die Auswertung nach Hochschulart (ohne Medizinische Fakultäten) zeigt, dass Differenzen in den

³ Die Bruttogehälter wurden um wissenschaftsfremde Zulagen bereinigt.

⁴ Ausgenommen von der Auswertung der Leistungsbezüge sind die Medizinischen Fakultäten, da hier keine vollständigen Daten vorliegen.

Leistungsbezügen vor allem an den Universitäten und hier bei den W3-Professuren generiert werden. Dabei zeichnen sich besonders die derzeitigen und ehemaligen Exzellenzuniversitäten durch einen hohen Gender Pay Gap aus – vor dem Hintergrund überdurchschnittlich hoher Leistungsbezüge für Professoren. An den HAWs lässt sich eine deutlich gestiegene Entgeltungleichheit auf der Leitungsebene (W3) beobachten. Als zusätzliche Einflussgröße lässt sich die fachliche Ebene identifizieren: Fächer (z. B. Maschinenbau/Verfahrenstechnik), in denen auch außerhalb der Hochschule hohe Gehälter erzielt werden und in denen Frauen unterrepräsentiert sind, verzeichnen durchschnittlich deutlich höhere Leistungsbezüge als andere Fächer und gewähren diese insbesondere den Professoren.

Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung

Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV) bilden mit rund 63.900 Beschäftigten eine große Gruppe innerhalb des Hochschulpersonals. Im Gegensatz zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal stellen Frauen hier seit Jahren eine deutliche Mehrheit der Beschäftigten (68,4 %). Der hohe Frauenanteil ist auch ein Ergebnis der Zusammensetzung der beiden größten Personalgruppen, des Pflegepersonals an den Universitätskliniken mit einem NRW-weiten Frauenanteil von fast 80 % und des Verwaltungspersonals mit mehr als 70 % Frauen. Demgegenüber besteht das Technische Personal mit

einem Frauenanteil von rund 40 % als einzige Gruppe mehrheitlich aus Männern.

Entgeltungleichheiten bei Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung

Die geschlechterbezogene Analyse der Entgelt- und Besoldungsgruppen der hauptberuflichen MTV-Beschäftigten zeigt bei den Tarifbeschäftigten wie den Beamt_innen des höheren und gehobenen Dienstes (ab E9 bzw. A9) eine Erhöhung der Frauenanteile, dennoch nimmt der Frauenanteil weiterhin mit jeder höheren Eingruppierung ab. Für beide Dienstgruppen gilt, dass in der Regel ein Hochschulabschluss Voraussetzung für die Einstellung ist. Das betrifft vor allem den Bereich der Hochschulverwaltung und hier das wachsende Tätigkeitsfeld des Wissensmanagements. Auch im mittleren Dienst (E5 bis E8), wo Frauen eine große Mehrheit bilden, lässt sich bei den Tarifbeschäftigten eine tendenzielle Verschiebung von der über lange Zeit dominanten Entgeltgruppe E6 hin zur Entgeltgruppe E8 beobachten. Dennoch sind nach wie vor viele Frauen in E6 eingruppiert. Inwiefern die deutlich gewachsenen und veränderten Arbeitsanforderungen von Arbeitsplätzen gerade in den Bereichen Sekretariat, Büro- und Projektmanagement auch eine veränderte Tätigkeitsbewertung und damit Eingruppierung nach sich ziehen, erweist sich weiterhin als wichtige gleichstellungspolitische Frage.

1.3 FÄCHERGRUPPEN – GESCHLECHTERBEZOGENE DIFFERENZEN

Nach wie vor existieren an den nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes große geschlechterbezogene Differenzen nach Fächergruppen. Diese beginnen bei der Wahl eines Studienfachs und setzen sich über die verschiedenen akademischen Qualifizierungswege bis hin zu den Professuren fort. Zugleich lässt sich in allen Fächergruppen beobachten, dass vom Studium bis zur Professur der Frauenanteil sinkt – wenn auch unterschiedlich stark ausgeprägt.

Geschlechterbezogene Studienfachwahl

In fünf von acht Fächergruppen studieren inzwischen mehrheitlich Frauen. Die höchsten Frauenanteile von mehr als zwei Dritteln an den Studierenden finden sich in den Fächergruppen Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften und Geisteswissenschaften

ten, in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften sind Studentinnen fast zur Hälfte vertreten. Deutlich unterrepräsentiert sind Studentinnen in den Ingenieurwissenschaften, sie machen nicht einmal ein Viertel der Studierenden aus.

Professorinnen – noch immer in der Minderheit

Ein hoher Studentinnenanteil in einer Fächergruppe bedeutet nicht notwendigerweise einen hohen Anteil an Professorinnen, dies zeigt sich insbesondere in der Hochschulmedizin: So ist an den Universitätskliniken nur jede fünfte Professur mit einer Frau besetzt, in der Fächergruppe insgesamt ist es – unter Beteiligung der Gesundheitswissenschaften – jede vierte (24,6 %). Ein niedriger Frauenanteil von gerade einmal einem Fünftel an Professuren findet sich auch in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften.

Demgegenüber weisen die Geisteswissenschaften mit einem Anteil von über 40 % den höchsten Professorinnenanteil auf. In den Ingenieurwissenschaften wird die 20-%-Marke bei den Professuren noch deutlich unterschritten (16,0 %), wobei hier der Frauenanteil gegenüber den Studierenden (23,9 %) im Vergleich am wenigsten abfällt.

Akademische Qualifizierungswege im Mittelbau

Auch der akademische Qualifizierungsweg (Promotion) und die Beschäftigung im Mittelbau gestalten

sich mit Blick auf die Fächergruppen unterschiedlich. Dabei erweist sich in den meisten Fächergruppen vor allem die Promotion als Hürde für Frauen: Der Frauenanteil an den Promovierten liegt fast durchweg niedriger als an den Mittelbaubeschäftigten. Jedoch gibt es Ausnahmen in den beiden promotionsstarken Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften sowie Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften: Hier liegt der Frauenanteil im Mittelbau unter dem der Promovierten, was bedeutet, dass Frauen seltener Zugang zu einer Hochschulbeschäftigung haben.

2 GESETZLICHE GLEICHSTELLUNGSVORGABEN UND PRAKTISCHE UMSETZUNGEN

Die Analyse der praktischen Umsetzung gesetzlicher Gleichstellungsvorgaben in Teil II des Gender-Reports zeigt, dass die Hochschulen einerseits verschiedenste Maßnahmen implementieren, um spezifische Zielgruppen zu erreichen (personenorientierte Gleichstellungsarbeit) und andererseits eine gleichstellungsfördernde Infrastruktur an den Hochschulen (strukturorientierte Gleichstellungsarbeit) aufbauen. Die Schwerpunktsetzung fällt dabei je nach Hochschulart/-standort unterschiedlich aus. Der Sockelbetrag für Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit und der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie, der seitens des MKW NRW an die Hochschulen geht, hat sich nachhaltig bewährt.

Die Gleichstellungsarbeit an den NRW-Hochschulen ist vielfältig. Sie umfasst die paritätische Besetzung von Gremien und Leitungsorganen, die Gleichstellungsbeauftragung und die strukturelle Verankerung

der Gleichstellung, die Förderung von Karrieremöglichkeiten von Frauen in Arbeitsbereichen, in denen sie weiterhin unterrepräsentiert sind, die Förderung von Vereinbarkeit, außerdem Antidiskriminierungspolitiken, Maßnahmen zur Anerkennung von Geschlechtervielfalt, die Umsetzung gendergerechter Finanzierungsmodelle sowie neue Maßnahmen, die die Folgen der Coronapandemie abmildern und geschlechtergerecht ausgestalten sollen.

Hochschulen nehmen bei ihren personen- und strukturorientierten Gleichstellungsaktivitäten zur Förderung einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur nicht nur den Prozess der Implementierung gesetzlicher Gleichstellungsverpflichtungen auf zentraler Hochschulebene in den Blick, sondern richten ihre Aufmerksamkeit verstärkt auf die Ebene der Fachbereiche/Fakultäten und fachkulturelle Effekte.

2.1 GLEICHSTELLUNG STRUKTURELL EINBINDEN

Zentral für die Gleichstellungspolitik an Hochschulen ist die Verankerung von Maßnahmen und Instrumenten in der Organisation. Hierfür müssen strukturelle Grundlagen zur Gleichstellungssteuerung und -governance etabliert werden, die zugleich die verschiedenen Organisationsebenen umfassend erreichen. Im Zusammenhang mit der Coronapandemie erweisen sich zentral und dezentral verankerte Gleichstellungsstrukturen von Vorteil, da diese dabei

helfen, den neu entstandenen Herausforderungen zu begegnen.

Gleichstellungssteuerung und -governance:

Was funktioniert? Wo besteht Handlungsbedarf?

Für die Gleichstellungssteuerung geben das LGG, HG und KunstHG den Hochschulen verschiedene Instrumente vor, die die Einrichtung von (de)zentralen Gleichstellungsbeauftragten und von Gleichstellungs-

kommissionen, die Verabschiedung von Gleichstellungsplänen sowie von Gleichstellungsquoten und Gleichstellungszielen umfassen und die mittlerweile als langfristig etabliert gelten können.

Es zeigt sich hierbei, dass eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik an Hochschulen sowohl von den rechtlichen Rahmenbedingungen abhängig ist als auch durch sie begrenzt wird. Denn obgleich das Hochschulgesetz die Hochschulen zur Bestellung von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten verpflichtet, ist für die Übernahme dieses Amtes gesetzlich keine Freistellung oder anderweitige Kompensation vorgesehen. Damit liegt es in der Verantwortung der einzelnen Hochschulen, ob die Tätigkeit als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der Selbstverwaltung ehrenamtlich erfolgt oder ob die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte über zeitliche Entlastungen oder auch Ressourcen verfügt, die sie in ihrer Tätigkeit unterstützen. Hier wird Handlungsbedarf deutlich: Der Gesetzgeber sollte prüfen, wie die Gleichstellungsarbeit auch in den dezentralen Einrichtungen und Fachbereichen der Hochschulen strukturell gestärkt werden kann.

Auffällig sind darüber hinaus die ungleichen gleichstellungsbezogenen Regelungen im Hochschul- und Kunsthochschulgesetz, die u. a. die Verbindlichkeit der Bestellung einer Gleichstellungskommission sowie die Gleichstellungsquoten respektive -ziele bei der Berufung auf Professuren betreffen. Auch hier wird Regelungs- und Handlungsbedarf deutlich: Die Angleichung der Gleichstellungsstandards zwischen Kunsthochschulen, Universitäten und HAWs sollte auf die gleichstellungspolitische Agenda gesetzt werden.

Die nunmehr seit sechs Jahren eingeführte Gleichstellungsquote für die Berufung auf Professuren nach HG bzw. die Gleichstellungsziele nach KunstHG werden mit wenigen Ausnahmen ebenfalls breit umgesetzt. Insgesamt ist die Einführung von Gleichstellungsquote respektive Gleichstellungsziel ambivalent zu bewerten: Einerseits unterstreicht die Existenz einer Quote die Bedeutung von Gleichstellungsaspekten bei der Berufung auf Professuren. Andererseits zeigen die Rückmeldungen der Hochschulen, dass das zur Anwendung kommende Kaskadenmodell insbesondere bei Fächern (bspw. Ingenieurwissenschaften), in denen die Frauenanteile im Studium und in den frühen Qualifizierungs-

stufen sehr niedrig sind, letztlich ins Leere läuft. Darüber hinaus besteht ein Spannungsverhältnis zwischen Gleichstellungsquoten und -zielen sowie den Gleichstellungsplänen, die im Sinne des LGGs als zentrale gleichstellungspolitische Steuerungselemente von Personalentwicklung zu begreifen sind. Nicht zuletzt aufgrund der fehlenden Sanktionsmöglichkeiten und der Tatsache, dass es für die Hochschulen keinerlei rechtliche Folgen hat, wenn Quoten und Ziele – auch wiederholt – verfehlt werden, scheint hier eine doppelte Struktur zu existieren. Diese konnte bislang jedoch kaum synergetische Wirkung im Sinne einer deutlichen Steigerung der Professorinnenanteile entfalten.

Längerfristig betrachtet setzt sich der Trend fort, die Gleichstellungssteuerung verstärkt auf der Leitungsebene zu etablieren und die Thematik im Sinne einer breiter angelegten Antidiskriminierungs- bzw. Diversitätsstrategie zu erweitern. Hier existieren allerdings weiterhin große Unterschiede zwischen den Hochschulen, die nicht nur auf ihre unterschiedliche Größe (und die damit verbundene unterschiedliche Mittelausstattung) zurückzuführen sind, sondern auch auf den spezifischen Wert und die Bedeutung, die die einzelnen Hochschulen Gleichstellungsanliegen beimessen.

Neben der Verankerung auf organisationaler Ebene werden von den Hochschulen auch zahlreiche Gleichstellungsmaßnahmen und -projekte für bestimmte Personengruppen angeboten. Hierbei steht die Gruppe der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung weiterhin eher selten im Fokus der Maßnahmen. Das zeigt sich auch an den drei am stärksten ausgeprägten thematischen Schwerpunkten der einzelnen Maßnahmen. Die Förderung der Wissenschaftskarrieren von Frauen sowie die Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Fächern richten sich an wissenschaftlich tätige Hochschulangehörige oder auch an Studentinnen. Lediglich im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf können Beschäftigte aus dem MTV-Bereich Teile der Angebote wahrnehmen.

Coronapandemie und Gleichstellung: Rückschritte, Ambivalenzen und Handlungsbedarf

Die Auswirkungen der Coronapandemie auf die Gleichstellungsarbeit der Hochschulen sind deutlich zu spüren und werden von den Gleichstellungsakteur_innen zum Thema gemacht. Dabei werden einer-

seits langfristige Nachteile für die wissenschaftlichen Karrieren von Frauen befürchtet, die die Gleichstellungserfolge der letzten Jahre wieder infrage stellen. Andererseits berichten die Hochschulen davon, dass sich die Coronapandemie ambivalent und unmittelbar auf die Gleichstellungs- und Gremienarbeit vor Ort auswirkt.

Dies ist u. a. auf die Digitalisierung zurückzuführen, die zu neuen Veranstaltungsformaten, größeren Herausforderungen in Bezug auf die Kommunikation sowie zu verstärkten Vulnerabilitäten und Formen digitaler Diskriminierung (bspw. von TIN*-Personen) führt. Zugleich sind neue Möglichkeiten entstanden, etwa mit digitalen Veranstaltungsformaten weitere Zielgruppen zu erschließen oder die Teilnahme an Sitzungen für Personen mit Sorgeverantwortung flexibler zu gestalten.

Dennoch befürchten die Hochschulen eine Intensivierung bestehender Ungleichheiten u. a. für Hochschulangehörige mit Care-Verantwortung, da insbesondere in der Anfangsphase der Pandemie durch den Wegfall von Kinderbetreuungsmöglichkeiten ungleiche Beanspruchungen entstanden sind. Dabei assoziieren die Hochschulen den Begriff der Care-Arbeit vor allem mit der Sorge für (eigene) Kinder und thematisieren die Pflege von Angehörigen oder den Umgang mit chronischen Krankheiten und spezifischen gesundheitlichen Vulnerabilitäten höchstens marginal. Ebenfalls weitestgehend ausgeblendet bleiben Fragen von betreuender und zugewandter Arbeit, die an den Hochschulen bspw. in der Lehre und in den Sekretariaten durch Dozent_in-

nen oder Mitarbeiter_innen selbst geleistet wird. Es wird nicht reflektiert, ob und inwiefern diese affektive Arbeit an den Hochschulen ebenfalls vergeschlechtlicht ist und welche Ungleichheiten damit perpetuiert werden.

Wie sich die Coronapandemie längerfristig auf Geschlechterungleichheiten an Hochschulen auswirkt, ist derzeit nicht endgültig abzusehen, sondern hängt auch von der zukünftigen Ausgestaltung der Gleichstellungspolitik durch die Hochschulen selbst ab. Hierbei wird es u. a. darauf ankommen, die von den Hochschulen bereits ergriffenen Gleichstellungsmaßnahmen, die pandemiebedingte Folgen unmittelbar abfedern sollen, so weiterzuentwickeln, dass damit die strukturellen coronabezogenen Geschlechterungleichheiten minimiert werden. In diesem Kontext deuten einige Hochschulen die Notwendigkeit an, während der Pandemie geleistete Betreuungszeiten anders zu bewerten, um Geschlechterungleichheiten nicht weiter zu verstärken. Hieran wird Handlungsbedarf deutlich: Nachteiligen geschlechterbezogenen Coroneffekten ist längerfristig und hochschulübergreifend – im Idealfall systematisch – entgegenzuwirken in Berufungs- und Personalauswahlkommissionen sowie in Prüfungsausschüssen (Härtefallregelungen für Studierende). Hierbei wird es auch wichtig sein, den Begriff der wissenschaftlichen Leistung kritisch zu reflektieren und ebenso zu überlegen, wem in welchem Kontext Entwicklungspotenziale zuerkannt werden und wem mit Verweis auf das Fehlen bestimmter Qualifizierungsindikatoren ein weiterer Karriereschritt verwehrt wird.

2.2 GESCHLECHTERSENSIBLE HOCHSCHULKULTUR ETABLIEREN

Ein wichtiges Ziel der Gleichstellungsarbeit besteht in der Etablierung einer geschlechtersensiblen Hochschulkultur. Dafür muss auf verschiedenen Ebenen angesetzt werden. Zentral ist eine Vorgehensweise, die alle Hochschulangehörigen respektvoll einbezieht und umfassend vor Diskriminierung schützt. Nicht zuletzt gilt es, die Hochschulen weiter familienfreundlich auszurichten.

Antidiskriminierung und Geschlechtervielfalt: Maßnahmen, Schutzkonzepte, Regelungsbedarf

Die Ergebnisse der Hochschulbefragung verdeutlichen, dass die Herausforderungen rund um die The-

men Antidiskriminierung und Geschlechtervielfalt nicht nur diskutiert, sondern auch bearbeitet werden. So bauen einige Hochschulen ihr bisheriges Angebot im Kontext von Antidiskriminierungsarbeit aus, während andere Hochschulen gerade beginnen, erste Präventionsmaßnahmen zu ergreifen. Viele Hochschulen konzentrieren sich dabei auf Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Jedoch fehlt, trotz des beachtlichen Umfangs von Einzelmaßnahmen, in der Regel an vielen Hochschulen ein umfassendes, strukturell verankertes Schutzkonzept gegen unterschiedliche Diskriminierungsformen. Auch die spezifischen Vulnerabilitäten und

Herausforderungen im Umgang mit Mehrfachdiskriminierung werden bislang kaum adressiert. Als wichtige Maßnahme sind Fortbildungen zum Themenfeld Antidiskriminierung, einschließlich sexueller Belästigung, etabliert, diese sind jedoch noch nicht an allen Hochschulen implementiert. Zudem geht aus der Hochschulbefragung nicht hervor, ob bestehende Fortbildungsangebote für Beschäftigte, die Personalverantwortung tragen oder Führungsaufgaben wahrnehmen, verpflichtend sind.

Ähnliche Befunde zeigen sich im Hinblick auf die von den Hochschulen ergriffenen Regelungen zu geschlechtlicher Vielfalt. Hier sind viele Hochschulen im Prozess, das rechtlich Erforderliche aktiv umzusetzen, doch nur wenige Hochschulen ergreifen darüber hinausgehende, umfassende Maßnahmen. Dies liegt nach Aussage der Hochschulen an in Teilen unklaren und widersprüchlichen rechtlichen Rahmenbedingungen, Abhängigkeiten von externen IT-Anbietern und komplexen innerorganisatorischen Zuständigkeiten. Hier wird Regelungs- und Handlungsbedarf deutlich: So stehen die Hochschulen aktuell vor der Herausforderung, dass erforderliche rechtliche Klärungen, wie die Erweiterung des Geschlechtseintrags im Personenstandsgesetz gleichstellungspolitisch ausgestaltet werden soll, vonseiten der Bundes- und der Landesregierung bislang ausgeblieben sind. Hier problematisieren die Hochschulen das Fortbestehen binär verfasster gleichstellungsrechtlicher Grundlagen im LGG oder im Arbeitsschutz. In diesem Kontext sind zeitnahe und zugleich auf Dauer angelegte rechtliche Regelungen und konzeptionelle Umsetzungen für die Schaffung einer diskriminierungsarmen Hochschul- und Wissenschaftskultur sowie für die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt wünschenswert.

Geschlechterforschung: Synergien zwischen Gleichstellung und Forschung erhöhen

Die Gestaltung einer gleichstellungssensiblen Hochschulkultur beinhaltet, geschlechtergerechte Standards in Lehre und Forschung zu etablieren und Strukturen zu fördern, die eine Auseinandersetzung mit sozialen Ungleichheiten in der Wissenschaft stärken. Ziel ist es hierbei, die Vielschichtigkeit von Geschlechterverhältnissen und deren intersektionales Zusammenwirken mit anderen Ungleichheitskategorien zu erfassen und diesen Komplexitäten im Hochschulalltag Rechnung zu tragen. Entsprechend besteht ein Aufgabenbereich der Gleichstellungs-

arbeit darin, die Implementierung von Geschlechterforschung in den Hochschulen voranzubringen.

Ein wesentlicher Indikator für die Förderung von Geschlechterforschung ist die Einrichtung von Professuren mit Gender-(Teil-)Denominationen. Hier zeigt die Hochschulbefragung, dass diese Entwicklung in den vergangenen Jahren stagniert. Während vereinzelt neue Professuren eingerichtet wurden, sind an anderer Stelle Professuren mit Gender-Denomination nicht wieder besetzt worden. Ebenso bleibt eine flächendeckende geschlechterbezogene Forschung und Lehre insofern ein Desiderat, als dass die Gender-Denominationen sehr ungleich auf die unterschiedlichen Fachbereiche und Fächer verteilt sind. Insbesondere in den MINT-Fächern sowie der Medizin sind entsprechende Professuren bislang deutlich unterrepräsentiert.

Wichtige Ankerpunkte für Geschlechterforschung stellen die interdisziplinären Zentren, die disziplinären Arbeitsstellen und die Koordinationsstellen für Gender-Studies-Studiengänge dar. Allerdings muss festgestellt werden, dass die finanzielle und personelle Ausstattung nur selten den Anforderungen entspricht. Koordinierende Positionen sind häufig mit befristeten Stellen ausgestattet und somit nicht gesichert.

Familienfreundliche Hochschule: Erreichtes und Zukünftiges

Zu den bereits etablierten gleichstellungspolitischen Themen gehören die von den Hochschulen ergriffenen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie mit Wissenschaft, Beruf und Studium. Sie umfassen ein breites Spektrum und reichen von Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Pflegeberatung bis hin zu einer Flexibilisierung von Arbeits-(Zeit-)Modellen, Homeoffice oder der Teilnahme an Zertifizierungsprozessen. Eine zentrale Funktion übernehmen dabei die Familienservicebüros, die Maßnahmen bündeln und als zentrale Anlaufstation zur Verfügung stehen. Diese sind mittlerweile an allen Universitäten und den meisten HAWs etabliert und zunehmend verstetigt, um die Daueraufgabe Vereinbarkeit zu bearbeiten. Weniger institutionell verankert ist Vereinbarkeit an den meisten Kunsthochschulen, allerdings ist hier aufgrund der geringen Anzahl an Hochschulangehörigen und der geringen verfügbaren Mittel eine Umsetzung schwierig.

Im Bereich der Kinderbetreuung zeichnen sich verschiedene Entwicklungen ab. Die Anzahl der Betreuungsplätze hat sich lediglich geringfügig erhöht, sodass mit Blick auf die sprunghaften Entwicklungen der vergangenen Jahrzehnte von einer Phase der Konsolidierung gesprochen werden kann. Allerdings hat sich die Anzahl der Einrichtungen erhöht, sodass an mehr Standorten Möglichkeiten zur Kinderbetreuung bestehen. Zunehmend kooperieren Hochschulen mit anderen Betreuungseinrichtungen und reservieren für ihre Hochschulangehörigen Belegplätze.

Auf einer konzeptionellen Ebene hat ein großer Teil der Hochschulen eine eigene Definition von Familie entwickelt. Dabei wird in den meisten Fällen ein Verständnis von Familie deutlich, welches über das herkömmliche Modell der Kleinfamilie hinausgeht, sodass die Pflege von Angehörigen oder die Situation von alternativ gelebten Familienmodellen mitgedacht wird. Wesentlich in den meisten Definitionen von

Familie ist die Übernahme von Verantwortung sowie eine auf Langfristigkeit oder Dauer angelegte enge Beziehung. Inwiefern diese Erweiterung des Familienbegriffs auch in den Maßnahmen und Programmen Einzug halten wird, ist auf der Datengrundlage des aktuellen Gender-Reports nicht nachvollziehbar, hier könnten zukünftige Erhebungen ansetzen.

Auch wenn – u. a. durch die Familienservicebüros – die Sichtbarkeit von Familie an den Hochschulen gestärkt wird, verbleibt die Verantwortung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Wissenschaft und Studium meist weiterhin bei den Personen mit Sorgeverantwortung. Um hier strukturelle Benachteiligungen zu vermeiden, gilt es, auf einer organisatorischen Ebene Arbeitsbedingungen und Leistungsanforderungen im Wissenschaftssystem auf ihre Kompatibilität mit den Lebensrealitäten von Personen mit Sorgeverantwortung zu prüfen und anzupassen.

2.3 GESCHLECHTERUNGLEICHHEITEN ABBAUEN

Die Datenanalysen des Gender-Reports offenbaren die Persistenz von Geschlechterungleichheiten an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen. Neben der ausgeprägten Unterrepräsentanz von Professorinnen existieren insbesondere in den Hochschulleitungsgremien und hinsichtlich der Vergabe von Leistungsbezügen Gender Gaps.

Geschlechterparität in den Leitungsgremien: Erfolge und Handlungsbedarfe

Die Betrachtung der Frauenanteile der Leitungsgremien und -positionen zeigt eine positive Entwicklung, auch wenn verschiedene Ebenen weiterhin keine Geschlechterparität aufweisen können. Erstmals liegt der Anteil von Frauen in Leitungsgremien und -positionen im Erhebungszeitraum bei über einem Drittel. Hervorzuheben ist die paritätische Besetzung der Hochschulräte an den Universitäten und HAWs, die durch die im HG rechtlich festgesetzte 40-%-Marke gestützt wird. Dem entgegen fehlt eine entsprechende Regelung im KunstHG für die Zusammensetzung des Kunsthochschulbeirats, die eine ähnliche Entwicklung begünstigen könnte. Erfreulicherweise werden immer mehr Frauen in die Senate der Hochschulen gewählt. Mit rund 44 % nähert sich der Frauenanteil einer geschlechterparitätischen Besetzung und es zeigt sich, dass auch in

einem Wahlgremium eine stärkere Repräsentation von Frauen möglich ist. Auf dezentraler Ebene sind Frauen weiterhin unterproportional vertreten, dabei wird auch der landesweite Professorinnenanteil von rund 27 % unterschritten. Innerhalb der Rektorate und Dekanate fällt auf, dass die Frauenanteile der Rektor_innen bzw. der Dekan_innen deutlich unterhalb derjenigen bei den Prorektor_innen und Prodekan_innen liegen. Diese Diskrepanz zwischen den Hierarchieebenen gibt Hinweise auf eine Form vertikaler Segregation, die sich auch innerhalb der Gremien fortsetzt.

Aufgrund des insgesamt geringen Professorinnenanteils und der allgemeinen Unterrepräsentanz von Frauen in einigen Fachbereichen kommt es zu einer strukturellen Mehrbelastung von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit. Hier besteht Handlungsbedarf. Allerdings begegnet nur ein Teil der Hochschulen dieser Problemstellung aktiv durch gleichstellungsfördernde Maßnahmen, wie etwa die Senkung des Lehrdeputats oder die Bereitstellung einer Hilfskraft. Aktuell haben nur wenige Hochschulen Mechanismen etabliert, um Frauen mit einer erhöhten Gremientätigkeit zu entlasten. Etwa die Hälfte aller Hochschulen bietet keinerlei Erleichterungen an. Damit wird eine Möglichkeit ausgelassen,

Professorinnen sowie Wissenschaftlerinnen im akademischen Mittelbau den Zugang zu Leitungspositionen zu erleichtern und durch den geringen Frauenanteil entstandene Mehrbelastungen auszugleichen. Grundlegend kann das Problem einer Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungsgremien und -positionen jedoch nur durch eine Erhöhung insbesondere des Professorinnenanteils gelöst werden.

Gleichstellung und Mittelvergabe: Monetäre Anreizsysteme schaffen, Gender Pay Gap reduzieren

Gleichstellung wird an Hochschulen auch finanziell gesteuert und ist von den Hochschulen bei der internen Mittelvergabe zu berücksichtigen – dennoch, so zeigen die Ergebnisse der Hochschulbefragung, wird an keiner Hochschule eine umfangreiche gleichstellungspolitische Verteilungsstrategie im Sinne eines Gender Budgeting angewendet. Einzelne Hochschulen nutzen jedoch monetäre Anreizsysteme, um gleichstellungsrelevante Anliegen zu stärken. Im Rahmen der finanziellen Gestaltung der Hochschulen ist es wichtig, die mit Gleichstellung betrauten Stellen – und insbesondere die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten – angemessen auszustatten, damit diese ihre vielfältigen Aufgaben auch bewältigen können. Insbesondere mit Bezug auf die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten könnte eine Anerkennung auch über eine Freistellung erfolgen.

Das Monitoring von geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten – insbesondere bei Professuren – ist eine neue Form der Gleichstellungsgovernance, die

aus den Ergebnissen des letzten Gender-Reports resultiert. Allerdings haben zum aktuellen Befragungszeitraum noch nicht alle Hochschulen ein geschlechterbezogenes Monitoringverfahren – insbesondere bezüglich der Vergabe besonderer Leistungsbezüge sowie von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen – etabliert. Dennoch erkennen die meisten Hochschulen (dringende) Handlungsbedarfe. Inwiefern ein Monitoring allein zu einer gerechteren Vergütungsstruktur beitragen kann, muss in den nächsten Gender-Reporten analysiert werden.

Aus der Perspektive der geschlechterbezogenen Hochschulforschung kommt außerdem der kritischen Reflexion des Leistungsbegriffs, seiner Operationalisierung sowie den damit verbundenen vergeschlechtlichten Effekten eine entscheidende Bedeutung zu. Insbesondere müssen die Hochschulen darauf achten, dass wissenschaftliche Leistung als Basis für Zulagen nicht allein auf Aspekte von Wissenschaft reduziert wird, von denen die Hochschulen unmittelbar selbst finanziell profitieren, bspw. in Form von Drittmiteleinwerbung. Dies impliziert auch die Möglichkeit einer entsprechenden Anpassung der W-Besoldung.

Darüber hinaus sollten die Hochschulen auch geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten im wissenschaftlichen Mittelbau und im MTV-Bereich nicht aus dem Blick verlieren, auch wenn die diesbezüglichen Ursachen in diesen Beschäftigtengruppen diverser und schwerer zu identifizieren sind, als dies bei den Professor_innen der Fall ist.

3 MULTIDIMENSIONALE GESCHLECHTERUNGLEICHHEITEN IM AKADEMISCHEN MITTELBAU

Im Mittelpunkt von Teil III stehen Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Eine Sekundäranalyse landesweiter hochschulstatistischer Daten sowie die Auswertungen einer Online-Befragung des hauptberuflich beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ohne Professur an den nordrhein-westfälischen Hochschulen belegen, dass Ungleichheiten in z. T. subtiler Art und Weise existieren, aber ebenso in Form konkreter Benachteiligungen und in Verschränkung mit weiteren sozialen Dimensionen.

In der folgenden Synthese werden die zentralen Ergebnisse der Studie vorgestellt und darauf aufbauend Handlungsempfehlungen formuliert. Diese richten sich an hochschul- und gleichstellungspolitische Akteur_innen in Hochschule, Wissenschaft und Politik, um die Beschäftigungsverhältnisse im Mittelbau geschlechtergerecht und diskriminierungsarm auszugestalten.

Forschungsdesiderate: Geschlechtervielfalt, Geschlechterverhältnisse und Arbeitsbedingungen im Mittelbau

In den aktuellen Debatten und Interventionen für eine Verbesserung der Arbeits- und Karrierebedingungen in der Wissenschaft, die seit einiger Zeit in Deutschland an Sichtbarkeit gewinnen und Eingang in den politischen Diskurs um die Reform der Hochschul- und Wissenschaftspolitik gefunden haben, werden Geschlechterungleichheiten nur selten thematisiert.

Auch in der Hochschulforschung, die sich der Situation des akademischen Mittelbaus widmet, werden Geschlechterungleichheiten und deren Auswirkung auf die dortigen Beschäftigungsverhältnisse nach wie vor zu wenig berücksichtigt, während die dezidiert hochschulbezogene Geschlechterforschung den Mittelbau vor allem hinsichtlich ungleicher Karriereperspektiven von Frauen und Männern analysiert. Die hier vorgelegte Analyse verknüpft diese unterschiedlichen Perspektiven: Der Gender-Report nimmt die Arbeitsbedingungen im wissenschaftlichen und künstlerischen Mittelbau umfassend in den Blick und bezieht Geschlecht als eine entschei-

dende soziale Verortung mit ein, die Erfolg, Verbleib oder Ausstieg aus wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit an einer Hochschule beeinflusst.

Hierbei trägt der Gender-Report auch der Diversifizierung von Geschlecht Rechnung und bezieht bei der Beforschung von Hochschule und Wissenschaft – wo anhand der Datenlage möglich – Geschlechtervielfalt ein. Geschlecht wird außerdem in Bezug zu weiteren Ungleichheitsdimensionen gesetzt und mehrdimensional verstanden. Der heterogenen und teilweise unvollständigen Datenlage, die dazu führt, dass im Hochschulbereich ein umfängliches Bild über die sozialen Verortungen der Beschäftigten im Mittelbau bislang weitestgehend fehlt, begegnet der Gender-Report mit einer eigenständigen und umfassenden Datenerhebung, die auf der Selbstauskunft der Teilnehmenden beruht. Einbezogen werden hierbei Geschlecht, Staatsangehörigkeit, rassifizierende Zuschreibungen, Migrationsgeschichte, sexuelle Orientierung, die Bildungsherkunft, Gesundheit, Elternschaft sowie das Alter.

Komplementiert wird die Darstellung der sozialen Profile des Mittelbaus an Hochschulen in NRW durch die Analyse sekundärstatistischer Daten der amtlichen Hochschulstatistik, die Auskunft über Ressourcen und Arbeitsbedingungen geben. Hierbei stehen Geschlechterungleichheiten in den Personalgruppen, den Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen, der Arbeitszeit sowie beim Verdienst im Mittelpunkt, wobei auch Fächerzugehörigkeiten und die verschiedenen Hochschularten einbezogen werden. Aufgrund der Beschränkungen der verfügbaren Daten kann Geschlecht jedoch ausschließlich binär ausgewertet werden und weitere Ungleichheitsdimensionen müssen unberücksichtigt bleiben.

Gemeinsamkeiten und Unterschiede im Mittelbau an Hochschulen in NRW

Die auf zwei methodische Zugänge gestützte Analyse verdeutlicht, dass es „den“ akademischen Mittelbau an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nicht gibt. Insbesondere auf der organisationalen Ebene der Arbeitsverhältnisse und hinsichtlich der Personalgruppen gestaltet er sich ausgesprochen heterogen, während Unterschiede in der sozialen

Zusammensetzung der Beschäftigten geringer sind. Letzteres sollte jedoch nicht allein als Ausdruck sozialer Schließungsprozesse hinsichtlich des Zugangs zu einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Tätigkeit an Hochschulen verstanden werden. Vielmehr wird hier Reflexions- und Handlungsbedarf deutlich: Hochschulen stehen in der Verantwortung, bestehende Ungleichheiten nicht durch eigene organisationale Praxen herbeizuführen oder zu verstärken bzw. zu verfestigen. Vielmehr stehen sie in der Pflicht, ihren Beschäftigten ein diskriminierungsarmes Umfeld zu bieten.

Die Analyse der sekundärstatistischen Daten macht subtile Geschlechterungleichheiten an den Hochschulen sichtbar: Frauen nehmen – trotz ihres im Durchschnitt höheren Studienerfolgs – seltener eine akademische Beschäftigung an Hochschulen in NRW auf und sind in der mit Abstand größten Gruppe der hauptberuflichen Beschäftigten, der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen, mit einem Anteil von rund 43 % nicht paritätisch vertreten. Mit Ausnahme der kleinen hauptamtlichen Beschäftigtengruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben, in der sie die Mehrheit stellen, liegen die Frauenanteile auch im nebenberuflichen Personal – insbesondere im Bereich der Lehrbeauftragten – unterhalb der 50-%-Marke. Zugleich haben Frauen seltener eine Beamt_innenstelle inne und sind überwiegend im – deutlich größeren – Tarifbereich beschäftigt. Ebenso zeigen sich fächerbezogene Geschlechterungleichheiten, die bereits auf der Ebene der Studierenden bekannt sind: Auch im Mittelbau sind Frauen nur unterdurchschnittlich in den Ingenieurwissenschaften und der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächergruppe vertreten, während sie an den Medizinischen Fakultäten und in den Geistes-, Gesellschafts- und Kunstwissenschaften sowie in zentralen Einrichtungen die Mehrheit der Beschäftigten ausmachen.

Während die sekundärstatistischen Daten über die Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen in NRW regelmäßig unter Gender-Aspekten analysiert werden (vgl. Kortendiek et al. 2016, 2019), gibt die Online-Befragung auf der Basis der Selbstauskünfte der Mitarbeiter_innen erstmals umfänglich Auskunft über die soziodemografischen Profile der Beschäftigten im Mittelbau an NRW-Hochschulen. Erstmals erlangen so auch trans*, inter* und nichtbinäre Mittelbauangehörige Sichtbarkeit, die einen Anteil

von 0,6 % der insgesamt 5.695 Befragten ausmachen. Darüber hinaus haben etwa 10 % der Mittelbauer_innen mindestens eine ausländische Staatsangehörigkeit – 4,9 % der Befragten genießen Freizügigkeit im Rahmen der EU, während 5,4 % der Befragten Drittstaaten angehören. Geschlechterbezogene Unterschiede fallen hierbei nicht ins Gewicht. Eine Migrationsgeschichte, d. h. mindestens ein Elternteil wurde im Ausland geboren, hat knapp jede_r fünfte Mittelbaubeschäftigte, bei den befragten Frauen ist dies geringfügig häufiger der Fall. Die Gefahr, Rassismus bzw. Ethnisierung ausgesetzt zu sein, wird erfasst, indem nach rassistischen oder ethnisierenden Fremdzuschreibungen gefragt wurde: Etwas mehr als jede zehnte befragte Person ist davon betroffen – Frauen wiederum etwas häufiger als Männer. Vorwiegend berichten die Befragten, als migrantisch, osteuropäisch, russisch, türkisch oder polnisch wahrgenommen zu werden.

Möglicherweise auch aufgrund der besonderen Sozialstruktur des Landes NRW fällt der Anteil von Befragten, bei denen kein Elternteil über einen Hochschulabschluss verfügt, mit rund 46 % hoch aus. Geschlechterbezogene Ungleichheiten lassen sich nur in geringem Umfang nachweisen. Insgesamt verstehen sich rund 10 % der Befragten nicht als heterosexuell – insbesondere TIN*-Personen, aber auch Frauen etwas häufiger als Männer. Der relativ große Anteil von Non-Responses im Zusammenhang mit der Frage nach der sexuellen Orientierung verweist auf eine Tabuisierung des Themas in Arbeitskontexten. Jede zehnte befragte Person gibt an, mit einer dauerhaften gesundheitlichen oder körperlichen Einschränkung im Mittelbau tätig zu sein, Frauen sind hiervon etwas häufiger betroffen. Einschränkend im Arbeitsalltag wirken sich diese Umstände bei etwa jeder sechsten betroffenen Person aus.

Eine Mehrheit von etwa 70 % der Befragten muss derzeit nicht für den Unterhalt oder die Betreuung von Kindern sorgen. Geschlechterbezogene Unterschiede zwischen Frauen und Männern fallen hierbei äußerst gering aus. Auch hinsichtlich ihres Alters ähneln sich die Befragten sehr. Mehr als acht von zehn Befragten sind jünger als 45 Jahre. Lediglich in der Gruppe der älteren Beschäftigten fällt der Männeranteil etwas höher aus.

3.1 UNGLEICH VERTEILTE CHANCEN AUF GUTE ARBEIT – PREKARITÄT UND RESSOURCEN

Die Hochschulforschung hat gezeigt, wie ambivalent das Arbeiten im Mittelbau zwischen dem Versprechen einer Wissenschaftskarriere und den Risiken prekärer Beschäftigung ist: Bei einer zumeist hohen Arbeitszufriedenheit werden Befristungen, Arbeiten in Teilzeit und damit einhergehend auch eingeschränkte Verdienstmöglichkeiten vielfach negativ gewertet. Hinzu kommt die Problematik des ‚Flaschenhalses‘ von Wissenschaftskarrieren, da nur wenige Professuren und entfristete Stellen einer übergroßen Mehrheit unsicher Beschäftigten gegenüberstehen. Die Analyse der amtlichen Daten der Hochschulstatistik zum Mittelbau an Hochschulen in NRW verdeutlicht, dass eine Beschäftigung auf Dauer, ein Stellenvolumen im Sinne einer Vollzeitstätigkeit sowie die Verdienstmöglichkeiten, die gleichermaßen vom vertraglichen Beschäftigungsumfang wie der Eingruppierung beeinflusst werden, bedeutende Ressourcen sind. Bei deren Verteilung zeigen sich fächergruppenbezogene und geschlechterbezogene Effekte.

Teilzeitbeschäftigung – oft unfreiwillig und nicht allein durch Mutterschaft zu erklären

An Hochschulen in NRW zeigen sich geschlechterbezogene Ungleichheiten im Mittelbau insbesondere beim Beschäftigungsumfang: Während fast zwei Drittel der hauptberuflichen beschäftigten Männer eine Vollzeitstelle innehaben, ist dies noch nicht einmal bei der Hälfte der Frauen der Fall. Darüber hinaus sind Frauen im Durchschnitt häufiger als Männer mit einem geringen Stellenumfang von bis zu 50 % beschäftigt. Die Online-Befragung zeigt zudem, dass die verbreitete Erklärung, diese Differenz im Beschäftigungsumfang auf Mutterschaft zurückzuführen, zu kurz greift: Zwar existiert ein vergeschlechtlichter Zusammenhang zwischen einer Teilzeitbeschäftigung und Elternschaft und befragte Frauen mit Kind(ern) arbeiten im Vergleich zu ihren Kolleginnen ohne Kinder häufiger in Teilzeit, während sich dies bei Männern umgekehrt verhält. Jedoch begründet eine große Mehrheit der Befragten – Männer häufiger als Frauen – ihre Teilzeitbeschäftigung mit dem unzureichenden Angebot an Vollzeitstellen an Hochschulen. Zudem unterscheiden sich die Anteile der Frauen, die angeben, mit einer Teilzeitbeschäftigung Sorgetätigkeiten besser vereinbaren zu wollen, und derjenigen, die sich davon mehr Zeit für ihre weitere wissenschaftliche Qualifikation erhoffen, nur unwesentlich.

Beschäftigungsverhältnisse: Geschlecht, Hochschulart und Fachzugehörigkeit prägen Ungleichheiten

Geschlechterübergreifend sind an Hochschulen in NRW Beschäftigungsverhältnisse auf Zeit die Regel – rund 79 % der Mittelbaustellen sind befristet und Geschlechterungleichheiten scheinen hierbei oberflächlich keine Rolle zu spielen. Ein differenzierter Blick offenbart jedoch Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Abhängigkeit von Hochschulart und Fachzugehörigkeit: An den Universitäten übersteigt der Frauenanteil an Dauerstellen in drei der zehn personalstärksten Lehr- und Forschungsgebiete ihren durchschnittlichen Beschäftigungsanteil, an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften dreht sich dieses Verhältnis um – bei einer insgesamt deutlich geringeren Anzahl an Mittelbaustellen. Hingegen sind Frauen an den Medizinischen Fakultäten in allen Bereichen deutlich seltener auf Dauerstellen präsent. An den Kunsthochschulen wird wiederum eine große Differenz zwischen Musik und bildenden Künsten sichtbar: Während Frauen in der Musik fast paritätisch und damit überdurchschnittlich häufig Dauerstellen innehaben, bleiben sie diesbezüglich in der bildenden Kunst deutlich unterrepräsentiert.

Geschlechterbezogene Ungleichheiten bei den Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten

Ähnliche Muster in Abhängigkeit von Hochschulart und Fächerzugehörigkeiten zeigen sich auch hinsichtlich geschlechterbezogener Verdienstunterschiede. Bereits die aggregierten Daten der amtlichen Hochschulstatistik machen sichtbar, dass sowohl verbeamtete als auch tarifbeschäftigte Frauen seltener in Führungspositionen aufsteigen. Mit steigender Entgelt- und Besoldungsgruppe sinkt der Frauenanteil, woraus geschlechterbezogene Verdienstungleichheiten entstehen. Ein nach Hochschulart und Lehr- und Forschungsgebieten differenzierter Blick offenbart, dass Frauen – mit Ausnahme des kleinen Bereichs der Kunsthochschulen – nahezu überall im Vergleich zu Männern niedriger eingruppiert sind und ihnen damit geringere Verdienstmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Dabei bewegt sich die Eingruppierung im Tarifbereich an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften insgesamt auf einem niedrigeren Niveau, als dies an den Universitäten und den Medizinischen Fakultäten der Fall ist. Das Ausmaß der festzustellenden Unterschiede hinsichtlich des Verdienstes variiert zugleich in Ab-

hängigkeit der Lehr- und Forschungsgebiete. Chancen auf gute Verdienstmöglichkeiten an den Hochschulen – wie sie bspw. für Frauen in den Ingenieurwissenschaften an den Universitäten existieren – spiegeln möglicherweise umgekehrt eingeschränkte Zugänge

zu den finanziell attraktiveren außerhochschulischen Arbeitsmärkten. Hingegen erlangen Frauen im Wissensschaftsmanagement der Universitäten ebenso wie an den Medizinischen Fakultäten deutlich seltener als Männer die höchsten Entgeltgruppen.

3.2 BERUFSPERSPEKTIVEN UND ARBEITSALLTAG IM MITTELBAU

Mit einer wissenschaftlichen Tätigkeit an einer Hochschule verbinden Beschäftigte im Mittelbau unterschiedliche Perspektiven – nicht zuletzt, da eine abgeschlossene Promotion in vielen Tätigkeitsbereichen auch die Chancen für außerwissenschaftliche Karriereperspektiven und Führungspositionen erhöht. Rund zwei Drittel der Befragten sehen ihre berufliche Perspektive in einer Tätigkeit innerhalb der Wissenschaft, Frauen äußern diesen Wunsch etwas häufiger, während Männer öfter dezidiert das Ziel verfolgen, mit ihrer Tätigkeit an der Hochschule ihre außerwissenschaftlichen Karrierechancen zu verbessern. Frauen sind sich zudem über ihre beruflichen Ziele häufiger noch unklar.

Intrinsische Motivation bestimmt das Arbeiten an den Hochschulen

Die differenzierten Befragungsergebnisse unterstreichen über alle Geschlechtergrenzen hinweg den hohen Grad an intrinsischer Motivation, die Wissenschaftler_innen für ihre Beschäftigung an einer Hochschule anführen: Sie nennen u. a. die Freude an Forschung, Lehre sowie an theoretischen Auseinandersetzungen oder das Mitwirken am wissenschaftlichen Fortschritt als wichtige Gründe für ihre Arbeit an der Hochschule. Geschlechterungleichheiten fallen hierbei insgesamt eher weniger ins Gewicht – wenngleich auffällt, dass Männer häufiger den Wunsch artikulieren, am wissenschaftlichen Fortschritt mitwirken zu wollen, und TIN*-Befragte ein stärkeres Interesse an theoretischen Auseinandersetzungen äußern. Das Antwortverhalten verdeutlicht darüber hinaus, dass Frauen häufiger anerkennen, dass auch äußere Umstände beeinflussen, ob eine Tätigkeit an einer Hochschule aufgenommen wird: Sie führen häufiger Glück oder die Ansprache und Empfehlung von Dritten als Grund für ihre Beschäftigung im Mittelbau an.

Rückblick auf die bisherigen Karriereschritte – zwischen Zufriedenheit und zielgerichteter Planung

Im Rückblick offenbaren sich große Unterschiede und ambivalente Beurteilungen über bisher getroffene

Karriereentscheidungen. Denn einerseits unterziehen einige Wissenschaftler_innen nicht nur bereits getroffene Entscheidungen, sondern auch das Hochschulsystem insgesamt einer kritischen Revision. Die Befragten sind vor allem unzufrieden mit bestehenden Abhängigkeitsverhältnissen und prekären Beschäftigungsbedingungen, sind sich jedoch unsicher, inwiefern sie diese hätten beeinflussen können. Andererseits wird von knapp der Hälfte der Befragten (von Männern etwas häufiger als von Frauen und mit Abstand am seltensten von TIN*-Personen) die bisherige Karriereentscheidung nicht infrage gestellt, sondern vielmehr geäußert, im Rückblick nichts verändern zu wollen.

Mobilität und Netzwerke als vergeschlechtlichte Rahmung von Hochschulkarrieren

Vielfach wird in der Hochschulforschung die Bedeutung von Faktoren wie Mobilität als Ausdruck von Exzellenz oder eine gute Vernetzung für eine erfolgreiche berufliche Perspektive innerhalb der Wissenschaft herausgestellt. Die Befragungsergebnisse unterstreichen diesbezüglich nochmals die Befunde der geschlechterbezogenen Hochschulforschung, dass es sich bei diesen Erfolgsfaktoren zugleich um Einfallstore für Geschlechterungleichheiten in wissenschaftliche Karrieren handelt: Frauen geben häufiger an, nur eingeschränkt mobil zu sein, auch Elternschaft begrenzt die Möglichkeiten, mobil zu sein – aber vor allem Frauen befürchten Schwierigkeiten bei der Kinderbetreuung sowie der Pflege von Angehörigen, wenn ein Arbeitsplatzwechsel einen Umzug oder weites Pendeln nach sich ziehen würde.

Auch bei der Vernetzung zeigen sich geschlechterbezogene Unterschiede, allerdings lässt sich die Frauen oft unterstellte ‚schlechtere‘ Vernetzung nicht nachweisen, denn Frauen nutzen – möglicherweise auch als Resultat erfolgreicher Gleichstellungsmaßnahmen – formale Netzwerkstrukturen rege. Darüber hinaus weisen die Ergebnisse eher auf das Fortbestehen androzentrischer Netzwerkstrukturen hin, da Männer

häufiger als andere Geschlechter angeben, mehrheitlich mit Angehörigen des eigenen Geschlechts vernetzt zu sein. Möglicherweise zahlen sich informelle Kontakte für Männer weiterhin aus und werden daher von ihnen gegenüber formalisierten Angeboten präferiert.

Über alle Geschlechtergrenzen hinweg wird die Förderung der Vernetzung am Arbeitsplatz und die Unterstützung bei der Qualifizierung als ungenügend eingeschätzt. TIN*-Befragte fühlen sich besonders häufig von der Einführung in informelle Netzwerke abgeschnitten und Frauen thematisieren häufiger als Männer die mangelnde Unterstützung bei der fachlichen Vernetzung durch ihre Vorgesetzten. Umgekehrt heben die Befragten die Bedeutung guter und persönlicher Betreuungsverhältnisse als unterstützend hervor. Im besten Fall sind diese nicht nur langlebig, sondern gewähren sowohl fachlichen wie emotionalen Support, aber auch die Freiheit, sich forschend auszuprobieren. Frauen messen neben den Betreuungs- auch Mentoringbeziehungen häufiger eine positive Bedeutung bei. Auch betonen sie häufiger den positiven Einfluss privater, emotionaler und finanzieller Unterstützung sowie von Strukturen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern.

Vergeschlechtlichte Arbeitskultur und Rahmenbedingungen

Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass Beschäftigte ihre Tätigkeit im Mittelbau differenziert beurteilen: Hohe Zufriedenheitswerte erreichen – über Geschlechtergrenzen hinweg – der Grad der Selbstbestimmtheit des Arbeitens, die Arbeitsinhalte sowie die Kollegialität. Deutlich unzufriedener sind die Befragten hingegen mit ihrer bisher erreichten beruflichen Position, ihrem Verdienst und insbesondere der für Forschung und Qualifizierung zur Verfügung stehenden Zeit sowie der Planbarkeit der weiteren beruflichen Perspektiven. Auch hierbei finden sich kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern, jedoch verstärken Rassismuserfahrungen und eine Migrationsgeschichte die negativen Einschätzungen. Frauen äußern sich kritischer hinsichtlich der Beurteilung des Arbeitsklimas und nehmen häufiger Konkurrenzdruck im Mittelbau wahr. Bei insgesamt hohen Unzufriedenheitswerten beurteilen Frauen ihre Betreuungssituation häufiger als zufriedenstellend. Ihre hochschulpolitischen Einflussmöglichkeiten schätzen die meisten Befragten als gering ein.

Große Ungleichheiten zwischen Männern einerseits und Frauen und TIN*-Befragten andererseits zeigen sich bei der Einschätzung, inwieweit Hochschulkultur und Arbeitsumfeld androzentrisch geprägt sind: Männer gehen mehrheitlich davon aus, dass sich Wissenschaftlerinnen nicht stärker beweisen müssen, während Frauen und TIN*-Befragte dies genau gegensätzlich einschätzen. Besonders pessimistisch äußern sich Frauen mit Migrationsgeschichte und diejenigen mit potenzieller Rassismuserfahrung: Sie erleben besonders selten, dass Gleichstellung im Arbeitsalltag bereits eine gelebte Praxis darstellt.

Coronabedingungen verschlechtern die Arbeitsbedingungen – insbesondere von Frauen

Auch an den Hochschulen stellt die Coronapandemie einen Einschnitt dar, der nicht nur die Arbeitsbedingungen, sondern auch die Arbeitszufriedenheit beeinflusst. Die Befragung zeigt, dass es an den Hochschulen in NRW hierbei zu vergeschlechtlichten Effekten kommt: Am sichtbarsten ist hierbei die Zunahme des Arbeitens im Homeoffice, das von den befragten Frauen nicht nur häufiger, sondern zugleich extensiver genutzt wird. Dabei beurteilen Frauen und TIN*-Personen ihre Ausstattung im Homeoffice häufiger als unzureichend, während sie zugleich eine größere Entlastung durch die Umstellung verspüren.

Besonders gravierend fällt ihre Unzufriedenheit auch hinsichtlich ihrer Einbindung in berufliche Netzwerke aus, die Frauen sowohl vor als auch während Corona häufiger schlecht bewerten. Erwartungsgemäß hat die Pandemie zu großen Veränderungen bei der Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben geführt. Hier bestehen sowohl positive wie negative Tendenzen, wobei Frauen und TIN*-Personen von einer pandemiebedingten Verschlechterung ihrer Situation berichten. Innerhalb der Gruppe der Männer bestehen Differenzen zwischen Befragten mit und ohne Migrationsgeschichte, für erstere verschlechtert sich die Work-Life-Balance häufiger. Auch bei Frauen mit potenziellen Rassismuserfahrungen haben sich entsprechende Unzufriedenheiten nochmals verstärkt.

Ein wichtiges Befragungsergebnis ist, dass die Pandemie bereits bestehende, von der geschlechterbezogenen Hochschulforschung beschriebene Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern verstärkt. So berichten Frauen von einem erhöhten Betreuungs-

aufwand gegenüber Studierenden, aber auch in ihrem privaten Umfeld. Die Ungleichheiten äußern sich darüber hinaus in einem geringeren Publikations-Output und häufigeren pandemiebedingten Unterbrechungen der eigenen Forschung von Wissenschaftlerinnen und TIN*-Personen. Darüber hinaus wirken sich auch eine Migrationsgeschichte sowie

potenzielle Rassismuserfahrungen negativ auf Forschungstätigkeiten und Publikationserfolge aus. Jedoch halten Männer und TIN*-Befragte häufiger als Frauen die von den Hochschulen geleisteten Unterstützungsmaßnahmen zur Pandemiebewältigung für unzureichend.

3.3 DISKRIMINIERUNGSERFAHRUNGEN UND UNTERSTÜTZUNGSBEDARFE

Die Untersuchungsergebnisse belegen, dass Hochschulen keine diskriminierungsfreien Räume sind. Eine entscheidende Variable ist hierbei das Geschlecht, denn während etwa die Hälfte der befragten Wissenschaftlerinnen und TIN*-Wissenschaftler_innen von Benachteiligungserlebnissen am Arbeitsplatz Hochschule berichten, ist dies nur bei rund einem Viertel der Wissenschaftler der Fall. Zugleich verstärken rassifizierende und ethnisierende Zuschreibungen sowie eine Migrationsgeschichte besonders bei Frauen die Häufigkeit von Benachteiligungserfahrungen. Ihr Geschlecht stellt für Frauen – vor Elternschaft und Alter – die häufigste Ursache für Benachteiligungserfahrungen dar. Unabhängig von Geschlecht benennen viele Befragte ihre soziale Herkunft als Ursache von Diskriminierung.

Hochschulen als Orte multidimensionaler Benachteiligungserfahrungen

Über das konkrete Ausmaß von Diskriminierung an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen aufgrund von Rassismus, Behinderung/chronischer Erkrankung, Geschlechtsidentität, Religion/Weltanschauung, sexueller Orientierung oder Hautfarbe liegen bislang nur verstreute Informationen vor. Ein Ergebnis der im Rahmen des Gender-Reports durchgeführten Online-Befragung ist, dass diese Diskriminierungsdimensionen für Angehörige des Mittelbaus als wesentlich angesehen werden müssen, auch wenn sie aufgrund der geringen Zahl der potenziell betroffenen Beschäftigten quantitativ scheinbar nicht so stark ins Gewicht fallen. Die Schilderungen der Betroffenen zeigen jedoch, dass entsprechende Benachteiligungserfahrungen für sie mitunter alltäglich sind und weder in Ausmaß noch Intensität unterschätzt werden sollten. Darüber hinaus machen die persönlichen Darstellungen der Betroffenen sichtbar, wie sich im Arbeitsalltag verschiedene soziale Markierungen in spezifischen, durch Diskriminierung geprägten Situationen miteinander verketteten. Oft wird hierbei auf die Ver-

knüpfung von Geschlecht mit Hautfarbe, Migration, sozialer Herkunft oder sexueller Orientierung Bezug genommen. Dies sind Dimensionen, die an Hochschulen strukturell wirksam werden und zur Herstellung und Verfestigung von Ungleichheiten innerhalb der Beschäftigten im Mittelbau beitragen. Frauen sind von diesen Wirkungen besonders negativ betroffen.

Ausmaß sexueller Belästigung an Hochschulen

Mit dem aktuellen Gender-Report werden darüber hinaus Erfahrungen mit Sexismus, sexueller Belästigung und Gewalt an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen erhoben: Rund 5 % der Befragten – insbesondere Frauen und TIN*-Personen – haben an ihrem aktuellen Arbeitsplatz bereits sexuelle Belästigung erlebt – in der Mehrzahl ausgeübt von Professoren, Kollegen und männlichen Vorgesetzten. Männer erleben sexuelle Belästigung in einem selteneren Umfang und sie geht häufiger von Frauen (insbesondere Kolleginnen und Studentinnen) aus, sodass die Komponente des Machtmissbrauchs und des Ausnutzens von Abhängigkeitsverhältnissen eine geringere Bedeutung einnimmt. Insgesamt ist von einer Untererfassung von sexueller Belästigung auszugehen. Es sind sowohl weitere Forschungsarbeiten notwendig, die die Prävalenz der Problematik umfangreicher und präziser ausleuchten, als auch Maßnahmen der Hochschulen, um Betroffene wirksam vor Übergriffen zu schützen.

Vergeschlechtlichte Dimensionen von Machtmissbrauch und feindlicher Arbeitsatmosphäre

Handlungsnotwendigkeiten der Hochschulen ergeben sich auch im Kontext der Berichte über eine feindselige Arbeitsatmosphäre. Diese äußert sich u. a. in unbezahlter Mehrarbeit und Überstunden sowie in der Forderung, auf Urlaub, Krankheits- oder Erziehungszeiten zu verzichten, aber auch das Vorenthalten wichtiger Informationen fällt darunter. Diese Formen von Machtmissbrauch sind vergeschlecht-

licht, denn Wissenschaftlerinnen berichten häufiger davon, entsprechende Erfahrungen zu machen. Besonders ausgeprägt sind die Geschlechterunterschiede bei kränkenden und herabwürdigenden Bemerkungen, mit denen Frauen besonders häufig konfrontiert sind. Rassismuserfahrungen erhöhen das Risiko von Frauen zusätzlich, dieser Form der Herabwürdigung ausgesetzt zu sein. Besonders beunruhigend erscheint in diesem Kontext die Tatsache, dass nur weniger als ein Drittel der von unangemessenem Verhalten betroffenen Mittelbauer_innen die entsprechenden Vorfälle gegenüber der Hochschule angezeigt hat. Darüber hinaus sind erste Ansprechpersonen häufig die Vorgesetzten. Die Beschwerdestellen, die Hochschulen nach AGG einrichten müssen, werden lediglich nachrangig – noch hinter Kolleg_innen, Dekanaten und Institutsleitungen – als Adressatinnen entsprechender Beschwerden genannt. Aus einer Perspektive des Diskriminierungsschutzes erscheint es zudem als äußerst bedenklich, dass Betroffene sich am häufigsten aus dem Grund gar nicht erst beschweren, weil sie sich keine Lösung oder Verbesserung ihrer Situation versprechen. Neben der Einschätzung, der Vorfall selbst sei nicht gravierend genug für eine Beschwerde, gibt ein knappes Drittel der Frauen an, auf eine Anzeige des Vorfalls gegenüber der Hochschule aufgrund befürchteter Nachteile zu verzichten.

Mittelbau identifiziert Reformbedarf bei Beschäftigungsbedingungen und Berufsperspektiven an Hochschulen in NRW

Im Angesicht der öffentlichen Debatte über prekäre Beschäftigung in der Wissenschaft zeigen die im Rahmen der Untersuchung generierten Daten des Gender-Reports, dass sowohl die auf Dauer als auch befristet Beschäftigten im wissenschaftlichen und künstlerischen Mittelbau an Hochschulen in NRW einen großen Reformbedarf bezüglich ihrer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie ihrer Karriereperspektiven identifizieren. Dies bezieht sich sowohl auf die geltenden Befristungsregelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) als auch auf die damit verbundene Personalstruktur. Frauen schätzen den Reformbedarf dabei noch etwas häufiger als hoch ein und fordern noch öfter als andere Geschlechter Veränderungen der Personalstruktur, um die Anzahl entfristeter Stellen im Mittelbau zu erhöhen.

Darüber hinaus identifiziert eine deutliche Mehrheit der Befragten auch gleichstellungspolitische Hand-

lungsbedarfe und unterstützt strukturell verankerte Maßnahmen zur Frauen- und Gleichstellungsförderung und des Diskriminierungsschutzes. Obwohl hierbei die Einschätzungen der Männer im Vergleich zu den befragten Frauen und TIN*-Personen verhaltener ausfallen, hält eine Mehrheit der Befragten entsprechende Maßnahmen für erforderlich, um (Geschlechter-)Ungleichheiten an Hochschulen abzubauen, und sehen diese auch nicht im Widerspruch zu wissenschaftlichen Leistungsprinzipien.

Dementsprechend formulieren viele Mittelbauangehörige Handlungs- und Verbesserungsbedarfe, die die arbeitsrechtlichen Vorgaben und Rahmenbedingungen ihrer Beschäftigung an den Hochschulen adressieren: An erster Stelle stehen hierbei Forderungen nach sicheren Beschäftigungsverhältnissen, mehr entfristeten Stellen, längeren Vertragslaufzeiten und einer Reform des WissZeitVGs, aber auch Verbesserungen bei der Vergütung und insbesondere die Bezahlung geleisteter Mehrarbeit. Hiervon erhoffen sich die Befragten nicht allein ein Mehr an persönlicher Sicherheit, sondern auch eine qualitative Verbesserung der zentralen wissenschaftlichen Kernaufgaben der Hochschulen in Forschung und Lehre. Ebenso wünschen sich die Mittelbaubeschäftigten Verbesserungen und eine Ausweitung des Schutzes vor Diskriminierung und Benachteiligungen, der mehrdimensional ausgerichtet ist und auch Alter, Rassismus, Behinderung/ Krankheit adressiert.

Im Hinblick auf die spezifischen Abhängigkeitsverhältnisse im akademischen Mittelbau fordern die Wissenschaftler_innen eine deutlich bessere Ausbildung und Qualifizierung der mit der Betreuung von Qualifikationsarbeiten betrauten Führungskräfte – den Professor_innen. Damit einher geht der Wunsch der Mittelbauer_innen nach einer besseren Betreuung von Qualifizierungsvorhaben, einer Verringerung ihrer zeitlichen Überlastung sowie einer Verbesserung ihrer technischen Ausstattung – insbesondere im Hinblick auf das Arbeiten im Homeoffice. Zudem fordern Befragte, die pandemiebedingten Einschränkungen bei der Beurteilung von Hochschulkarrieren zu berücksichtigen. Hier äußern vor allem Frauen die Befürchtung, dass sich Elternschaft – und der damit verbundene erhöhte Betreuungsaufwand – pandemiebedingt verstärkt negativ auswirkt.

3.4 ERFORDERNISSE UND EMPFEHLUNGEN ZUM ABBAU VON MULTIDIMENSIONALEN GESCHLECHTERUNGLEICHHEITEN IM MITTELBAU

Der Gender-Report 2022 zeigt geschlechterbezogene Ungleichheiten im akademischen Mittelbau an nordrhein-westfälischen Hochschulen auf. Die Datenanalyse sowie die Ergebnisse der Mittelbau-Befragung bilden die Grundlage, um – auch mittels eines Rückgriffs auf bereits existierende Reform- und Veränderungsvorschläge – abschließend Perspektiven, Erfordernisse und Empfehlungen zu formulieren. Die Befragungsergebnisse machen deutlich: Für die Schaffung und Umsetzung geschlechtergerechterer und diskriminierungsärmerer Strukturen im akademischen Mittelbau ist eine umfassende Hochschulreform unabdingbar. Insofern richten sich die folgenden Handlungsempfehlungen an die Landes- und Bundespolitik und an die Akteur_innen der Hochschule in Leitungs- und Gleichstellungsverantwortung. Hierbei erweisen sich drei Handlungsfelder als zentral:

- (1) die strukturelle Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen,
- (2) die geschlechtergerechte und diskriminierungsarme Gestaltung von Qualifizierungsphasen und Berufsperspektiven sowie
- (3) der Ausbau von Gleichstellungsstrukturen und Diskriminierungsschutz.

Die drei Handlungsfelder verweisen auf notwendige Ansatzpunkte für eine grundlegende geschlechtergerechte Hochschulreform und beinhalten somit strukturelle Veränderungen. Diese sollten durch personenorientierte, multidimensional konzipierte Gleichstellungsmaßnahmen für wissenschaftliche und künstlerische Beschäftigte ohne Professur auf der Ebene der Hochschulen ergänzt werden.

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen verbessern – Geschlechterungleichheiten reduzieren

Das Arbeiten im Mittelbau ist durch einen hohen Anteil von Teilzeitarbeit und befristeter Beschäftigung geprägt. Frauen sind hierbei häufiger mit ungünstigeren Beschäftigungsbedingungen konfrontiert. Sie arbeiten seltener in Vollzeit und haben je nach Fach und Hochschulart tendenziell eher seltener Zugang zu Dauerstellen. Darüber hinaus sind Frauen in hohen Entgelt- und Besoldungsgruppen deutlich unterrepräsentiert, woraus ein Gender Pay Gap im Mittelbau resultiert.

Notwendig ist seitens der Landes- und Bundespolitik, ...

- ... **die strukturellen Rahmenbedingungen der Beschäftigung im Mittelbau durch eine Stärkung der Grundfinanzierung und eine geschlechtergerechte Erhöhung der Zahl der Dauerstellen zu verbessern.**

Gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die Ermöglichung von Entfristungen sowie die Einrichtung von Dauer- und Vollzeitstellen sind auch gebunden an die Hochschulfinanzierung. Daher sollte das Land NRW die Grundfinanzierung gegenüber wettbewerblichen Finanzierungsmodellen stärken.

- ... **die grundlegende Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes voranzubringen.**

Im Rahmen des aktuellen Reformprozesses des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)

sollte der Gesetzgeber grundlegende Änderungen der Befristungstatbestände mit dem Ziel voranbringen, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Mittelbau wirksam zu verbessern. Der Befristungsgrund der wissenschaftlichen und künstlerischen Qualifizierung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG sollte eindeutig definiert und enger auf das hochschulische Wissenschaftsfeld begrenzt werden, da die bisherige weite Auslegung des Qualifizierungsbegriffs die Befristung von Arbeitsverträgen des Mittelbaus an den Hochschulen befördert. Daher sollte das bloße Vorliegen einer Qualifizierungsförderung, wie bspw. der Kompetenzerwerb für berufliche Karrieren außerhalb der Hochschule, als Befristungstatbestand ausgeschlossen werden. Die Begrenzung der Verlängerung der Höchstbefristungsdauer aufgrund von Elternschaft und Behinderung bzw. chronischer Krankheiten um maximal zwei Jahre sollte

im Sinne eines Nachteilsausgleichs für betroffene Personen aufgehoben werden können. Auch die Pflege von Angehörigen sollte stärker als bislang bei einer Verlängerung der Höchstbefristungsdauer berücksichtigt werden. Dies gilt ebenfalls für die Übernahme von Tätigkeiten im Rahmen der Gleichstellungsarbeit und der akademischen Selbstverwaltung. Die Option einer Vertragsverlängerung aufgrund der Auswirkungen der Coronapandemie sollte den Beschäftigten verbindlich garantiert werden.

... den Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in NRW weiterzuentwickeln.

Mit dem „Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ zwischen der Landesregierung sowie den Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften unterstreichen die Vertragsparteien die Bedeutung guter Rahmenbedingungen für die Beschäftigten in Wissenschaft und Forschung. Bislang ist allerdings die Erhöhung der Zahl von Dauerstellen dort nicht explizit festgeschrieben. Um an den Hochschulen mehr Dauerstellen – insbesondere für Daueraufgaben – einzurichten, sollte die Landesregierung prüfen, wie dieser Vertrag weiterentwickelt werden kann. Darüber hinaus sollte über die Aufnahme der Kunsthochschulen in das Vertragswerk verhandelt werden.

... das Monitoring bezüglich der Einhaltung des Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen sowie des Zukunftsvertrags Studium und Lehre zu intensivieren.

Die Evaluation der zwischen den Hochschulen und dem nordrhein-westfälischen Wissenschaftsministerium geschlossenen Verträge zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen sowie der Sonder-Hochschulverträge zum Zukunftsvertrag „Studium und Lehre stärken“ sollte fortgesetzt werden. Hierbei sollte insbesondere zum Gegenstand gemacht werden, inwieweit die Hochschulen den darin festgehaltenen gleichstellungspolitischen Zielen bei der Förderung guter Beschäftigungsbedingungen nachkommen. Hinsichtlich des Zukunftsvertrags „Studium und Lehre stärken“ sollte das Land prüfen, ob und in welchem Umfang die Hochschulen mit den bereitgestellten Mitteln Dauerstellen einrichten und den Gleichstellungsauftrag dabei berücksichtigen.

... einheitliche Standards für gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Drittmittelbeschäftigung herzustellen.

Um die Beschäftigungsbedingungen der projektbefristeten Beschäftigten zu verbessern, ist es erforderlich, einheitliche Standards bezüglich der Mindestdauer sowie des Umfangs der durch Bund und Land geförderten Projektstellen zu definieren. Mit Blick auf Gleichstellung muss dabei überprüft werden, inwiefern Frauen und Männer gleichen Zugang zu Dauerstellen und Vollzeitbeschäftigung haben. Zugleich sollten die Drittmittelgeber verpflichtet werden, die hierfür notwendigen, zusätzlichen Mittel bereitzustellen. Dies gilt ebenfalls für die Option von Vertragsverlängerungen aufgrund von Mutterschutz, Elternzeiten, Pflegeverpflichtungen und Nachteilsausgleich. Um eine Entfristung von dauerhaft durch Drittmittel finanzierten Beschäftigten an Hochschulen zu ermöglichen (Pooling-Lösung), sollten die Vergaberegeln der öffentlichen Drittmittelgeber den Einsatz dieser Beschäftigten ermöglichen.

Notwendig ist seitens der Hochschulen, ...

... eigenständig die Möglichkeiten von Entfristungen zu prüfen.

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ermöglicht es den Hochschulen, Personal befristet einzustellen, es verpflichtet sie hierzu jedoch nicht. Daher sind die Hochschulen bereits jetzt dazu angehalten, Konzepte für mehr Dauerstellen im Mittelbau zu entwickeln und umzusetzen. Dies gilt insbesondere für langfristig über Projektmittel beschäftigte Mitarbeiter_innen sowie für Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit mit Daueraufgaben betraut sind.

... die Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorgaben durchzusetzen.

Als Arbeitgeberinnen sind die Hochschulen dazu angehalten, ihren Fürsorgepflichten gegenüber den Beschäftigten nachzukommen und hierbei sowohl die Einhaltung der vertraglich vereinbarten Rahmenbedingungen zu gewährleisten als auch dies ggf. gegenüber den unmittelbar personalverantwortlichen Professor_innen durchzusetzen. Das betrifft insbesondere die Einhaltung der vertraglich festgesetzten Arbeitszeit, die Ermöglichung und Festlegung von Qualifikations- und Forschungszeiten – insbesondere bei Stellen, die auf der Grundlage des Wissenschaftszeitvertrags-

gesetzes befristet sind – sowie die Gewährung von Freizeitausgleich bzw. die Vergütung geleisteter Mehrarbeit und Überstunden.

... **mehr Vollzeitstellen einzurichten, ohne die Möglichkeiten für Teilzeitarbeit einzuschränken.**

Ziel der Hochschulen sollte es sein, unfreiwillige Teilzeitbeschäftigungen zu minimieren und – unabhängig von den Lehr- und Forschungsgebieten sowie der Hochschulart – mehr Vollzeitstellen im Mittelbau zu schaffen. Von Beschäftigten gewünschte Teilzeitarbeit sollte nach wie vor geschlechterunabhängig ermöglicht werden, ohne dass den Beschäftigten hierdurch Nachteile entstehen. Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung ist jedoch abzubauen, auch um auskömmliche Verdienstmöglichkeiten für alle Geschlechter zu ermöglichen.

... **die zentralen und dezentralen Gleichstellungspläne als Instrument eines umfassenden Gleichstellungsmonitorings zu nutzen.**

Multidimensionale Geschlechterungleichheiten in Bezug auf Dauerstellen, Teilzeitbeschäftigung

und Eingruppierung sind nicht immer auf den ersten Blick erkennbar. Die Hochschulen sollten daher die zentralen und dezentralen Gleichstellungspläne für ein umfassendes Monitoring nutzen. Über die Ergebnisse dieses Monitorings sollte regelmäßig hochschulintern in den Selbstverwaltungsgremien beraten und daraus gleichstellungsorientierte Maßnahmen abgeleitet werden.

... **die ungleichen Auswirkungen der Coronapandemie bei Personalentscheidungen systematisch und längerfristig zu berücksichtigen.**

Um zu verhindern, dass sich durch die Auswirkungen der Coronapandemie bestehende Geschlechterungleichheiten verfestigen oder verstärken, sollten die Hochschulen Kriterien entwickeln, wie bei Personalentscheidungen – auch im Hinblick auf Berufungsverfahren – ungleiche und verstärkte Belastungen (bspw. durch Sorgearbeit oder einen erhöhten Aufwand in der Lehre) systematisch und längerfristig berücksichtigt werden können.

Qualifizierungsphasen und Berufsperspektiven geschlechtergerecht und diskriminierungsarm gestalten

Das Arbeiten im Mittelbau ist häufig mit der Durchführung von Qualifikationsarbeiten verbunden. Der hohe Anteil von befristeten Arbeitsverhältnissen führt dazu, dass Wissenschaftler_innen ihre beruflichen Perspektiven und Ziele kontinuierlich reflektieren müssen. Es ist die Aufgabe der Hochschulen, insbesondere die Pflicht von Vorgesetzten und Betreuer_innen, die Beschäftigten in diesem Prozess unterstützend zu begleiten. Darüber hinaus haben Personalverantwortliche aktiv dafür Sorge zu tragen, dass die Qualifizierungsvorhaben in einem geschlechtergerechten und diskriminierungsarmen Umfeld erfolgen können.

Notwendig ist seitens der Landes- und Bundespolitik, ...

... **anzuerkennen, dass herausragende Leistungen in Forschung und Lehre eine verlässliche Beschäftigungsstruktur voraussetzen.**

Um exzellente Forschung und Lehre betreiben und dauerhaft Qualität sicherstellen zu können, sind Kontinuität, Verlässlichkeit und Planbarkeit unabdingbar. Die Erhöhung des Anteils an Dauerstellen im wissenschaftlichen und künstlerischen Mittelbau ist nicht nur deshalb zentral, weil prekäre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen dadurch abgebaut werden. Kontinuität im Mittelbau sollte vielmehr als Mittel der Qua-

litäts- und Exzellenzsicherung an Hochschulen begriffen werden.

... **Karrierperspektiven auch auf gesetzlicher Ebene verlässlicher zu gestalten und berufliche Planungssicherheit zu gewährleisten.**

Für den Mittelbau an den Universitäten bedeutet die Professur als vielfach einziges mögliches Karriereziel, eine rare Position unter hohem Risiko anstreben zu müssen. Dies fördert letztlich den Ausstieg motivierter und wissenschaftsbegeisterter Personen, insbesondere solcher, die von Diskriminierung betroffen sind. Eine veränderte Personalstruktur mit einem höheren Anteil an entfristetem Personal trägt zu verlässlichen

Karrierperspektiven bei. Deshalb sollten wissenschaftliche und künstlerische Laufbahnen jenseits der Professur definiert und nicht nur mit Fokus auf die Lehre und das Wissenschaftsmanagement, sondern auch im Hinblick auf die Verstetigung von Forschung etabliert werden. Die Überprüfung der Besetzung dieser Stellen aus einer Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsperspektive sollte strukturell verankert werden.

... **die Personalstruktur an Hochschulen zu reformieren, um persönliche Abhängigkeitsverhältnisse zu minimieren.**

Aus einer Gleichstellungsperspektive erweist es sich als entscheidend, bestehende Abhängigkeitsverhältnisse in Eins-zu-Eins-Betreuungsverhältnissen zu minimieren. Machtasymmetrien, befristete Verträge und Abhängigkeitsbeziehungen begünstigen (sexuelle) Übergriffe, von denen Frauen und TIN*-Personen häufiger betroffen sind. Um dem entgegenzuwirken, sollte die Personalstruktur an Hochschulen reformiert werden, bspw. über die Abschaffung des Lehrstuhlprinzips zugunsten einer Departmentstruktur.

... **das Promotionsverfahren in Bezug auf Betreuung und Begutachtung zu reformieren.**

Die in Deutschland vorherrschende Einzelpromotion und die damit verbundenen Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Promovierenden und Professor_innen werden schon länger kritisch diskutiert. Im Fokus steht die Gleichzeitigkeit unterschiedlicher Funktionen der Professor_innen als Betreuende und Erstbegutachtende einer Promotion sowie häufig auch als Vorgesetzte der promovierenden Mittelbaubeschäftigten. Anzustreben ist eine Reduzierung von Abhängigkeiten, die Einfallstore für Machtmissbrauch sein können. Die Einführung eines „Code of Conduct“ und verpflichtende Eingangsgespräche für Doktorand_innen, in denen diese konkret auf ihre rechtlichen Möglichkeiten im Falle von Fehlverhalten und Missbrauch hingewiesen werden, sind zu prüfen.

Notwendig ist seitens der Hochschulen, ...

... **Qualitätssicherungsmaßnahmen sowohl bei der Promotion als auch bei den auf Kompe-**

tenzerwerb ausgerichteten Qualifizierungsvorhaben zu etablieren.

Hochschulen müssen dafür Sorge tragen, dass Promovierende – unabhängig von Hochschulart und Fachzugehörigkeit – ihr vertraglich festgelegtes Qualifikationsziel auch im Rahmen ihrer Tätigkeit erreichen können. Das gilt gleichermaßen für alle qualifikationsbefristeten wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten auch ohne laufendes Promotionsvorhaben. Hierbei sind Aspekte des Diskriminierungsschutzes und der Geschlechtergerechtigkeit unbedingt zu berücksichtigen.

... **Anforderungen für die Personalführung und die Betreuung von Qualifizierungsvorhaben zu definieren und deren Einhaltung durchzusetzen.**

Die Hochschulen sollten interne Qualitätsstandards für die Betreuung von Qualifizierungsvorhaben und die Personalführung entwickeln und dabei die Pflichten von Personalverantwortlichen und Betreuenden definieren, um diese bei Verstößen ggf. auch sanktionieren zu können. Die Qualitätsstandards sollten zu Kriterien bei der Einstellung von Führungskräften gemacht werden. Rechte und Pflichten im Rahmen von Qualifizierungsvorhaben sollten in Form von Betreuungsvereinbarungen festgelegt und somit Transparenz hergestellt werden.

... **Karrierewege und Berufsperspektiven in und außerhalb der Hochschule zu fördern.**

Hochschulen sollten ihre Beschäftigten im Mittelbau bei der Planung der weiteren beruflichen Entwicklung systematisch unterstützen. Hierzu gehört es, Transparenz über die (formalen und informellen) Anforderungen einer Hochschulkarriere herzustellen und den Beschäftigten Unterstützungsmöglichkeiten für ihre Qualifizierungs- und Karriereziele anzubieten. Dabei sollte Personalentwicklung, bspw. in Form von Mitarbeiter_innengesprächen, auch im Mittelbau der Hochschulen strukturell verankert werden.

... **Leistungsanforderungen und Exzellenzkriterien auf implizite Androzentrismen, Gender Bias und Stereotype zu überprüfen.**

Die Hochschulen sollten in den Blick nehmen, dass wissenschaftliche Leistungsanforderungen und Exzellenzkriterien implizite Androzentrismen enthalten können. Stereotype hinsichtlich ver-

schiedener Diskriminierungsdimensionen können eine gerechte Leistungsbewertung unterminieren: Geschlecht, Elternschaft, Alter, soziale Herkunft, Migrationsgeschichte, Gesundheit/Krankheit u. a. dürfen nicht darüber bestimmen, welchen Be-

schäftigten Entwicklungspotenziale für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit an einer Hochschule zugetraut und ermöglicht werden.

Gleichstellungsstrukturen und Diskriminierungsschutz ausbauen – Geschlechterungleichheiten multidimensional adressieren

Die Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen sind keine diskriminierungsfreien Räume, sondern sie sind durch vielfältige Ungleichheiten geprägt. Um die Geschlechtergleichstellung zu verbessern und Beschäftigte wirksam vor Diskriminierungen zu schützen, sind sowohl Sensibilisierungsmaßnahmen als auch die Etablierung weiterer Antidiskriminierungsmaßnahmen zentral.

Notwendig ist seitens der Landes- und Bundespolitik, ...

... die rechtlichen Voraussetzungen für einen umfassenden Diskriminierungsschutz zu schaffen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bietet den wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten an den Hochschulen bei Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität einen weitreichenden Diskriminierungsschutz, der auch Mehrfachbenachteiligungen berücksichtigt. Jedoch weist das AGG aktuell Schutzlücken auf: hinsichtlich weiterer Diskriminierungsformen, wie beispielsweise der sozialen Herkunft, sowie für weitere Mitglieder und Angehörige der Hochschulen, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis mit ihr stehen (bspw. Promovierende mit Stipendium, Studierende). Das Land sollte komplementäre rechtliche Regelungen – z. B. im Hochschulgesetz – erlassen, um diese Schutzlücken an den Hochschulen zu schließen.

... die Umsetzung des AGGs an den Hochschulen zu evaluieren.

Das AGG verpflichtet die Hochschulen als Arbeitgeberinnen u. a., eine Beschwerdestelle einzurichten, präventive Schutzmaßnahmen zu ergreifen und Beschäftigte hinsichtlich ihrer Rechte und Pflichten zu informieren. Wie Hochschulen in NRW die Vorgaben des AGGs umsetzen und wie die implementierten Schutz- und Präventionsmaßnahmen wirken, ist wenig bekannt und bedarf einer umfassenden Evaluation.

... Den Gleichstellungsauftrag im Sinne von Gleichstellung und Geschlechtervielfalt weiterzuentwickeln.

Es ist erforderlich, den Verfassungsauftrag des Grundgesetzes: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“, weiterhin konsequent über das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) an den Hochschulen umzusetzen. Darüber hinaus bedarf es weiterer rechtlicher Regelungen, die Geschlechtervielfalt auch im Rahmen des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags berücksichtigen. Diese sollten dazu beitragen, bestehende Rechtsunsicherheiten in Bezug auf die Umsetzung der Vorgaben des LGGs im Einklang mit dem grundgesetzlichen Diskriminierungsverbot aufgrund der geschlechtlichen Identität zu minimieren.

Notwendig ist seitens der Hochschulen, ...

... ein multidimensionales und kooperatives Verständnis von Gleichstellung und Antidiskriminierung (weiter) zu entwickeln.

Hochschulen sollten dafür Sorge tragen, dass Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitik als je spezifische Aufgabenfelder verstanden werden, die sich in vielfältiger Weise ergänzen. Im Rahmen der Gleichstellungsarbeit gilt es, die Multidimensionalität von Geschlecht und von Geschlechterverhältnissen einzubeziehen sowie die strukturelle Benachteiligung von Frauen aus einer intersektionalen Perspektive zur reflektieren und die unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen

zu berücksichtigen. Doch auch die Antidiskriminierungsarbeit sollte Geschlechterungleichheiten sowie die Gefahr der Reproduktion von homogenisierenden Gruppenzuschreibungen und Aspekte von Mehrfachdiskriminierung nicht aus dem Blick verlieren. Um ein kooperatives Verhältnis von Gleichstellung und Antidiskriminierung zu ermöglichen, ist eine Zusammenarbeit und Koordination der verschiedenen Akteur_innen und Stellen erforderlich.

... den Diskriminierungsschutz auszubauen und hierfür Beschwerde- und Beratungsstellen einzurichten.

Um Beschäftigten, die Machtmissbrauch, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung erfahren haben, Unterstützung bieten zu können, müssen niedrigschwellig erreichbare und gut qualifizierte Beschwerde- und Beratungsstellen nach AGG eingerichtet, Ansprechpersonen benannt sowie Verfahrens- und Beschwerdewege bekannt und transparent gemacht werden. Die Beschwerde- und Beratungsstellen sind mit den erforderlichen Mitteln auszustatten. Es ist zudem darauf zu achten, dass ihr Personal professionell geschult und weisungsungebunden ist sowie in keinerlei beruflicher und persönlicher Abhängigkeit berät und arbeitet. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist durch diese Angebote nicht berührt.

... Gleichstellungsexpertise und Antidiskriminierungswissen als notwendige Führungskompetenzen zu begreifen.

Hochschulen müssen ihre Verantwortung für die Personalauswahl wahrnehmen und Gleichstellungsexpertise und Antidiskriminierungswissen als Felder von Führungskompetenz etablieren. Es ist zentral, beides nicht nur bei der Auswahl von Führungskräften zu berücksichtigen, sondern zugleich zum verpflichtenden Gegenstand von Personal- und Führungskräftefortbildungen zu machen und dies auch als Teil der Personalentwicklung mit Blick auf die verschiedenen Aufgaben der Beschäftigten im Mittelbau zu implementieren.

... Leitbilder zu Gleichstellung, Diversität und Nichtdiskriminierung mit Leben zu füllen.

Ihrem Selbstverständnis nach verstehen sich viele Hochschulen als gleichstellungsfreundlich, international, weltoffen und haben Gleichstellung,

Diversität und Diskriminierungsfreiheit in ihre Leitbilder integriert. Die Ergebnisse des Gender-Reports zeigen eindrucksvoll, dass es notwendig ist, diese Leitbilder im Arbeitsalltag verstärkt mit Leben zu füllen, um für alle Beschäftigten ein respektvolles, wertschätzendes und diskriminierungsarmes Arbeitsklima zu schaffen. Ziel der Hochschulen muss es sein, dass sich alle Hochschulangehörigen entfalten können und dass das Leitbild einer geschlechtergerechten, inklusiven, demokratischen Wissenschaft gelebte Hochschulkultur wird.



Verzeichnisse

1 Literatur- und Quellenverzeichnis	392
2 Abkürzungsverzeichnis Teil III – Online-Befragung	399

1 LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS

- Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: *Gender & Society*, 4 (2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Ahyoud, Nasiha/Aikins, Joshua Kwesi/Bartsch, Samera/Bechert, Naomi/Gyamerah, Daniel/Wagner, Lucienne (2018): Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft. Eine anwendungsorientierte Einführung. Berlin. <https://vielfaltentscheidet.de/wer-nicht-gezaehlt-wird-zaehlt-nicht-empirische-forschung-zu-schwarzen-menschen-in-deutschland/> [Zugriff am 20.10.2022]
- Aikins, Joshua Kwesi/Bartsch, Samera/Gyamerah, Daniel/Wagner, Lucienne (2018): Diversität in öffentlichen Einrichtungen. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis – Ergebnisse einer Piloterhebung unter Führungskräften der Berliner Verwaltung und landeseigenen Unternehmen. Berlin
- Aikins, Joshua Kwesi/Supik, Linda (2018): Gleichstellungsdaten: Differenzierte Erfassung als Grundlage für menschenrechtsbasierte Antidiskriminierungspolitik. In: Foroutan, Naika/Karakayali, Juliane/Spielhaus, Riem (Hrsg.), *Postmigrantische Perspektiven: Ordnungssysteme, Repräsentationen, Kritik*. Frankfurt: Campus Verlag, 97–111. <https://doi.org/10.1515/srsr-2021-0035>
- Akademie der bildenden Künste Wien (Hrsg.) (2019): trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten. <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/non-binary-uni-accessible-300ppi.pdf> [Zugriff am 29.11.2021]
- Altenstädter, Lara/Klammer, Ute/Wegrzyn, Eva (2021): Corona verschärft die Gender Gaps in Hochschulen. WSI-Blog. <https://www.wsi.de/de/blog-17857-corona-verschaerft-die-gender-gaps-in-hochschulen-30222.htm> [Zugriff am 06.05.2021]
- Ambrasat, Jens (2019): Bezahlt oder unbezahlt? Überstunden im akademischen Mittelbau. In: *Forschung & Lehre – Alles was die Wissenschaft bewegt*, 26 (2), 152–154. <https://doi.org/10.37307/j.0945-5604.2019.02.13>
- Ambrasat, Jens (2021): Zur Arbeitssituation des wissenschaftlichen Mittelbaus in Deutschland. In: Seipel, Christian/Holderberg, Per (Hrsg.), *Der wissenschaftliche Mittelbau – Arbeit, Hochschule, Demokratie*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, 150–176
- Amiri, Shiva (2020): Die weiße Dominanz an deutschen Hochschulen und der Kampf von Schwarzen und of Color Akademiker*innen um Existenz. In: Heitzmann, Daniela/Houda, Kathrin (Hrsg.), *Rassismus an Hochschulen: Analyse – Kritik – Intervention*. 1. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, 60–79
- Ataman, Ferda (2017): Repräsentation. Wie steht es um Vielfalt in...? Wie wir Repräsentationslücken sichtbar machen. Studien über „Personen mit Migrationshintergrund“. In: *neue deutsche organisationen* (Hrsg.), *Gleich ≠ Gleich. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten im Gespräch*. Berlin: Selbstverlag, 22–25
- Aulenbacher, Brigitte/Binner, Kristina/Riegraf, Birgit/Weber, Lena (2016): Die unternehmerische Universität im Wohlfahrtsstaat. Wissenschaftliches Arbeiten, prekäre Beschäftigung und soziale Ungleichheiten in Großbritannien, Schweden, Deutschland und Österreich. In: Baur, Nina/Besio, Cristina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.), *Wissen – Organisation – Forschungspraxis: der Makro-Meso-Mikro-Link in der Wissenschaft*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, 122–154
- Baader, Meike Sophia/Böhringer, Daniela/Korff, Svea/Roman, Navina (2017): Equal opportunities in the postdoctoral phase in Germany? In: *European Educational Research Journal*, 16 (2–3), 277–297. <https://doi.org/10.1177/1474904117694624>
- Bahr, Amrei/Eichhorn, Kristin/Kubon, Sebastian (2022): #IchBinHanna: prekäre Wissenschaft in Deutschland. 1. Auflage. Berlin: Suhrkamp
- Bahr, Amrei/Eichhorn, Kristin/Kubon, Sebastian (Hrsg.) (2021): #95vsWissZeitVG: Prekäre Arbeit in der deutschen Wissenschaft. Marburg: Büchner-Verlag
- Bakshi-Hamm, Parminder/Lind, Inken (2008): Migrationshintergrund und Chancen an Hochschulen: Gesetzliche Grundlagen und aktuelle Statistiken. In: Lind, Inken/Löther, Andrea (Hrsg.), *Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund*, Bd. 12. Bonn: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), 11–24
- Banscherus, Ulf/Dörre, Klaus/Neis, Matthias/Wolter, Andrä (2009): Arbeitsplatz Hochschule. Zum Wandel von Arbeit und Beschäftigung in der „unternehmerischen Universität“. Bonn. <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/06669.pdf> [Zugriff am 02.10.2017]
- Barkhausen, Anita (2020): „Lebenslänglich (...) auf Bewährung“. Zur strukturell bedingten Verschuldung von Wissenschaftler*innen. In: *Femina Politica. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, 29 (1), 169–174. <https://doi.org/10.3224/feminapolitica.v29i1.20>
- Baumann, Anne-Luise/Egenberger, Vera/Supik, Linda (2018): Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen. Bestandsaufnahme und Entwicklungsmöglichkeiten. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/erhebung_von_antidiskr_daten_in_repr_wiederholungsbefragungen.pdf?sessionid=9B0E243960C3336C649BD6C2F14696B5.intranet231?__blob=publicationFile&v=2 [Zugriff am 20.10.2022]
- Beadle, Brian/Do, Stefanie/El Youssoufi, Dalal/Felder, Daniel/ Gorenflós López, Jacob L./Jahn, Anja/Pérez-Bosch Quesada, Emilio/Rottlieb, Tim/Rüter, Fabian/Schanze, Jan-Lucas/Stroppe, Anne-Kathrin/Thater, Sabine/Verrière, Antoine/Weltin, Meike (2020): Being a Doctoral Researcher in the Leibniz Association. 2019 Leibniz PhD Network Survey Report. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssaar-69403-1>
- Beaufäys, Sandra (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld: transcript Verlag. <https://doi.org/10.1515/9783839401576>
- Beaufäys, Sandra (2018): Professorinnen in der Exzellenzinitiative – Ungleichheit auf hohem Niveau? In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.), *Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*. Wiesbaden: Springer VS, 129–152. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6_6
- Beaufäys, Sandra (2022): Machtverhältnisse und Machtmissbrauch in der Wissenschaft. In: Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.), *Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken*. Essen, 10–13
- Beaufäys, Sandra/Herrmann, Jeremia/Kortendiek, Beate (Hrsg.) (2022): *Geschlechterinklusive Sprache an Hochschulen fördern*. Handreichung. Essen. <https://doi.org/10.17185/dupublico/75203>
- Becker, Ruth/Casprig, Anne/Kortendiek, Beate/Münst, Senganata A./Schäfer, Sabine (2010): Gender-Report 2010. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Fakten, Analysen, Profile. Essen. www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/report-2010/gender-report-2010.pdf [Zugriff am 20.10.2022]
- Bereswill, Mechild/Ehlert, Gudrun (2019): Universitäten und Hochschulen – robuste Resistenz gegen Diversität. In: Domsch, Michel E./Ladwig, Désirée H./Weber, Florian C. (Hrsg.), *Vorurteile im Arbeitsleben. Unconscious Bias erkennen, vermeiden und abbauen*. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler, 181–193. https://doi.org/10.1007/978-3-662-59232-8_10
- Bergold-Caldwell, Denise (2020): Schwarze Weiblich*keiten: Intersektionale Perspektiven auf Bildungs- und Subjektivierungsprozesse. Bielefeld: transcript Verlag. <https://doi.org/10.1515/9783839451960>
- Binner, Kristina/Kubicek, Bettina/Rozwandowicz, Anja/Weber, Lena (2013): Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung: Zwischen Aufbruch und Beharrung. Münster: Westfälisches Dampfboot

- Binner, Kristina/Kubicek, Bettina/Schwarz, Claudia (2012): Wandel wissenschaftlicher Arbeit. Perspektiven der Arbeit-, Geschlechter- und Wissenschaftsforschung. In: Kubicek, Bettina/Miglauer, Marlene/Muckenhuber, Johanna/Schwarz, Claudia (Hrsg.), Arbeitswelten im Wandel. Interdisziplinäre Perspektiven der Arbeitsforschung. Wien: Facultas, 193–220
- Binner, Kristina/Weber, Lena (2019): Zwischen ‚Exzellenz‘ und Existenz. Wissenschaftskarriere, Arbeits- und Geschlechterarrangements in Deutschland und Österreich. In: GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 11 (1), 31–46. <https://doi.org/10.3224/gender.v11i1.03>
- Bloch, Roland/Burkhardt, Anke (2010): Arbeitsplatz Hochschule und Forschung für wissenschaftliches Personal und Nachwuchskräfte. Arbeitspapier 207. www.boeckler.de/pdf/p_arbp_207.pdf [Zugriff am 20.10.2022]
- Blome, Eva/Erffmeier, Alexandra/Gülcher, Nina/Smykalla, Sandra (2013): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management? 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-93157-9>
- BMFSFJ (2018): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Eine Zusammenfassung. Berlin. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/122398/87c1b52c4e84d5e2e5c3bdf6c16291a/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung-eine-zusammenfassung-data.pdf> [Zugriff am 20.10.2022]
- Borgwardt, Angela (2016): Zwischen Forschung und Praxis: die Rolle der Fachhochschulen im Wissenschaftssystem. 1. Auflage. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Studienförderung. <https://library.fes.de/pdf-files/studienfoerderung/12885.pdf> [Zugriff am 20.10.2022]
- Briedis, Kolja/Jaksztat, Steffen/Preßler, Nora/Schürmann, Ramona/Schwarzer, Anke (Hrsg.) (2014): Berufswunsch Wissenschaft? Laufbahnentscheidungen für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere. Hannover: DZHW
- Bruhn, Lars/Homann, Jürgen (Hrsg.) (2013a): Queere Kritik zu Diversity und Gleichstellung – und was sich sonst ändern muss. In: UniVision 2020: Ein Lehrhaus für Alle – Perspektiven für eine barriere- und diskriminierungsfreie Hochschule. Herbolzheim: Centaurus Verlag & Media, 110–134. https://doi.org/10.1007/978-3-86226-908-2_9
- Bruhn, Lars/Homann, Jürgen (Hrsg.) (2013b): UniVision 2020: Ein Lehrhaus für Alle – Perspektiven für eine barriere- und diskriminierungsfreie Hochschule. Freiburg: Centaurus Verlag & Media. <https://doi.org/10.1007/978-3-86226-908-2>
- bukof (2021): Handlungsempfehlungen für mehr Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen in Hochschulesekretariaten. <https://bukof.de/wp-content/uploads/21-02-16-bukof-Handlungsempfehlungen-fuer-mehr-Entgeltgerechtigkeit-und-faire-Arbeitsbedingungen-in-Hochschulesekretariaten.pdf> [Zugriff am 24.01.2022]
- bukof/AGBaF (2020): Geschlechterpolitik in Zeiten von Corona – Ergebnisse einer Umfrage unter den Frauen- und Gleichstellungsakteur*innen der außeruniversitären Forschungsorganisationen und Hochschulen. <https://bukof.de/wp-content/uploads/2018-Grundsatzpapier-SDG.pdf> [Zugriff am 07.06.2019]
- bukof (2020): Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen. Berlin: Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. <https://bukof.de/service/handlungsempfehlungen-fuer-geschlechtervielfalt-an-hochschulen/> [Zugriff am 29.11.2021]
- Burkhardt, Anke/Harrlandt, Florian/Schäfer, Jens-Heinrich (2019): „Wie auf einem Basar“. Berufungsverhandlungen und Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an Hochschulen in Niedersachsen. 110. Halle-Wittenberg: Institut für Hochschulforschung (HoF). https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/ab_110.pdf [Zugriff am 20.10.2022]
- Clark, Burton (2001): The Entrepreneurial University: New Foundations for Collegiality, Autonomy, and Achievement. In: Higher Education Management, 13 (2), 9–24
- Czerney, Sarah/Eckert, Lena/Martin, Silke (Hrsg.) (2020): Mutter-schaft und Wissenschaft. Die (Un-)Vereinbarkeit von Mutterbild und wissenschaftlicher Tätigkeit. Wiesbaden: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-30932-9>
- Darowska, Lucyna (Hrsg.) (2019): Diversity an der Universität: Diskriminierungskritische und intersektionale Perspektiven auf Chancengleichheit an der Hochschule. Bd. 4. Bielefeld: transcript Verlag. <https://doi.org/10.1515/9783839440933>
- Dautzenberg, Kirsti/Fay, Doris/Graf, Patricia/Hüttges, Annett/Schmid, Sylvia (2013): Das Projekt „Frauen und ihre Karriereentwicklung in naturwissenschaftlichen Forschungsteams“ und seine Studien. In: Dautzenberg, Kirsti/Fay, Doris/Graf, Patricia (Hrsg.), Aufstieg und Ausstieg: Ein geschlechterspezifischer Blick auf Motive und Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 21–25. https://doi.org/10.1007/978-3-531-19709-8_2
- Deutscher Akademischer Austauschdienst (2021): Wissenschaft weltweit 2021. Bielefeld: wbv. <https://doi.org/10.3278/7004002tw>
- Deutscher Hochschulverband (2020): Differenz bei realer W-Besoldung steigt. In: Forschung & Lehre. <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/professur/differenz-bei-realer-w-besoldung-steigt-3338> [Zugriff am 20.10.2022]
- DGB-Bezirk NRW (2020): DGB-Hochschulreport NRW. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen. Berlin, Düsseldorf. <https://nrw.dgb.de/++co++obbee104-2971-11eb-9d85-001a4a16011f> [Zugriff am 14.11.2018]
- Dutta, Anatol/Fornasier, Matteo (2020): Jenseits von männlich und weiblich – Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung im Arbeitsrecht und öffentlichen Dienstrecht des Bundes. Berlin. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/jenseits_von_maennlich_und_weiblich.pdf?__blob=publicationFile&v=6 [Zugriff am 20.10.2022]
- Eckstein, Kirstin (2017): Gleichstellungsindikatoren an Universitäten – von der Berichterstattung zur Steuerung. In: Wroblewski, Angela/Kelle, Udo/Reith, Florian (Hrsg.), Gleichstellung messbar machen. Wiesbaden: Springer VS, 149–169. https://doi.org/10.1007/978-3-658-13237-8_8
- Edel, Friederike/Küchler-Stahn, Nicole/Schlegler, Maren/Hossini, Nadija (2020): Diskriminierungserfahrung von LGBTQI*-Personen in der öffentlichen Verwaltung: Eine qualitative Studie zur Relevanz organisationaler Kontextfaktoren. In: VM Verwaltung & Management, 27 (2), 75–86. <https://doi.org/10.5771/0947-9856-2021-2-75>
- El Hissy, Maha (2021): Chancengleichheit auf dem langen Weg zur Dauerstelle? Was Befristungen für internationale Wissenschaftler*innen bedeuten. In: GEW (Hrsg.), #IchbinHanna. Per Hashtag gegen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Frankfurt a. M., 27–28. https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/IchbinHanna.pdf#%5B%7B%22name%22%3A71%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22XYZ%22%7D%2C68%2C700%2C0%5D [Zugriff am 20.10.2022]
- Erbe, Birgit (2022): Gleichstellungspolitik im Kontext neuer Governance an Universitäten, Bd. 77. Wiesbaden: Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-36917-0>
- Esdar, Wiebke/Gorges, Julia/Wild, Elke (2012): Karriere, Konkurrenz und Kompetenzen – Arbeitszeit und multiple Ziele des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: Die Hochschule. Journal für Wissenschaft und Bildung, 21, 273–290
- Franzen, Martina (2018): Matthäus schlägt Matilda. Der Gender Citation Gap in der Wissenschaft. In: WZB-Mitteilungen, 161, 31–33
- Frey, Wibke/Korff, Svea (2020): Alter(n) in Wissenschaftsorganisationen – Wissenschaftskarriere eine Frage von Altersgrenzen? In: Knackstedt, Ralf/Kutzner, Kristin/Sitter, Miriam/Truschkat, Inga (Hrsg.), Grenzüberschreitungen im Kompetenzmanagement: Trends und Entwicklungsperspektiven. Berlin, Heidelberg: Springer, 109–126. https://doi.org/10.1007/978-3-662-59543-5_8
- Friedrichsmeier, Andres/Wannöfel, Manfred (2010): Mitbestimmung und Partizipation – Das Management von demokratischer Beteiligung und Interessenvertretung an deutschen Hochschulen. Arbeitspapier 203. Wiesbaden. https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_203.pdf [Zugriff am 18.10.2022]
- Fritz, Fabian/Hille, Julia/Löffler, Eva Maria/Klevermann, Nils/Taube, Vera (2020): Like a Drug Gang Limbo: Lebens- und Arbeitsbedingungen „junger“ Wissenschaftler_innen Sozialer Arbeit. Ein Diskussionsbeitrag. In: Wandel der Arbeitsgesellschaft – Soziale Arbeit in Zeiten von Globalisierung, Digitalisierung und Prekarisierung. <https://doi.org/10.2307/j.ctv10h9fcs.20>

- Frohn, Dominic/Wiens, Michael/Buhl, Sarah/Peitzmann, Milena/Heiligers, Nain (2020): Inter* im Office?! Die Arbeitssituation von inter* Personen in Deutschland unter differenzieller Perspektive zu (endo*) LSBT*Q+ Personen. Köln. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/arbeitsituation_inter_Personen.pdf?__blob=publicationFile&v=3 [Zugriff am 20.10.2022]
- Fumasoli, Tatiana (2018): Academic Careers. In: Teixeira, Pedro/Shin, Jung Cheol (Hrsg.), *Encyclopedia of International Higher Education Systems and Institutions*. Dordrecht: Springer Netherlands, 1–7. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-10720-2>
- Fumasoli, Tatiana/Goastellec, Gaële/Kehm, Barbara M. (Hrsg.) (2015): *Academic Work and Careers in Europe: Trends, Challenges, Perspectives*. Cham: Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-10720-2>
- Füty, Tamás Jules/Höhne, Marek Sancho/Caselles, Eric Lloveria (2020): Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber_innen. Berlin. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/geschlechterdiversitaet_i_beschaeftigung_u_beruf.pdf?__blob=publicationFile&v=9 [Zugriff am 20.10.2022]
- Gassmann, Freya (2018): Wissenschaft als Leidenschaft? Über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wissenschaftlicher Mitarbeiter. Frankfurt a. M.: Campus Verlag
- Gassmann, Freya/Emrich, Eike (2018): Wirkt die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes? Erste Evaluation der Wirkung des WissZeitVG auf Vertragslaufzeiten. In: *Soziologie*, 47 (1), 7–25. <http://dx.doi.org/10.22028/D291-30691>
- Geis-Thöne, Wido (2020): Über 340.000 Plätze für unter Dreijährige fehlen. In: IW-Kurzbericht. <https://www.iwkoeln.de/studien/widogeis-thoene-ueber-340000-plaetze-fuer-unter-dreijaehrige-fehlen-486465.html> [Zugriff am 22.02.2022]
- GEW (2020): DUZ-Spezial. Der Weg zum Traumjob Wissenschaft. 10 Jahre Templiner Manifest. <https://www.duz-special.de/media/baf43cd48414beeb49d9c0f10c201bfddc160028/be426257e5f8e6e98353deafcb366494660b5212.pdf> [Zugriff am 03.11.2022]
- GEW (2021a): Hochschul-Zeitverträge und Corona. GEW und Opposition treiben Große Koalition vor sich her. GEW – Die Bildungsgewerkschaft. <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/gew-und-opposition-treiben-grosse-koalition-vor-sich-her/> [Zugriff am 02.05.2022]
- GEW (Hrsg.) (2021b): #IchbinHanna. Per Hashtag gegen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Frankfurt a. M. https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/IchbinHanna.pdf#%5B%7B%22name%22%3A71%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22XYZ%22%7D%2C68%2C700%2C0%5D [Zugriff am 20.10.2022]
- Greusing, Inka (2018): „Wir haben ja jetzt auch ein paar Damen bei uns“. Symbolische Grenzziehungen und Heteronormativität in den Ingenieurwissenschaften. Opladen, Berlin, Toronto: Budrich UniPress. <https://doi.org/10.3224/86388788>
- Grünn, Dieter/Hecht, Heidemarie/Rubelt, Jürgen/Schmidt, Boris (2009): Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen. Berlin: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft. Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung. <http://doku.iab.de/externe/2009/k090302f06.pdf> [Zugriff am 20.10.2022]
- Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (2018): Institutioneller Rassismus und Migrationskontrolle in der neoliberalen Universität am Beispiel der Frauen- und Geschlechterforschung. In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.), *Prekäre Gleichstellung: Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 101–128. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6_5
- Gutiérrez Rodríguez, Encarnación/Ha, Kien Nghi/Hutta, Jan S./Kessé, Emily Ngubia/Laufenberg, Mike/Schmitt, Lars (2016): Rassismus, Klassenverhältnisse und Geschlecht an deutschen Hochschulen. Ein runder Tisch, der aneckt. In: *sub|urban. zeitschrift für kritische stadtforschung*, 4 (2/3), 161–190. <https://doi.org/10.36900/suburban.v4i2/3.262>
- Hark, Sabine/Hofbauer, Johanna (Hrsg.) (2018): *Vermessene Räume, gespannte Beziehungen – Unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken*. Berlin: Suhrkamp
- Hauses, Regina/Doğan, Birkan Gülcan (2022): Schutz vor Grenzverletzungen, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt von Kindern und Jugendlichen. In: Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.), *Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken*. Essen, 51–55
- Heitzmann, Daniela/Houda, Kathrin (Hrsg.) (2020): *Rassismus an Hochschulen: Analyse – Kritik – Intervention*. 1. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa
- Helfferich, Cornelia (2017): *Familie und Geschlecht: Eine neue Grundlegung der Familiensoziologie*. 1. Auflage. Opladen Toronto: UTB. <https://doi.org/10.36198/9783838546629>
- Hendrix, Ulla (2021): Der Gender Pay Gap in Technik und Verwaltung – Spielräume der Arbeitsbewertung an den Hochschulen. In: *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 28 (1), 31–52. <https://doi.org/10.3224/indbez.v28i1.02>
- Hendrix, Ulla/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2019): Karrierehinderndes Geschlecht? Zum Verbleib von Frauen in der Hochschulmedizin. In: *GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 11 (1), 47–62. <https://doi.org/10.3224/gender.v11i1.04>
- Hergesell, Jannis (2016): *Gesundheit und Wissenschaftskarrieren. Zu den Folgen von gesundheitlichen Beeinträchtigungen in der Wissenschaft. Wissen – Organisation – Forschungspraxis. Der Makro-Meso-Mikro-Link in der Wissenschaft*. Weinheim: Beltz Juventa
- Herrmann, Jeremia/Sickelmann, Sarah (2022): Hochschulleitfäden zu geschlechtersensibler Sprache – Überblick zum deutschsprachigen Raum und Analyse im NRW-weiten Vergleich. In: Beaufaÿs, Sandra/Herrmann, Jeremia/Kortendiek, Beate (Hrsg.), *Geschlechterinklusive Sprache an Hochschulen fördern. Handreichung*. Essen, 14–23
- Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike/Sickelmann, Sarah (2022): Die Situation vor Ort: Richtlinien an nordrhein-westfälischen Hochschulen im Vergleich. In: Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.), *Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken*. Essen, 37–42
- Hochschulrektorenkonferenz (2018): *Gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen. Empfehlung der 24. Mitgliederversammlung der HRK am 24. April 2018 in Mannheim*. <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/gegen-sexualisierte-diskriminierung-und-sexuelle-belaestigung-an-hochschulen/> [Zugriff am 23.11.2021]
- Holderberg, Per (2017): Zur Beschäftigungssituation des akademischen Mittelbaus. Ergebnisse der zweiten Befragung der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen der Stiftung Universität Hildesheim. Hildesheim. <https://doi.org/10.18442/694>
- Hornstein, René_Rain (2019): *Trans*diskriminierung an Hochschulen abbauen: Intersektionale Trans*verbündetenschaft für gleiche Teilhabe an Hochschulen*. In: Darowska, Lucyna (Hrsg.), *Diversity an der Universität*. Bielefeld: transcript Verlag, 225–264. <https://doi.org/10.1515/9783839440933-008>
- Jaksztat, Steffen (2014): Bildungsherkunft und Promotionen: Wie beeinflusst das elterliche Bildungsniveau den Übergang in die Promotionsphase? In: *Zeitschrift für Soziologie*, 43 (4), 286–301. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2014-0404>
- Jaksztat, Steffen/Pfeßler, Nora/Briedis, Kolja (2010): *Wissenschaftliche Karrieren: Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses*. Hannover: HIS
- Jongmanns, Georg (2011): *Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG): Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung*. Hannover: HIS
- Jungbauer-Gans, Monika/Gross, Christiane (2013): *Determinants of Success in University Careers: Findings from the German Academic Labor Market / Erfolgsfaktoren in der Wissenschaft – Ergebnisse aus einer Habilitiertenbefragung an deutschen Universitäten*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 42 (1), 74–92. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2013-0106>
- Kahlert, Heike (2014): *Wissenschaft als Beruf? Karriereorientierungen und -pläne des wissenschaftlichen Nachwuchses*. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich

- Keil, Maria (2018): Zur Reproduktion sozialer Ungleichheit im Feld der Wissenschaft. In: *Berliner Journal für Soziologie*, 28 (3–4), 457–478. <https://doi.org/10.1007/s11609-019-00379-1>
- Kessé, Emily Ngubia (2015): *Eingeschrieben: Zeichen setzen gegen Rassismus an deutschen Hochschulen*. Berlin: w_orten & meer
- King, Molly M./Frederickson, Megan (2020): The Pandemic Penalty: The gendered effects of COVID-19 on scientific productivity. *SocArXiv* 8hp7m. Center for Open Science. <https://doi.org/10.1177/23780231211006977>
- Kirschning, Antje (2022): Sexismus – Übergriffe – Machtmissbrauch überwinden. Vom mühsamen Kulturwandel an Kunst- und Musikhochschulen. In: Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.), *Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken*. Essen, 43–46
- Klammer, Ute/Altenstädter, Lara/Petrova-Stoyanov, Ralitsa/Wegrzyn, Eva (2020): *Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren?* Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.3224/84742397>
- Knapp, Gudrun-Axeli (2011): Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion und Intersektionalität: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die gleichstellungspolitische Praxis. In: Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hrsg.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik*. Wiesbaden: Gabler Verlag, 71–82. https://doi.org/10.1007/978-3-8349-6838-8_6
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2013): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: wbv
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2017): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: wbv
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2021): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: wbv
- Koppenhöfer, Silke (2017): Was brauchen wir konkret? Erfahrungen aus den Hochschulen in NRW. In: Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW (Hrsg.), *Gender-Kongress 2017: Von der Diagnose zur Therapie – Geschlechter(un)gerechtigkeit in Hochschule und Hochschulmedizin*. Düsseldorf, 76–78
- Kortendiek, Beate/Hendrix, Ulla/Hilgmann, Meike/Niegel, Jennifer/Bünnig, Jenny/Conrads, Judith/Mauer, Heike (2016): *Gender-Report 2016. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen. Gleichstellungspraktiken. Gender Gap in der Hochschulmedizin*. Essen. www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2016/genderreport_2_2016_m_anhang_ue.pdf [Zugriff am 07.06.2019]
- Kortendiek, Beate/Hilgmann, Meike/Niegel, Jennifer/Hendrix, Ulla (2013): *Gender-Report 2013. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren*. Essen. www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2013/netzwerk-fgf-nrw-genderreport2013-02_komplett.pdf [Zugriff am 07.06.2019]
- Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufaÿs, Sandra/Bünnig, Jenny/Hendrix, Ulla/Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2019): *Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen. Gleichstellungspraktiken. Gender Pay Gap*. Essen. www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2019/ [Zugriff am 15.12.2019]
- Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufaÿs, Sandra/Bünnig, Jenny/Hendrix, Ulla/Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2021): *Gender Pay Gap und Geschlechter(un)gleichheit an Hochschulen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-32859-7>
- Krämer, Anike/Sabisch, Katja (Hrsg.) (2018): *Doing Responsibility – Möglichkeiten familiärer Ordnungen*. In: *psychosozial*, 41 (1). <https://doi.org/10.30820/0171-3434-2018-1>
- Kubon, Sebastian (2021): *Frist first: Über die Entstehung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und die Begriffe Innovation, Fluktuation und Qualifikation als ideologische Grundlagen und Dogmen*. In: Bahr, Amrei/Eichhorn, Kristin/Kubon, Sebastian (Hrsg.), *#95vsWissZeitVG: Prekäre Arbeit in der deutschen Wissenschaft*. Marburg: Büchner-Verlag, 12–32
- Kuhnt, Matthias/Reitz, Tilman/Friedrich-Schiller-Universität Jena/Wöhrle, Patrick (2022): *Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz: Eine Evaluation von Befristungsrecht und -realität an deutschen Universitäten*. Technische Universität Dresden. <https://doi.org/10.25368/2022.132>
- Lange-Vester, Andrea/Teiwes-Kügler, Christel (2013): *Zwischen W 3 und Hartz IV: Arbeitssituation und Perspektiven wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.2307/j.ctvddzsc4>
- Laufenberg, Mike (2016): *Soziale Klassen und Wissenschaftskarrieren. Die neoliberale Hochschule als Ort der Reproduktion sozialer Ungleichheiten*. In: Baur, Nina/Besio, Cristina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.), *Wissen – Organisation – Forschungspraxis. Der Makro-Meso-Mikro-Link in der Wissenschaft*. Weinheim: Beltz Juventa, 580–625
- Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.) (2018): *Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6>
- Leopoldina (2022): *Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen*. Halle/Saale. https://doi.org/10.26164/leopoldina_03_00688
- Lesener, Tino/Gusy, Burkhard (2017): *Arbeitsbelastungen, Ressourcen und Gesundheit im Mittelbau. Ein systematisches Review zum Gesundheitsstatus der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an staatlichen Hochschulen in Deutschland. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)*. https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/Exp_MTS-Projekt_Mittelbau_2017_A4_web.pdf [Zugriff am 03.11.2022]
- Lind, Inken/Löther, Andrea (2007): Chancen für Frauen in der Wissenschaft – eine Frage der Fachkultur? Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse. In: *Swiss Journal of Educational Research*, 29 (2), 249–272. <https://doi.org/10.24452/sjer.29.2.4772>
- Lind, Inken/Löther, Andrea (Hrsg.) (2008): *Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund*, Bd. 12. Bonn: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)
- Löther, Andrea (2012): *Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Migrationshintergrund*. In: *Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung*, 21 (1), 36–54
- Löther, Andrea (2018): *Gleichstellung von Frauen und Männern an Fachhochschulen. Sonderauswertung für den GWK-Bericht*. In: *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung*, 22. Fortschreibung des Datenmaterials (2016/2017) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), 1–27. https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/22_FS_Frauenbericht_2018_Heft_60.pdf [Zugriff am 07.06.2019]
- Löther, Andrea (2020): *Geschlechtergleichstellung an Kunst- und Musikhochschulen*. In: *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung*, 24. Fortschreibung des Datenmaterials (2018/2019) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), 1–30. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssao-70674-3>
- Löther, Andrea (2021): *30 Jahre Geschlechtergleichstellung in der Wissenschaft – eine Bilanz*. In: *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung*, 25. Fortschreibung des Datenmaterials (2019/2020) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), 118–147. https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_-25_Fortschreibung_des_Datenmaterials_2019_2020_.pdf [Zugriff am 03.05.2022]

- Löther, Andrea/Riegraf, Birgit (Hrsg.) (2017): Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung: Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft, Bd. 8. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.2307/j.ctvddzpp4>
- LSVD (2021): Corona: Auswirkungen auf Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche Menschen. <https://www.lsvd.de/de/ct/2067-Corona-Auswirkungen-auf-Lesben-Schwule-Bisexuelle-trans-und-intergeschlechtliche-Menschen> [Zugriff am 26.04.2022]
- Malisch, Jessica L./Harris, Breanna N./Sherrer, Shanen M./Lewis, Kristy A./Shepherd, Stephanie L./McCarthy, Pumtiwitt C./Spott, Jessica L./Karam, Elizabeth P./Moustaid-Moussa, Naima/Calarco, Jessica McCrory/Ramalingam, Latha/Talley, Amelia E./Cañas-Carrell, Jaclyn E./Ardon-Dryer, Karin/Weiser, Dana A./Bernal, Ximena E./Deitloff, Jennifer (2020): Opinion: In the Wake of COVID-19, Academia Needs New Solutions to Ensure Gender Equity. In: *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117 (27), 15378–15381. <https://doi.org/10.1073/pnas.2010636117>
- Mansouri, Malika/Heinemann, Alisha M. B./Aytekin, Vildan/Ahmed, Sarah (2022): „Hör mal wer da spricht“ – Lehrende of Color an deutschen und österreichischen Hochschulen. Rassismuserfahrungen, mögliche Konsequenzen und Praxen des Widerstands. In: Akbaba, Yalız/Buchner, Tobias/Heinemann, Alisha M. B./Pokitsch, Doris/Thoma, Nadja (Hrsg.), *Lehren und Lernen in Differenzverhältnissen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 135–164. https://doi.org/10.1007/978-3-658-37328-3_7
- Marx, Daniela/Kotlenga, Sandra (2017): Übliche Widerstände oder neue Fragestellungen? Gleichstellungsfeindlichkeit und Angriffe auf Gleichstellungsarbeit an Hochschulen in Niedersachsen. Göttingen. https://www.nds-lagen.de/download/Berichte/Abschlussbericht_LNHF-Projekt_Antifem_final_Sept_2018.pdf [Zugriff am 20.10.2022]
- Mauer, Heike (2019): Die ungleichen Chancen auf eine Hochschulkarriere. In: FAZ.NET, 24. Juni 2019. <https://www.faz.net/1.6241675.html> [Zugriff am 24.06.2019]
- Maurer, Elisabeth (2010): „Wunderbare“ oder fragile Freundschaften in der Wissenschaft. Notwendigkeit und Stolperstein für eine akademische Laufbahn. Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung. Leverkusen: Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.2307/j.ctvdf0h01.19>
- Max Planck Phdnet (2020): Survey Report 2019. Phdnet Report. https://www.phdnet.mpg.de/145161/Phdnet_Survey_Report_2019.pdf [Zugriff am 20.10.2022]
- McAlpine, Lynn/Amundsen, Cheryl (2018): Identity-Trajectories of Early Career Researchers: Unpacking the Post-PhD Experience. London: Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/978-1-349-95287-8>
- Mense, Lisa (2020): Bedeutung des „dritten Geschlechtseintrags“ für die Gleichstellungsarbeit. In: Berghahn, Sabine/Schultz, Ulrike (Hrsg.): *Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte*. Hamburg, Verlag DasHöfer, Bd. 2, 9/, 1–12
- Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.) (2022): Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken. Essen. <https://doi.org/10.17185/dupublico/75205>
- Mense, Lisa/Sera, Stephanie/Vader, Sarah (2019): Queering and diversifying gender in equality work at European higher education institutions. In: *GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 11 (1), 78–91. <https://doi.org/10.3224/gender.v11i1.06>
- Metz-Göckel, Sigrid/Heusgen, Kirsten/Möller, Christina/Schürmann, Ramona/Selent, Petra (2014): Karrierefaktor Kind: zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.2307/j.ctvddzvkvx>
- Metz-Göckel, Sigrid/Selent, Petra/Schürmann, Ramona (2010): Integration und Selektion: Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur. In: *Beiträge zur Hochschulforschung*, 32 (1), 8–35
- Meuser, Michael (2014): Homosoziale Kooptation – berufliche Karriere und männliche Vergemeinschaftung. In: *Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW (Hrsg.), Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren – Potenziale und Perspektiven*. Düsseldorf, 20–27
- MKW NRW (2022): Hinweise und Erläuterungen zur leistungsorientierten Mittelverteilung an den Hochschulen in der Trägerschaft des Landes NRW
- Möller, Christina (2018): Prekäre Wissenschaftskarrieren und die Illusion der Chancengleichheit. In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.), *Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*. Wiesbaden: Springer VS, 257–278. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6_11
- Mordhorst, Lisa/Friedhoff, Caroline/Horstmann, Nina/Ziegele, Frank (2021): Der Weg zur familienorientierten Hochschule – Lessons Learnt aus der Corona-Pandemie. CHE Impulse Nr. 2. Gütersloh. <https://www.che.de/download/familienorientierte-hochschule/> [Zugriff am 22.02.2022]
- Muschalik, Carolin/Otten, Mirja/Breuer, Johannes/ Rüden, Ursula von (2021): Erfassung und Operationalisierung des Merkmals „Geschlecht“ in repräsentativen Bevölkerungsstichproben: Herausforderungen und Implikationen am Beispiel der GeSiD-Studie. In: *Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz*, 64 (11), 1364–1371. <https://doi.org/10.1007/s00103-021-03440-8>
- Neusel, Aylâ (2012): Untersuchung der inter- und transnationalen Karrieren von WissenschaftlerInnen an deutschen Hochschulen. In: *Die Hochschule. Journal für Wissenschaft und Bildung*, 21, 20–35
- Nikolai-Fröhlich, Maïke (2017): Elternschaft als Risiko? Familiengründung als (vergeschlechtlichter) Risikodiskurs in hochschulnahen Medien und in Selbstaussagen forschender Mütter. In: Cremer, Anette C. (Hrsg.), *Elternschaft und Forschung. Zum generativen Potenzial einer Gratwanderung*. Gießen: GEB – Gießener Elektronische Bibliothek, 83–96. <http://geb.uni-giessen.de/geb/volltexte/2017/12480/> [Zugriff am 07.06.2019]
- Norkus, Maria (2018): Prekäre Partizipation. In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.), *Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 211–239. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6_9
- Pantelmann, Heike/Wälty, Tanja (2022): Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext. In: Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.), *Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken*. Essen, 14–17
- Popal-Akhzarati, Karima (2020): Ermächtigung und Re_Päsentation. Studentische Verhandlungen von Rassismus im Hochschulalltag. In: Heitzmann, Daniela/Houda, Kathrin (Hrsg.), *Rassismus an Hochschulen: Analyse – Kritik – Intervention*. 1. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, 80–90
- Richter, Caroline (2016): Welche Chance auf eine Professur hat Wissenschaftsnachwuchs mit Behinderung? Selektivität und Exklusion in der Wissenschaft. In: *Beiträge zur Hochschulforschung*, 38, 142–161
- Richter, Caroline/Reul, Christina (2016): Nicht mit- und nicht ohneinander: Professor_innen, Spezialist_innen und die institutionalisierte Ambiguität der Nachwuchsförderung. In: Reuter, Julia/Berli, Oliver/Tischler, Manuela (Hrsg.), *Wissenschaftliche Karriere als Hasard: eine Sondierung*. Frankfurt a. M.: Campus Verlag, 313–336
- Riegraf, Birgit (2017): Die Konstruktion von Exzellenz: Konsequenzen für Gleichstellung in der Wissenschaft. In: Löther, Andrea/Riegraf, Birgit (Hrsg.), *Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung: Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft*. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 21–38. <https://doi.org/10.2307/j.ctvddzpp4.4>
- Riegraf, Birgit (2018): Zwischen Exzellenz und Prekarität. Über den Wettbewerb und die bedingte Öffnung der Universitäten für Wissenschaftlerinnen. In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.), *Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 241–256. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6_10
- Riegraf, Birgitt (2020): Statuspassage zur Professorin: Das Geschlecht läuft immer mit?! In: *Ministerium für Kultur und Wissenschaft (Hrsg.), Gender-Kongress 2020. „Please mind the Gap ...“ Geschlechter(un)gerechtigkeit an Hochschulen*. Düsseldorf, 8–15. https://www.mkw.nrw/sites/default/files/documents/2020-05/genderkongress_2020_dokumentation_f_web.pdf [Zugriff am 20.10.2022]
- Roessler, Isabel (2022): CHECK Hochschuleleitung in Deutschland – Update 2022. Gütersloh: CHE – Centrum für Hochschulentwicklung. <https://www.che.de/download/hochschuleleitung-deutschland-2022/> [Zugriff am 03.05.2022]

- Rogge, Jan-Christoph (2015): The Winner takes it all? Die Zukunftsperspektiven des wissenschaftlichen Mittelbaus auf dem akademischen Quasi-Markt. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 67 (4), 685–707. <https://doi.org/10.1007/s11577-015-0341-6>
- Rossiter, Margaret W. (1993): The Matthew Matilda Effect in Science. In: *Social Studies of Science*, 23 (2), 325–341. <https://doi.org/10.1177/030631293023002004>
- Rusconi, Alessandra/Netz, Nicolai/Solga, Heike (2020): Publizieren im Lockdown. Erfahrungen von Professorinnen und Professoren. In: *WZB-Mitteilungen*, 170, 24–26
- Sagebiel, Felizitas (2018): Netzwerke: soziales Kapital und Macht (unterschiede) von Frauen und Männern. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 1–11. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12500-4_170-1
- Sander, Alena/Grauer, Claire (2020): Forschen und Schreiben in der Krise. Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://www.fes.de/themenportal-gender-jugend-senioren/gender-matters/gender-blog/beitrag-lesen/forschen-und-schreiben-in-der-krise> [Zugriff am 10.05.2021]
- Sander, Nadine (2012): Das akademische Prekariat: Leben zwischen Frist und Plan. Konstanz: UVK
- Scheele, Alexandra (2021): Verschärfte Geschlechterungleichheiten in der Corona-Krise. In: Hentges, Gudrun/Gläser, Georg/Lingenfelder, Julia (Hrsg.), *Demokratie im Zeichen von Corona*. Berlin: Metropol-Verlag, 135–146
- Scheidegger, Noline (2013): Karriere in der Wissenschaft: Wissenschaftliche Produktivität oder Netzwerkeinbindung? In: *Wissenschaftlerinnen-Rundbrief*, (1), 8–11
- Schlenzka, Nathalie (2022): Schutz vor sexueller Belästigung an Hochschulen. In: Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.), *Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken*. Essen, 7–9. <https://doi.org/10.1515/9783839440933-002>
- Schlenzka, Nathalie/Stocker, Rainer (2019): Diskriminierungsschutz als Teil von Diversity-Strategien an Hochschulen. In: Darowska, Lucyna (Hrsg.), *Diversity an der Universität*. Bielefeld: transcript Verlag, 13–52
- Schlüter, Anne/Metz-Göckel, Sigrid/Mense, Lisa/Sabisch, Katja (Hrsg.) (2020): Kooperation und Konkurrenz im Wissenschaftsbetrieb: Perspektiven aus der Genderforschung und -politik. Leverkusen: Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.1515/fs-2021-0020>
- Schmermund, Katrin (2021): Wenn das digitale Studium zur Belastung wird. In: *Forschung & Lehre*. <https://www.forschung-und-lehre.de/lehre/wenn-das-digitale-studium-zur-belastung-wird-3413> [Zugriff am 02.05.2022]
- Schmidt, Boris (2007a): 100 Stunden pro Jahr – Kompetenzentwicklung am „Arbeitsplatz Hochschule“ aus der Sicht junger wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen. In: *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, 2 (3), 21–40. <https://doi.org/10.3217/zfhe-2-03/03>
- Schmidt, Boris (2007b): Lust und Frust am „Arbeitsplatz Hochschule“: Eine explorative Studie zur Arbeitssituation junger wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In: *Beiträge zur Hochschulforschung*, 29 (4), 140–161
- Seipel, Christian/Holderberg, Per (Hrsg.) (2021): *Der wissenschaftliche Mittelbau – Arbeit, Hochschule, Demokratie*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa
- Sommer, Jörn/Jongmanns, Georg/Book, Astrid/Rennert, Christian (2022): Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Abschlussbericht. Berlin, Hannover: INTERVAL, HIS. https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.pdf?__blob=publicationFile&v=2 [Zugriff am 20.10.2022]
- Specht, Jule/Hof, Christian/Tjus, Julia/Pernice, Wolfram/Endesfelder, Ulrike (2017): Departments statt Lehrstühle: Moderne Personalstruktur für eine zukunftsfähige Wissenschaft. https://www.diejungeakademie.de/media/pages/publikationen/departments-statt-lehrstuehle-moderne-personalstruktur/cbd130fd03-1658322199/ja_debattenbeitrag_department-struktur-5.pdf [Zugriff am 20.10.2022]
- Statistisches Bundesamt (2021): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2020. Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/personal-hochschulen-2110440207004.pdf?__blob=publicationFile [Zugriff am 20.10.2022]
- Steinþórsdóttir, Finnþor S./Brorsen Smidt, Thomas/Pétursdóttir, Gyða M./Einarsdóttir, Þorgerður/Le Feuvre, Nicky (2019): New managerialism in the academy: Gender bias and precarity. In: *Gender, Work & Organization*, 26 (2), 124–139. <https://doi.org/10.1111/gwao.12286>
- Stern, Alex (2019): Neue Wege: Anforderungen an Hochschulen im Umgang mit trans* Studierenden. In: Darowska, Lucyna (Hrsg.), *Diversity an der Universität*. Bielefeld: transcript Verlag, 265–322. <https://doi.org/10.1515/9783839440933-009>
- Teichler, Ulrich/Arimoto, Akira/Cummings, William K. (2013): *The Changing Academic Profession. Major Findings of a Comparative Survey*. Dordrecht: Springer Netherlands. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-6155-1>
- Thompson, Vanessa Eileen/Vorbrugg, Alexander (2018): Rassismuskritik an der Hochschule: Mit oder trotz Diversity-Policies? In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.), *Prekäre Gleichstellung: Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 79–99. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6_4
- Vollmer, Lina (2017): Gleichstellung als Profession? Gleichstellungsarbeit an Hochschulen aus professionssoziologischer Sicht. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-17279-4_5
- Weber, Lena (2017): Neue Governance und Gleichstellungspolitik an Universitäten im Ländervergleich. Beispiele aus Deutschland, Großbritannien und Schweden. In: Löther, Andrea/Riegraf, Birgit (Hrsg.), *Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft*, Bd. 8. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 123–138. <https://doi.org/10.2307/j.ctvddzpp4.9>
- Wiarda, Jan Martin (2020): „Deutsche Meisterin für Lückenschirme“? Wiarda-Blog. www.jmwiarda.de/2020/04/27/deutsche-meisterin-f%C3%BCr-l%C3%BCckenschirme/ [Zugriff am 02.05.2022]
- Wienfort, Nora (2022): Geschlechterinklusive Sprache an Hochschulen aus rechtlicher Perspektive. In: Beaufays, Sandra/Herrmann, Jeremia/Kortendiek, Beate (Hrsg.), *Geschlechterinklusive Sprache an Hochschulen fördern*. Handreichung. Essen, 24–27
- Will, Anne-Kathrin (2018): Migrationshintergrund im Mikrozensus. Wie werden Zuwanderer und ihre Nachkommen in der Statistik erfasst? [Ergänzt im Juli 2020]. Berlin. https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Info-Papier_Mediendienst_Integration_Migrationshintergrund_2020.pdf [Zugriff am 20.10.2022]
- Wroblewski, Angela (2017): Von Geschlechtergleichstellung zu Diversity an österreichischen Universitäten – Weiterentwicklung etablierter Politiken oder Entwicklung neuer Politiken? In: Löther, Andrea/Riegraf, Birgit (Hrsg.), *Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung: Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft*. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 179–193. <https://doi.org/10.2307/j.ctvddzpp4.12>
- Wroblewski, Angela/Kelle, Udo/Reith, Florian (2017): Einleitung: Gleichstellung messbar machen. In: Wroblewski, Angela/Kelle, Udo/Reith, Florian (Hrsg.), *Gleichstellung messbar machen*. Wiesbaden: Springer VS, 1–12. https://doi.org/10.1007/978-3-658-13237-8_1
- Yudkevich, Maria/Altbach, Philip G./Rumley, Laura E. (Hrsg.) (2015): *Young Faculty in the Twenty-First Century: International Perspectives*. Albany/NY: State University of New York Press
- Zimmermann, Karin/Dietrich, Anette (2017): (Un)Mögliche Verbindungen? Gender und Diversity (Management) an Hochschulen. In: Löther, Andrea/Riegraf, Birgit (Hrsg.), *Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung: Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft*. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 159–178. <https://doi.org/10.2307/j.ctvddzpp4.11>

STATISTISCHE QUELLEN

- GWK, Heft 29: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 16. Fortschreibung des Datenmaterials (2010/2011) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn. <https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-29-Chancengleichheit.pdf> [Zugriff am 18.10.2022]
- IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019. Düsseldorf
- IT.NRW, Sonderauswertung amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Habilitationsstatistik/Prüfungstatistik 2000 bis 2020, Studierendenstatistik bis WS 2020/21. Düsseldorf
- IT.NRW, Personal an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen 2020. Düsseldorf. <https://webshop.it.nrw.de/gratis/B329%20202000.pdf> [Zugriff am 18.10.2022]
- IT.NRW, Studierende an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen. Wintersemester 2020/21. Düsseldorf. <https://webshop.it.nrw.de/gratis/B319%20201700.pdf> [Zugriff am 18.10.2022]
- Statistisches Bundesamt, FS 11, Bildung und Kultur, Reihe 4.1: Studierendenstatistik an Hochschulen, Ausgaben der Jahre 2000 bis 2020, Erscheinungsjahre 2001 bis 2021. Wiesbaden. https://www.destatis.de/GPStatistik/receive/DESerie_serie_00000114 [Zugriff am 18.10.2022]
- Statistisches Bundesamt, FS 11, Bildung und Kultur, Schnellmeldeergebnisse der Hochschulstatistik zu Studierenden und Studienanfänger/innen – vorläufige Ergebnisse – Wintersemester 2021/22. Erscheinungsjahr 2021. Wiesbaden. https://www.destatis.de/GPStatistik/receive/DESerie_serie_00000866 [Zugriff am 18.10.2022]
- Statistisches Bundesamt, FS 11, Bildung und Kultur, Reihe 4.2: Prüfungen an Hochschulen, Ausgaben der Jahre 2000 bis 2020, Erscheinungsjahre 2001 bis 2021. Wiesbaden. https://www.destatis.de/GPStatistik/receive/DESerie_serie_00000115 [Zugriff am 18.10.2022]
- Statistisches Bundesamt, FS 11, Bildung und Kultur, Reihe 4.3.1: Nicht-monetäre hochschulstatistische Kennzahlen, Ausgaben der Jahre 2000 bis 2020, Erscheinungsjahre 2001 bis 2021. Wiesbaden. https://www.destatis.de/GPStatistik/receive/DESerie_serie_00000117 [Zugriff am 18.10.2022]
- Statistisches Bundesamt, FS 11, Bildung und Kultur, Reihe 4.4: Personal an Hochschulen, Ausgaben der Jahre 2000 bis 2020, Erscheinungsjahre 2001 bis 2021. Wiesbaden. https://www.destatis.de/GPStatistik/receive/DESerie_serie_00000118 [Zugriff am 18.10.2022]

GESETZE

- [illegible]

2 ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS TEIL III – ONLINE-BEFRAGUNG

F	Frau	H	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften
M	Mann	I	Ingenieurwissenschaften
D	TIN*-Befragte oder ohne Angabe des Geschlechts	K	Kunst, Kunstwissenschaft
HAW	Hochschule für angewandte Wissenschaften	M	Mathematik, Naturwissenschaften
KH	Kunsthochschule	R	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
U	Universität	S	Sport
A	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	X	Keine Angabe
G	Geisteswissenschaften		



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

www.netzwerk-fgf.nrw.de
www.genderreport-hochschulen.nrw.de

Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 39
ISBN: 978-3-936199-38-3
Essen, 2022

Fünfter Gender-Report (2022) verfasst von
Beate Kortendiek, Lisa Mense, Sandra Beaufaÿs, Jenny Bünnig,
Ulla Hendrix, Jeremia Herrmann, Heike Mauer, Jennifer Niegel

Unter Mitarbeit von
Büşra Kahraman, Lining Rinke und Sarah Sickelmann

Lektorat
Dr. Mechthilde Vahsen, Düsseldorf, www.feedback-vahsen.de

Gestaltung
Bettina Steinacker, Essen, www.6malsieben.de

Druck
Brochmann GmbH, Essen

Gefördert durch

Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen



Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Universität Duisburg-Essen | 45127 Essen
www.netzwerk-fgf.nrw.de