

Gender-Report 2025

Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Gleichstellung in den Fachbereichen

Kurzfassung



Gender-Report 2025

Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Gleichstellung in den Fachbereichen

Lisa Mense, Nadine Baßer, Ulla Hendrix, Heike Mauer, Jennifer Niegel

Unter Mitarbeit von Jenny Chen, Büşra Kahraman und Sophie König

[Kurzfassung](#)

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung	5
Teil I	
Geschlechterungleichheiten – Daten, Strukturen, Entwicklungen	7
1 Hochschulen in NRW im bundesdeutschen Vergleich	7
2 Trägerstruktur und Hochschularten in NRW	10
3 Studium und Qualifizierung an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW	10
4 Personal an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW	12
5 Geschlechterungleichheiten in den Fächergruppen	14
6 Gender Pay Gap bei Professor_innen	16
7 Gender-Datenprofile der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW	17
8 Fazit	18
Teil II	
Gleichstellung – rechtliche Umsetzung und aktuelle Herausforderungen	20
1 Geschlechtergerechte Besetzung der Leitungsgremien und -positionen	20
2 Gleichstellungsmaßnahmen – Neu- und Weiterentwicklungen	21
3 Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Beruf und Studium	22
4 Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt – diskriminierungsarme Hochschule	23
5 Geschlechterforschung – Professuren, Zentren, Studiengänge	24
6 Finanzierung von Gleichstellung an Hochschulen in NRW	25
7 Gleichstellungssteuerung und -controlling	25
8 Gleichstellungsbeauftragte und weitere Akteur_innen	26
9 Fazit	27
Teil III	
Gleichstellung in den Fachbereichen	28
1 Zum Amt dezentraler Gleichstellungsbeauftragter – Findungsprozesse und Arbeitsinhalte	28
2 Ressourcen und Entlastungen für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	31
3 Gleichstellungsverständnis und Handlungsfelder dezentraler Gleichstellungsarbeit	32
4 Zusammenarbeit und Netzwerke	34
5 Relevanz von Gleichstellung in den Fachbereichen	35
6 Transformationen, Erfolge und Perspektiven	36
7 Fazit	39
8 Empfehlungen für die Weiterentwicklung und Professionalisierung dezentraler Gleichstellungsarbeit	40
Impressum	44

EINLEITUNG

Gemäß § 3 Abs. 4 HG (Hochschulgesetz NRW) zählt die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule und die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile zu den wesentlichen Aufgaben der Hochschulen. Inwieweit die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen (NRW) diesen auch grundgesetzlich festgeschriebenen Gleichstellungsauftrag erfüllen, wird im Rahmen des Gender-Reports auf der Basis amtlicher Daten der Hochschulstatistik und eigener quantitativer und qualitativer Erhebungen untersucht. Ziel des Gender-Reports ist es nicht nur, den Umsetzungsstand des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags an den Hochschulen abzubilden, sondern auch auf der Grundlage seiner Untersuchungsergebnisse Impulse für gezielte hochschul- und gleichstellungspolitische Maßnahmen zu setzen. Mit dem vorliegenden Gender-Report 2025 wird zum sechsten Mal der Stand der Gleichstellung an den Hochschulen in NRW in drei Teilstudien detailliert in den Blick genommen, wobei die Gleichstellungspraxis in den Fachbereichen einen Schwerpunkt der aktuellen Studie bildet.

→ **Teilstudie I: Geschlechterungleichheiten – Daten, Strukturen, Entwicklungen**

In Teil I werden hochschulstatistische Daten des Bundes und des Landes NRW im Längsschnitt fortgeschrieben – mit einem Schwerpunkt auf den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Es wird dargestellt, wie Frauen und Männer auf die verschiedenen Status- und Fächergruppen verteilt sind. Darüber hinaus erfolgt eine Analyse geschlechterbezogener Entgeltungleichheiten in allen drei Statusgruppen des Hochschulpersonals: Professor_innen, akademischer Mittelbau, Mitarbeitende in Technik und Verwaltung (MTV). Für jede einzelne Hochschule in Trägerschaft des Landes NRW wird ein Gender-Datenprofil erstellt, das die geschlechterbezogenen Entwicklungen der Frauenanteile an den 14 Universitäten, 16 HAWs und sieben Kunsthochschulen in NRW in einem knappen Überblick beleuchtet.

→ **Teilstudie II: Gleichstellung – rechtliche Umsetzung und aktuelle Herausforderungen**

Wie die Hochschulen die gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben umsetzen, wird auf der Grundlage einer schriftlichen Befragung der 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW und weiterer eigener Erhebungen in Teil II untersucht. Neben den Frauenanteilen an den Leitungspositionen und -gremien werden Gleichstellungsmaßnahmen für die verschiedenen Statusgruppen beleuchtet und es wird dargestellt, was die Hochschulen für die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft/Beruf und Studium, für den Diskriminierungsschutz sowie für die Finanzierung der Gleichstellungsarbeit tun. Von Interesse ist zudem, wie die Hochschulen die Geschlechterforschung in Form von Professuren und Zentren fördern und welche Instrumente zur Gleichstellungssteuerung genutzt werden. Schließlich bilden die Befunde, wie Gleichstellung auf der dezentralen Ebene umgesetzt wird, eine Brücke zur Schwerpunktstudie in Teil III.

→ **Teilstudie III: Gleichstellung in den Fachbereichen**

Dezentrale Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen in NRW ist bislang wenig systematisch erforscht. Die Fragen, welchen Stellenwert und welche Wirkung Gleichstellung in den Fachbereichen hat, werden in der Teilstudie III anhand eines multiperspektivischen Vorgehens untersucht: Hierzu bilden eine Recherche der Grund- und Wahlordnungen, eine teilstandardisierte Online-Befragung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen sowie Expert_inneninterviews mit zentralen Fachbereichs- und Gleichstellungsakteur_innen die wesentlichen Erhebungsinstrumente. Die Auswertungen geben Auskunft über das Amt und die Situation der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten, über zentrale Themen und Handlungsfelder von Gleichstellung in den Fachbereichen, über Erfolge, Akzeptanz und Widerstände und über die Zusammenarbeit der verschiedenen Gruppen von Akteur_innen. Auf der Basis der Untersuchungsergebnisse werden abschließend Handlungsempfehlungen formuliert, wie die dezentrale Gleichstellungsarbeit gestärkt werden kann.

Umfangreiche Darstellungen und detaillierte Analysen zu den hier aufgeführten Ergebnissen bietet die Langfassung des Gender-Reports 2025, die bei der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW unter folgendem Link bestellt oder heruntergeladen werden kann:

→ www.genderreport-hochschulen.nrw.de

Teil I

Geschlechterungleichheiten – Daten, Strukturen, Entwicklungen

In Teil I des Gender-Reports wird anhand hochschulstatistischer Daten die Entwicklung der Geschlechterverteilung an den Hochschulen in NRW untersucht.¹ Zunächst werden die Veränderungen bei den Frauenanteilen aller Qualifizierungsstufen und Personalgruppen an den Hochschulen in NRW im Längsschnitt dargestellt und in Beziehung zum bundesdeutschen Hochschulkontext gesetzt.² Darauf folgt ein quantitativer Überblick der Geschlechterverteilung an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW – hinsichtlich der Qualifizierungsstufen, der Personal- und Fächergruppen sowie der Verdienstunterschiede in allen Statusgruppen des Hochschulpersonals. Abschließend werden die 37 Hochschulen in Landesträgerschaft anhand eines Gender-Datenprofils miteinander verglichen – mit Blick auf ihre Geschlechterverteilung auf den Qualifizierungsstufen und in den wissenschaftlichen und künstlerischen Personalgruppen.

1 HOCHSCHULEN IN NRW IM BUNDESDEUTSCHEN VERGLEICH

Laut den vorläufigen Ergebnissen des Statistischen Bundesamtes waren im Wintersemester (WS) 2024/25 rund 709.800 Personen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen für ein Studium eingeschrieben. Damit entfällt knapp ein Viertel der Studierenden in Deutschland auf das Land NRW, das so im Vergleich der Bundesländer den größten Studienstandort bildet. Die Entwicklung der Studierendenzahl ist seit Beginn dieses Jahrzehnts tendenziell rückläufig und stagniert aktuell. Demgegenüber zeigt sich seit der Jahrtausendwende eine Erhöhung der Frauenanteile bei allen Status- und Personalgruppen sowohl auf Landes- als auch auf Bundesebene. Trotz dieser positiven Entwicklung gilt immer noch, dass der Frauenanteil mit jeder weiteren akademischen Qualifizierungsstufe sowie mit jeder höheren Hierarchieebene abnimmt. Darüber hinaus sind nach wie vor geschlechterspezifische Präferenzen bei der Studienfach- und Berufswahl sichtbar.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

⇒ **Geschlechterverteilung im Studium nahezu ausgeglichen**

Während der bundesweite Studentinnenanteil im WS 2024/25 die 50-%-Marke leicht übersteigt, liegt er an allen Hochschulen in NRW mit 49,7 % knapp darunter. Bei den Studierenden im ersten Hochschulsemester sind Frauen hingegen sowohl bundes- als auch NRW-weit leicht mehrheitlich vertreten. Dies gilt ebenfalls für den Anteil der Frauen (etwa 54 %) an den Absolvent_innen eines Erststudiums (Abb. I 1).

¹ Aus Datenschutzgründen liegen für Hochschulangehörige mit den Geschlechtsbezeichnungen „divers“ oder „ohne Angabe“ – anders als für die Geschlechtsbezeichnungen „weiblich“ und „männlich“ – ausschließlich Gesamtzahlen in der amtlichen Statistik vor: rund 1.000 Studierende und rund 50 Beschäftigte in den drei Statusgruppen des Hochschulpersonals. Daher erfolgt die Darstellung der Auswertungen nach Frauen- und Männeranteilen.

² Die Daten zum Bundesvergleich basieren auf Fachserien und Statistischen Berichten des Statistischen Bundesamtes einschließlich der NRW-bezogenen Daten. Die Daten zu den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (ohne Verwaltungshochschulen) basieren auf Sonderauswertungen durch das Statistische Landesamt NRW (IT.NRW) und weichen geringfügig von den NRW-bezogenen Daten des Statistischen Bundesamtes ab, die die Hochschulen aller Trägerschaften (d. h. auch private, kirchliche und in Landesträgerschaft sowie Verwaltungshochschulen in Landesträgerschaft) beinhalten.

→ **Weiterhin geschlechterspezifische Präferenzen bei der Studienfachwahl vorhanden**

Der ausgeglichenen Geschlechterverteilung bei den Studierenden – auf der Gesamtebene der Hochschulen in NRW wie auch in den übrigen Bundesländern – stehen fächergruppenspezifische Geschlechterungleichheiten gegenüber. So bilden im WS 2023/24 Studentinnen in den Fächergruppen Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften, Geisteswissenschaften, Kunst, Kunswissenschaft sowie in den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin mit Anteilen oberhalb der 60-%-Marke klar eine Mehrheit. Demgegenüber stellen Männer in den Ingenieurwissenschaften drei Viertel der Studierenden, und auch im Sport sind sie überrepräsentiert.

→ **Frauen sind in der Gruppe der Bildungsausländer_innen in der Unterzahl**

In NRW hat im WS 2023/24 rund jede zehnte studierende Person eine ausländische Staatsangehörigkeit und ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben, im Bundesdurchschnitt sind es etwas mehr (13,2 %). Dieser Personenkreis wird in der Hochschulstatistik als Bildungsausländer_innen bezeichnet. Bildungsinländer_innen können ebenfalls eine ausländische Staatsangehörigkeit haben, jedoch haben sie ihre Hochschulzugangsberechtigung an einer Schule in Deutschland erworben. Diese Gruppe ist deutlich kleiner und mit einem Anteil von 3,7 % unter den Studierenden in NRW bzw. 3,1 % in Deutschland vertreten. Der Frauenanteil liegt hier bei 50,6 % in NRW, während er bei den Bildungsausländer_innen (42,2 %) unterhalb der Geschlechterparität bleibt. Beide Gruppen liegen damit unter dem jeweiligen Bundesdurchschnitt.

→ **Frauenanteil an den Promovierten stagniert**

Der Abschluss einer Promotion stellt in NRW sowie in allen anderen Bundesländern für Frauen eine höhere Hürde dar als für Männer. Ausgehend von einer nahezu geschlechterparitätischen Verteilung im Studium stagniert der Frauenanteil an den Promovierten in NRW seit fast einem Jahrzehnt bei etwa 45 %; in den anderen Bundesländern liegt er etwas höher, stagniert jedoch ebenfalls (Abb. I 1).

→ **Frauen sind bei den Habilitierten unterrepräsentiert**

Die Zahl der habilitierten Frauen nimmt sowohl in NRW als auch in den anderen Bundesländern zu, während sie bei den Männern abnimmt. Dennoch habilitieren sich immer noch etwa doppelt so viele Männer wie Frauen. Der Frauenanteil an den Habilitierten in NRW erreicht somit rund ein Drittel (33,0 %) und liegt etwas unter dem Bundesdurchschnitt (ohne NRW) von 36,4 % (Abb. I 1).

→ **Beteiligung von Frauen bei den Juniorprofessuren gestiegen, während sie bei den Nachwuchsgruppenleitungen rückläufig ist**

In NRW haben im Jahr 2023 erstmals anteilig etwas mehr Frauen (52,2 %) eine Juniorprofessur inne als Männer (Abb. I 1), dieser Wert übersteigt auch den Durchschnitt der anderen Bundesländer (48,7 %). Demgegenüber fällt der Frauenanteil an den Nachwuchsgruppenleitungen sowohl in NRW (41,5 %) als auch bundesweit (ohne NRW) mit 37,1 % unterdurchschnittlich aus.

→ **Divergierende Frauenanteile beim akademischen Personal**

Das wissenschaftliche und künstlerische Personal in NRW weist einen Frauenanteil von 43,5 % auf und liegt damit etwas über dem Bundesdurchschnitt (41,5 %). Differenziert nach Qualifikationsstufen und Statusgruppen wird eine große Heterogenität hinsichtlich der Beteiligung von Frauen deutlich (Abb. I 2). So sind Professorinnen bundes- und landesweit mit einem Anteil von unter einem Drittel klar unterrepräsentiert. In der größten hauptberuflichen Personalgruppe, den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen, wird an den nordrhein-westfälischen Hochschulen, ähnlich wie in den anderen Bundesländern, ein Frauenanteil von 45,7 % erreicht.

→ **Anteil der Professorinnen erreicht in NRW die 30-%-Marke**

In NRW befinden sich unter den Professor_innen erstmals rund 30 % Frauen, dieser Wert bewegt sich etwas oberhalb des bundesweiten Durchschnitts (ohne NRW) von 28,5 % (Abb. I 2). Mit Blick auf die Besoldungs-

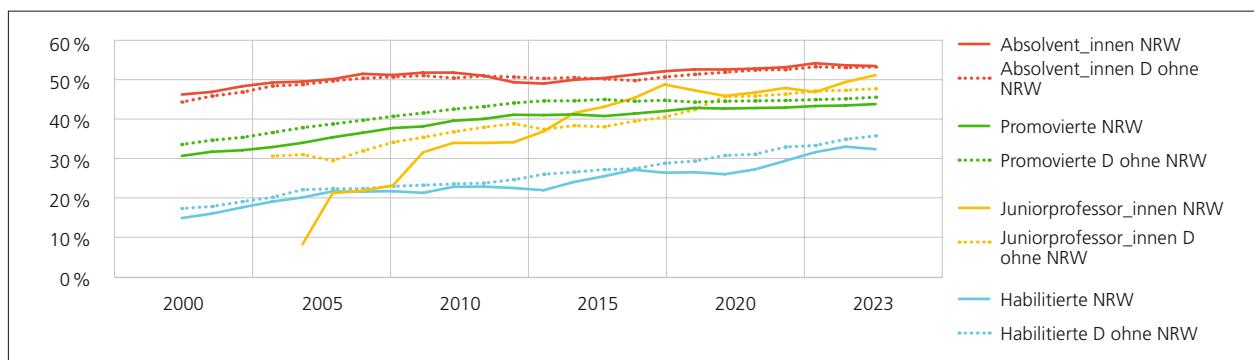
gruppen zeigt sich, dass der Professorinnenanteil in den geringer vergüteten Besoldungsgruppen (C3/C2/W2) höher ausfällt (31,0 %) als bei den C4/W3-Professuren (25,1 %).



Frauen im MTV-Bereich mehrheitlich vertreten, außer beim Technischen Personal

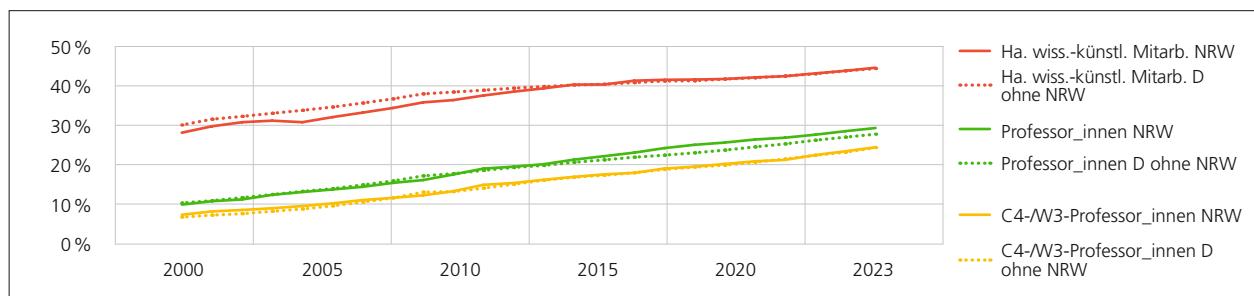
Insgesamt weist die Statusgruppe der MTV-Beschäftigten einen hohen Frauenanteil sowohl in NRW (68,3 %) als auch in den übrigen Bundesländern (71,2 %) auf. Einzig beim Technischen Personal sind Frauen unterrepräsentiert. In NRW liegt ihr Anteil mit 34,9 % noch einmal deutlich unter dem Durchschnittswert der anderen Bundesländer (45,7 %).

Abb. I 1 Frauenanteile an den Qualifizierungsstufen in NRW und Deutschland (ohne NRW) 2000 bis 2023



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

Abb. I 2 Frauenanteile an den akademischen Statusgruppen in NRW und Deutschland (ohne NRW) 2000 bis 2023



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

2 TRÄGERSTRUKTUR UND HOCHSCHULARTEN IN NRW

Nordrhein-Westfalen verfügt über eine vielfältige Hochschullandschaft. Die Hochschulen befinden sich sowohl in staatlicher (Land und Bund) als auch in privater und kirchlicher Trägerschaft. Zudem kann in NRW an Universitäten, Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs), darunter Verwaltungshochschulen, und Kunsthochschulen ein Studium absolviert werden.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

→ **Land NRW ist größter Hochschulträger**

Im WS 2023/24 befindet sich die überwiegende Mehrheit der Studierenden (88,1 %) in NRW an einer Hochschule in Landesträgerschaft. Die privaten Hochschulen folgen mit einem Anteil von 10,1 % aller Studierenden mit weitem Abstand an zweiter Stelle, und die kirchlichen Hochschulen verzeichnen einen Anteil von 1,3 %. Die Hochschulen in Trägerschaft des Bundes (0,5 %) fallen in NRW dagegen kaum ins Gewicht.

→ **An Kunsthochschulen studieren anteilig die meisten Frauen**

Der Vergleich zwischen den Hochschularten in NRW zeigt, dass im WS 2024/25 (vorläufige Ergebnisse) die Kunsthochschulen unverändert die Hochschulart mit dem höchsten Frauenanteil (rund 58 %) in NRW sind. Auch an den Universitäten und den Verwaltungshochschulen übersteigt der Anteil der Studentinnen die 50-%-Marke. Demgegenüber sind Studentinnen an den HAWs trotz eines stetigen Anstiegs ihres Anteils mit rund 46 % nach wie vor weniger vertreten als Studenten.

→ **Hochschulen in Landesträgerschaft verzeichnen anteilig die meisten internationalen Studierenden**

Die höchsten Anteile an internationalen Studierenden verzeichnen die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Hier fällt vor allem der Anteil der Bildungsausländer_innen mit 11,8 % deutlich überdurchschnittlich aus. Verglichen mit den anderen Trägern weist das Land in dieser Gruppe den geringsten Frauenanteil auf (42,0 %), jedoch wird auch an den privaten Hochschulen die Geschlechterparität noch deutlich verfehlt (44,4 %). Der Frauenanteil bei den Bildungsinländer_innen liegt an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes mit 50,3 % sogar etwas über dem der Studierenden mit deutscher Staatsangehörigkeit an diesen Hochschulen (49,6 %) und etwa gleichauf mit den privaten Hochschulen. Die weitaus höchsten Studentinnenanteile in allen Gruppen finden sich an den kirchlichen Hochschulen.

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

In diesem Kapitel werden geschlechterbezogene Entwicklungen in der Qualifizierungsphase vom Studium bis zur Habilitation nachgezeichnet. Dabei zeigt sich, dass der Frauenanteil ab dem Studienabschluss auf jeder weiteren Qualifizierungsstufe sinkt (Abb. I 3). In diesem und den folgenden Kapiteln stehen ausschließlich die 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes im Fokus. Die Daten beziehen sich hier auf das WS 2013/14 und das WS 2023/24 sowie auf den Zeitraum 2021–2023. Die differenzierte Betrachtung nach Hochschulart und auf der Ebene der einzelnen Hochschulen lässt erneut Geschlechterungleichheiten sichtbar werden.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

→ **Rückläufiger Trend bei den Studentenzahlen**

An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sinkt die Anzahl der Studierenden im Zehnjahresvergleich leicht. Der Rückgang ist vor allem auf eine geringere Studienbeteiligung von Männern (-4,3 %) zurück-

zuführen. Demgegenüber erhöht sich die Anzahl der Studentinnen um 4,2 %, damit steigt der Frauenanteil auf nunmehr 48,7 % und nähert sich der Geschlechterparität.

→ **Studentinnen bilden an Universitäten und Kunsthochschulen die Mehrheit**

Alle drei Hochschularten verzeichnen im Zehnjahresvergleich einen Zuwachs beim Frauenanteil. An den Universitäten (51,2 %) und den Kunsthochschulen (53,6 %) bilden Frauen im Studium die Mehrheit. An den HAWs sind sie trotz einer deutlichen Erhöhung des Frauenanteils auf 41,1 % noch immer in der Unterzahl.

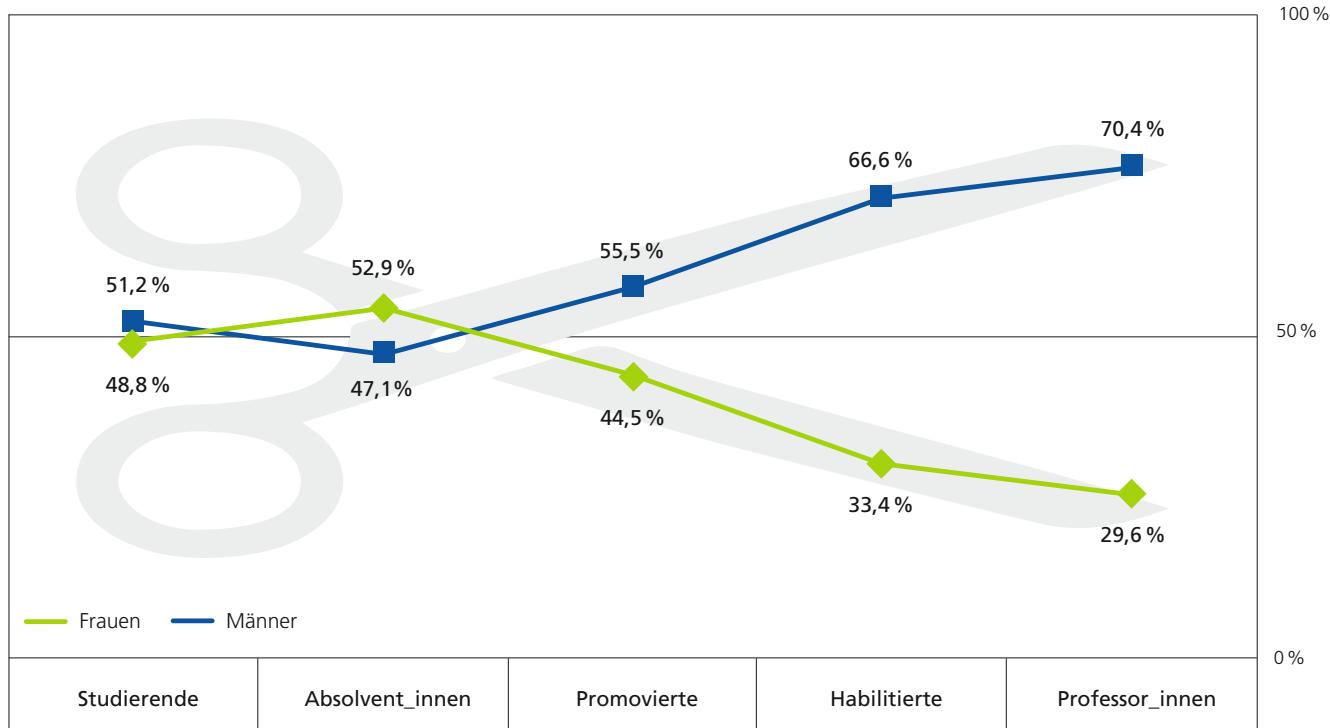
→ **Internationale Studierende häufig an Kunsthochschulen**

16,0 % der nordrhein-westfälischen Studierenden haben eine ausländische oder keine Staatsangehörigkeit. Mit einem Anteil von 40,6 % internationaler Studierender heben sich die Kunsthochschulen deutlich vom landesweiten Durchschnitt ab. Dies gilt ebenfalls für den überdurchschnittlichen Frauenanteil bei den internationalen Studierenden (57,9 %). An den Universitäten und HAWs fallen die Frauenanteile mit 45,5 % und 39,2 % dagegen deutlich geringer aus.

→ **Absolvent_innen mehrheitlich Frauen**

Im Jahr 2023 schlossen knapp 83.500 Personen ein Studium an einer Hochschule in Trägerschaft des Landes NRW ab.³ Frauen sind mit einem Anteil von 52,9 % mehrheitlich unter den Absolvent_innen vertreten. Der Vergleich nach Art der Studienabschlüsse spiegelt den jeweiligen Anteil von Frauen bei den entsprechenden Studiengängen wider. Fast drei Viertel der Lehramtsabschlüsse werden von Frauen erworben. Auch bei den Bachelor- und Masterabschlüssen liegt der Frauenanteil – insgesamt betrachtet – oberhalb der

Abb. I 3 Frauen- und Männeranteile im Qualifizierungsverlauf an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023



Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023 und Studierendenstatistik WS 2023/24; Studierende: ohne Promotionsstudierende, Absolvent_innen: ohne Promovierte, Promovierte und Habilitierte; Dreijahresdurchschnitte (2021–2023); eigene Berechnungen.

³ Promotionsabschlüsse sind hiervon ausgenommen.

Geschlechterparität. Gleichwohl besteht hier eine kleine Differenz zwischen den Frauenanteilen bei den Bachelor- (52,8 %) und Masterabsolvent_innen (51,5 %). Dies deutet darauf hin, dass Frauen die Hochschule früher verlassen als Männer. Gerade bei den für eine wissenschaftliche Weiterentwicklung qualifizierenden universitären Masterabschlüssen liegt der Frauenanteil zudem lediglich bei 45,8 %.

→ **Deutlicher Gender Gap im akademischen Qualifizierungsverlauf**

Im weiteren akademischen Qualifizierungsverlauf vom Masterabschluss hin zu einer Promotion zeigt sich ein deutlicher Gender Gap. Im Zehnjahresvergleich hat sich die Zahl der Promovierten um 4,8 % erhöht. Der Frauenanteil ist ebenfalls gestiegen, erreicht jedoch mit 44,5 % noch nicht die Geschlechterparität. Ein noch geringerer Frauenanteil ergibt sich, wenn die medizinischen Promotionen mit ihrem hohen Frauenanteil nicht berücksichtigt werden. An den Universitäten ohne Medizinische Fakultät bewegt sich der Frauenanteil erst bei rund einem Drittel.

→ **Nur ein Drittel der Habilitationen werden von Frauen abgeschlossen**

Auch beim Übergang von der Promotion zur Habilitation zeigt sich ein Absinken des Frauenanteils. Dabei liegt eine deutliche Differenz von rund 13 Prozentpunkten zwischen den Frauenanteilen vor. Wird nicht einmal jede zweite Promotion von einer Frau abgeschlossen, ist es bei den Habilitationen nur etwa jede dritte, wobei der Frauenanteil bei den Fächern ohne Humanmedizin nicht einmal ein Drittel erreicht. In der Humanmedizin liegt der Wert bei 34,9 % und somit knapp über einem Drittel.

4 PERSONAL AN DEN HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW

An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes sind im Jahr 2023 insgesamt rund 147.150 Personen haupt- und nebenberuflich beschäftigt. Zwischen den und innerhalb der drei Statusgruppen – Professor_innen, akademischer Mittelbau und MTV-Beschäftigte – lässt sich eine große Heterogenität im Hinblick auf die Beschäftigungsbedingungen, Aufstiegsmöglichkeiten und Geschlechterverteilung (Abb. I 4) finden, die im Folgenden dargestellt wird.

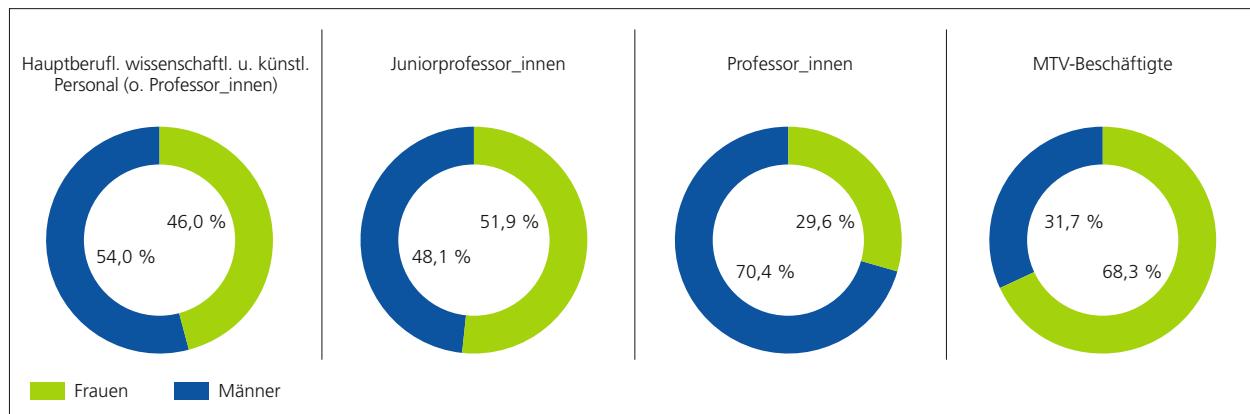
Zentrale Ergebnisse im Überblick:

→ **Frauen ungleich an den Personalgruppen des akademischen Personals beteiligt**

Im Jahr 2023 arbeiten rund 78.700 Beschäftigte wissenschaftlich und künstlerisch an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes. Beim hauptberuflichen Personal sind Frauen mit einem Anteil von 43,5 % immer noch unterrepräsentiert. Obwohl Juniorprofessuren mittlerweile knapp mehrheitlich mit Frauen besetzt sind (51,9 %), liegt der Frauenanteil bei den Professuren insgesamt erst bei unter 30 %. Mit 46,0 % sind Frauen im hauptberuflichen Mittelbau deutlich stärker vertreten als auf Professuren, verbleiben aber auch hier noch unterhalb der Geschlechterparität. Einzig bei der eher kleinen Personalgruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben bilden Frauen eine Mehrheit (56,6 %). In der größten Personalgruppe im Mittelbau, den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen, wird die Geschlechterparität hingegen noch verfehlt (45,5 %). Noch einmal etwas darunter liegt der Frauenanteil in der Teilgruppe derjenigen, die eine Nachwuchsgruppenleitung innehaben (43,8 %).

→ **Professorinnen weiterhin unterrepräsentiert trotz leichter Fortschritte**

Im Jahr 2023 lehren an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW rund 8.700 Professor_innen. Mit einem Frauenanteil von 29,6 % wird in dieser Gruppe die 30 %-Marke fast erreicht. Im Vergleich zu 2013 konnte dieser Anteil um 8,1 Prozentpunkte gesteigert werden und den Trend der zunehmenden Beteiligung von Frauen auf Professuren fortsetzen. Eine vertikale Segregation innerhalb der Statusgruppe wird jedoch mit der Besoldung deutlich: Je höher die Besoldungsgruppe, desto niedriger der Frauenanteil. In der höchsten W-Besoldungsgruppe W3 zeigt sich mit 27,0 % der niedrigste Frauenanteil.

Abb. I 4 Statusgruppen nach Frauen- und Männeranteilen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023; eigene Berechnungen.

→ **Angestellte Professor_innen vor allem an Universitätskliniken und Kunsthochschulen**

Fast jede_r zehnte Professor_in ist im Angestelltenverhältnis tätig. Insgesamt betrachtet sind nahezu keine Geschlechterungleichheiten festzustellen, erst die Aufschlüsselung nach Hochschulart zeigt, dass angestellte Professor_innen verstärkt an den Kunsthochschulen und den Universitätskliniken zu finden sind und Männer häufiger diese Professuren innehaben.

→ **Unterschiedlich hohe Professorinnenanteile je nach Hochschulart**

Die Kunsthochschulen weisen landesweit die niedrigste Anzahl an Professuren auf, zugleich verzeichnen sie sowohl den höchsten Anteil an Professorinnen (35,5 %) als auch dessen höchste Steigerungsrate (11,2 Prozentpunkte) zwischen 2013 und 2023. Die Universitäten als Hochschulart mit der höchsten Anzahl an Professuren folgen mit einem Frauenanteil von 31,3 %. Die HAWs liegen mit einem Wert von 27,6 % nicht nur merklich unter dem Landesdurchschnitt, hier zeigt sich auch der geringste Zuwachs beim Professorinnenanteil. An den Universitätskliniken ist erst jede vierte Professur mit einer Frau besetzt (25,0 %), hier hat sich ihr Anteil seit 2013 um 10,2 Prozentpunkte erhöht.

→ **Frauen im akademischen Mittelbau nur an Universitätskliniken mehrheitlich vertreten**

Mit etwa 48.400 hauptberuflich Beschäftigten stellt das wissenschaftliche und künstlerische Personal ohne Professur die größte akademische Statusgruppe dar. Der Frauenanteil hat sich hier im Zehnjahresvergleich um 4,6 Prozentpunkte erhöht und nähert sich mit 46,0 % der Geschlechterparität. Nach Hochschulart zeigt sich ein differenziertes Bild: An den Universitäten (ohne Universitätskliniken) findet sich der niedrigste Frauenanteil (41,5 %), während die Kunsthochschulen mit 47,4 % etwas über dem Landesdurchschnitt liegen. Die HAWs bewegen sich mit einem Wert von 44,7 % zwischen diesen beiden Hochschularten. Einzig an den Universitätskliniken sind Frauen mit einem Anteil von 56,1 % beim akademischen Mittelbau mehrheitlich vertreten.

→ **Prekäre Beschäftigungsverhältnisse und Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau**

Kennzeichnend für eine Beschäftigung im akademischen Mittelbau ist die geschlechterübergreifend hohe Befristungsquote von 76,3 %, die an den Universitäten mit 82,0 % am höchsten ausfällt. Eine Promotion erhöht die Chance auf ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis ebenso wie eine Beschäftigung mit Dauer- aufgaben als Lehrbeauftragte für besondere Aufgaben, in beiden Fällen allerdings etwas stärker für Männer. Bei den männlichen Mittelbaubeschäftigten ist außerdem Vollzeitbeschäftigung stärker verbreitet: Fast zwei Drittel der Männer haben eine Vollzeitstelle inne (66,0 %), bei den Frauen ist es nicht einmal die Hälfte (47,7 %). Sowohl als Tarifbeschäftigte als auch als Beamtinnen verdienen Frauen im Durchschnitt weniger als Männer, bedingt durch ihre niedrigere Eingruppierung: Der Frauenanteil innerhalb des höchsten Entgelt- clusters bzw. der höchsten Laufbahnguppe nimmt mit jeder höheren Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe ab.



Hohe Frauenanteile und Anstieg der Beschäftigtenzahl im MTV-Bereich

Die Gruppe der MTV-Beschäftigten umfasst an den nordrhein-westfälischen Hochschulen etwa 68.400 Personen, mehr als zwei Drittel davon sind Frauen (68,3 %). Seit dem Jahr 2013 ist die Anzahl der Beschäftigten um ein Viertel gewachsen. Während der Frauenanteil an den HAWs und Kunsthochschulen bei rund 62 % liegt, fällt er an den Universitäten mit einem Wert von 58,5 % am niedrigsten aus. Die Universitätskliniken verzeichnen mit 74,6 % den höchsten Frauenanteil, bedingt durch ihre besondere Personalstruktur, die mit dem Pflegepersonal und dem medizinischen bzw. technischen Assistenzpersonal Berufsgruppen enthält, in denen weit überwiegend Frauen arbeiten.



Heterogene Tätigkeitsfelder und Geschlechterungleichheiten bei den MTV-Beschäftigten

Die Beschäftigtengruppe MTV ist gekennzeichnet durch heterogene Tätigkeitsfelder (u. a. Wissenschaftsmanagement, Sekretariat, Bibliothek, Pflege, Labor, Gebäudemanagement), was sich auch in der Geschlechterverteilung und in der Verdienststruktur zeigt. Der Frauenanteil nimmt hier tendenziell mit der Höhe der Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe ab. Das gilt insbesondere für die Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen E9–E15 sowie für die Beamt_innen in den Besoldungsgruppen A10–A15/16.

5 GESCHLECHTERUNGLEICHHEITEN IN DEN FÄCHERGRUPPEN

An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW hat sich die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf die verschiedenen Fächergruppen nur wenig verändert. So zeigen sich große Unterschiede zwischen den Fächergruppen mit einem hohen Frauenanteil, wie bspw. den Geisteswissenschaften und Kunst, Kunswissenschaft, und den Fächergruppen, in denen Männer überrepräsentiert sind (Ingenieurwissenschaften, Sport). Auch ein Vergleich der Statusgruppen macht geschlechterbezogene Differenzen sichtbar. Trotz der in den letzten Jahrzehnten gestiegenen Studentinnenanteile sinkt der Frauenanteil in allen Fächergruppen auf den höheren Hierarchieebenen, sodass sich die vertikale Segregation auch fachlich fortsetzt.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:



In fünf Fächergruppen studieren mehrheitlich Frauen

In fünf von acht Fächergruppen bilden Frauen inzwischen die Mehrheit der Studierenden, und in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften sind Frauen und Männer im Studium nahezu ausgeglichen vertreten. Demgegenüber erweisen sich die Ingenieurwissenschaften als unverändert männlich dominierte Fächergruppe, der Anteil der weiblichen Studierenden liegt mit 23,8 % hier nicht einmal bei einem Viertel.



Diskrepanz zwischen Professorinnen- und Studentinnenanteilen in allen Fächergruppen

In allen acht Fächergruppen sind Frauen anteilig im Studium stärker vertreten als unter den Professor_innen (Abb. 1 5). Die größte Differenz zwischen Studentinnen- und Professorinnenanteil ist in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften zu finden. Während der Studentinnenanteil bei 68,6 % liegt, beträgt er bei den Professorinnen 28,7 %. In den Ingenieurwissenschaften fällt die Differenz im Frauenanteil zwischen Studentinnen (23,8 %) und Professorinnen (17,7 %) am geringsten aus.



Ungleiche Beteiligung von Professorinnen auch innerhalb der Fächergruppen

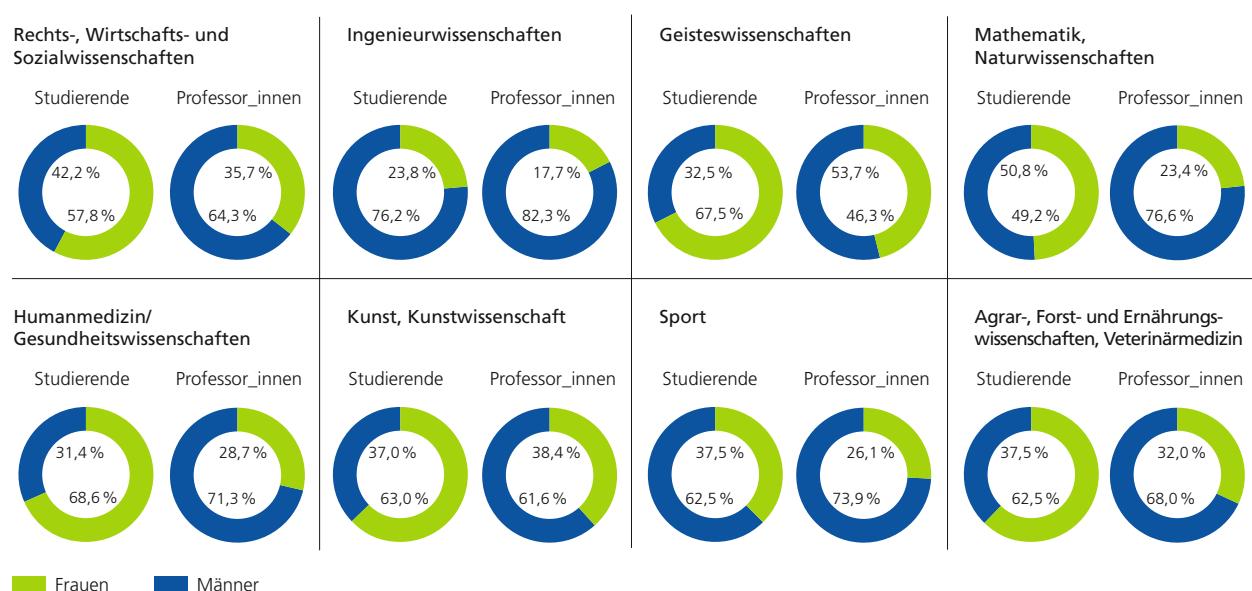
Auch innerhalb der Fächergruppen unterscheidet sich die Beteiligung von Frauen auf professoraler Ebene deutlich. In den Ingenieurwissenschaften ist nur etwas mehr als jede sechste Professur mit einer Frau besetzt. Innerhalb dieser Fächergruppe zeigt sich jedoch eine große Bandbreite: von mehr als einem Drittel Professorinnen in der Architektur bis hin zu lediglich 11,7 % in der Elektrotechnik und Informationstechnik. Der durchschnittliche Frauenanteil an den Professuren in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (28,7 %) liegt vor allem durch die Klinisch-Praktische Humanmedizin (21,9 %) noch auf einem niedrigen Niveau, während in den Gesundheitswissenschaften Professorinnen bereits die Mehrheit

stellen (55,4 %). Auf der anderen Seite bilden die Geisteswissenschaften die Fächergruppe mit dem höchsten Frauenanteil an den Professuren (46,3 %), was vor allem auf die sprachwissenschaftlichen Lehr- und Forschungsbereiche zurückzuführen ist, während in der Philosophie erst jede dritte Professur von einer Frau bekleidet wird.

→ **Promotion ist höhere Hürde für Frauen als für Männer**

Auch innerhalb der Fächergruppen zeigt sich die Promotion als höhere Hürde für Frauen als für Männer. In den meisten Fächergruppen liegt der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen unter dem Anteil der Studentinnen. Im Hinblick auf die Statusgruppe des hauptberuflichen akademischen Mittelbaus sind Frauen etwas besser vertreten. So liegt ihr Anteil in den Ingenieurwissenschaften (24,5 %) minimal über dem Studierinnenanteil (23,8 %) und in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (mit 54,8 % im Vergleich zu 57,8 %) nur wenig darunter. Somit ist im Hinblick auf den Karriereweg zu einer Professur festzustellen, dass für Frauen weniger die Beschäftigung im akademischen Mittelbau ein Hindernis darstellt, sondern vielmehr die Promotion.

Abb. I 5 Studierende und Professor_innen nach Fächergruppen – Frauen- und Männeranteile an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023



Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023 sowie Studierendenstatistik WS 2023/24; eigene Berechnungen.

6 GENDER PAY GAP BEI PROFESSOR_INNEN

An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW zeigt sich auch im Jahr 2024 ein Gender Pay Gap bei den Professor_innen. So erhalten Professorinnen im Durchschnitt aller Besoldungsgruppen 492 € weniger Gehalt (bereinigtes Bruttogehalt ohne wissenschaftsfremde Zulagen) als ihre Kollegen. Diese Differenz wird z. T. durch Faktoren wie dem geringeren Frauenanteil in den höheren Besoldungsgruppen und der Hochschulart beeinflusst. Eine weitere Ursache für den Gender Pay Gap sind die Leistungsbezüge, die im Rahmen der W-Besoldung vergeben werden. Vor dem Hintergrund eines neu entwickelten standardisierten und datenschutzkonformen Meldesystems zwischen den Hochschulen und dem Landesamt für Statistik, IT.NRW, steht für die Analyse der geschlechterbezogenen Unterschiede bei den Leistungsbezügen eine neue Datenbasis zur Verfügung, die auch für zukünftige Fortschreibungen im Rahmen des Gender-Reports genutzt wird.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

→ **Professorinnen verdienen im Durchschnitt 492 € weniger als Professoren**

Beim bereinigten Bruttogehalt besteht im Jahr 2024 an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW eine Verdienstlücke von 492 € zuungunsten von Professorinnen. Dies entspricht einem prozentualen Gender Pay Gap von 5,8 %.

→ **Geschlechterbezogene Gehaltsdifferenzen in den höchsten Besoldungsgruppen am stärksten**

Die Höhe der geschlechterbezogenen Gehaltsdifferenzen hängt mit der unterschiedlichen Dotierung der Besoldungsgruppen für die Professor_innen zusammen. So zeigt sich, dass der Gender Pay Gap beim durchschnittlichen Bruttogehalt in den höheren Besoldungsgruppen stärker ausgeprägt ist. Mit 638 € findet sich die höchste Verdienstlücke für Frauen in der C4-Besoldung, gefolgt von den W3-Professuren mit einer Differenz von 587 €.

→ **Hohe Verdienstlücken für Frauen an Universitäten und Universitätskliniken**

Die Universitäten weisen für alle Besoldungsgruppen eine im Vergleich nach Hochschulart überdurchschnittliche prozentuale Gehaltsdifferenz von 8,0 % auf. Die höchste Verdienstlücke für Frauen (13,2 %) findet sich an den Universitätskliniken. Demgegenüber fallen die durchschnittlichen geschlechterbezogenen Verdienstunterschiede an den Kunsthochschulen und den HAWs deutlich geringer aus – dennoch verdienen Professorinnen auch hier im Durchschnitt 2,2 % bzw. 1,5 % weniger.

→ **Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen in der W-Besoldung**

Die im Rahmen der W-Besoldung eingeführten individuell verhandelbaren Leistungsbezüge tragen maßgeblich zum Gender Pay Gap bei. Diese sind stark verbreitet, jedoch gehören Professorinnen häufiger zu denjenigen, die keine erhalten. Des Weiteren erhalten W2- und W3-Professorinnen im Durchschnitt monatlich 248 € weniger Leistungsbezüge als ihre Kollegen (Tab. I 1). Besonders hoch fallen die Differenzen bei den Leistungsbezügen (LB-Differenzen) in der W3-Besoldung an den Universitäten (inkl. der Medizinischen Fakultäten) mit 471 € und an den HAWs mit 734 € aus. Demgegenüber ist die LB-Differenz in der W2-Besoldung deutlich geringer: An den HAWs liegt der durchschnittliche Betrag mit 115 € über dem Durchschnittsbetrag der Universitäten (50 €) und auch der Kunsthochschulen (95 €). An Letzteren erhalten die W3-Professorinnen im Durchschnitt sogar etwas mehr Leistungsbezüge als Professoren, sodass die Kunsthochschulen mit insgesamt 53 € die niedrigste LB-Differenz verzeichnen.

→ **Höchste Verdienstlücke bei Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen**

Der Gender Pay Gap steigt zwar mit dem Alter, entsteht jedoch bereits mit Antritt einer Professur. So weisen die Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge mit durchschnittlich 205 € die höchste LB-Differenz auf. An den Universitäten ist die Verdienstlücke dabei deutlich stärker ausgeprägt (368 €) als an den HAWs und Kunsthochschulen. Demgegenüber werden an den HAWs durchschnittlich höhere Beträge für die besonderen Leistungsbezüge gewährt als für Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge. Einzig bei den Funktionsleistungsbezügen erzielen Professoren an den Universitäten durchschnittlich -247 € weniger als Professorinnen, an den HAWs sind es -24 €.

Tab. I 1 Durchschnittliche Leistungsbezüge von Professor_innen nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2024

Hochschulart	Geschlecht	W3-Professor_innen		W2-Professor_innen		Gesamt	
		Anzahl	Durchschn. LB (in €)	Anzahl	Durchschn. LB (in €)	Anzahl	Durchschn. LB (in €)
Universitäten	Frauen	844	2.148 €	643	1.104 €	1.487	1.697 €
	Männer	1.918	2.619 €	1.089	1.154 €	3.007	2.088 €
	LB-Differenz		471 €		50 €		391 €
HAWs	Frauen	7	2.749 €	754	613 €	761	632 €
	Männer	10	3.483 €	1.790	728 €	1.800	743 €
	LB-Differenz		734 €		115 €		111 €
Kunsthochschulen	Frauen	54	907 €	80	567 €	134	704 €
	Männer	92	884 €	122	662 €	214	757 €
	LB-Differenz		-23 €		95 €		53 €
Insgesamt	Frauen	905	2.079 €	1.477	824 €	2.382	1.301 €
	Männer	2.020	2.544 €	3.001	880 €	5.021	1.549 €
	LB-Differenz		465 €		55 €		248 €

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW. Basis: alle Professor_innen (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge).

→ Lehr- und Forschungsbereiche (LuFs) ohne einheitliches Bild

Sowohl die Höhe der durchschnittlich gezahlten Leistungsbezüge als auch die Stärke des Gender Pay Gaps unterscheiden sich je nach Fach. So verdeutlicht der Vergleich der – gemessen an der Zahl der Professuren – zehn größten LuFs hier geschlechterbezogene Unterschiede sowohl zwischen den Fächern als auch innerhalb dieser. Dabei zeigen sich weitere Unterschiede nach Hochschulart und Besoldungsgruppe. An den Universitäten erhalten W3-Professoren in den meisten LuFs nicht nur sehr hohe Leistungsbezüge, sondern auch deutlich höhere als ihre W3-Kolleginnen; nur in einzelnen Fächern erzielen Frauen einen höheren Durchschnittsbeitrag. An den HAWs existiert hingegen in der Besoldungsgruppe W2 ein Gender Pay Gap in allen Lehr- und Forschungsbereichen. Durchgängige und z. T. sehr hohe Verdienstlücken für Frauen finden sich in den LuFs Maschinenbau/Verfahrenstechnik und Wirtschaftswissenschaften an den Universitäten und HAWs.

7 GENDER-DATENPROFILE DER HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW

In 37 Gender-Datenprofilen werden die Geschlechterverhältnisse an den einzelnen Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW in den Blick genommen. In jedem Profil der 14 Universitäten, 16 HAWs und sieben Kunsthochschulen werden Stand und Entwicklung der Geschlechterverteilung auf verschiedenen Ebenen (Leitungsgremien, Qualifizierungsstufen, Statusgruppen, Fächergruppen) knapp dargestellt. Darüber hinaus ist der Gender Pay Gap in der W-Besoldung Bestandteil der Datenprofile. Anhand ihrer Geschlechterverteilung in ausgewählten Qualifizierungsstufen und Statusgruppen werden die Hochschulen innerhalb einer Hochschulart miteinander verglichen, und es werden Rangplätze berechnet (Tab. I 2).

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

→ Frauenanteile divergieren im Hochschulvergleich stark

An den einzelnen Hochschulen, aber auch zwischen den Hochschulen werden über alle Statusgruppen hinweg große Unterschiede in der Beteiligung von Frauen deutlich. So decken die Studentinnenanteile an den

HAWs eine Bandbreite von 28,3 % bis 83,9 % ab. Eine ebenfalls große Bandbreite weisen die Frauenanteile beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal auf, die an allen Hochschulen zwischen 29,2 % und 84,5 % liegen. Bei den Professor_innen ist die Spannweite mit Blick auf die Frauenanteile etwas geringer und bewegt sich mit einem Tiefstwert von 18,8 % (Deutsche Sporthochschule Köln) auf deutlich niedrigerem Niveau. Die höchsten Professorinnenanteile finden sich – neben der Hochschule für Gesundheit Bochum – an zwei Kunsthochschulen: an den Kunsthochschulen Düsseldorf (60,6 %) und Münster (52,4 %). Tendenziell zeigen sich an den HAWs die größten Differenzen bei den Frauenanteilen.

→ **Fächerprofile der Hochschulen beeinflussen die Geschlechterverteilung**

Wie die Geschlechterverteilung an den einzelnen Hochschulen ausfällt, hängt auch mit dem Fächerprofil zusammen. Vor allem an den HAWs zeigt sich dahin gehend eine große Bandbreite. So sind an Hochschulen mit einem gesundheits- oder sozialwissenschaftlichen Profil die Frauenanteile deutlich höher als an Hochschulen, die einen technischen Schwerpunkt vorweisen. Bei den Universitäten belegen die Einrichtungen mit einem Universitätsklinikum die vorderen Rangplätze. Dies liegt vor allem an den überdurchschnittlich hohen Frauenanteilen unter den Studierenden, den Promovierten sowie im wissenschaftlichen Mittelbau.

→ **Qualifizierung und Personal – heterogene Geschlechterverteilung auf Hochschulebene**

Hinter dem Mittelwert der Rangplätze verbergen sich auf Hochschulebene teilweise große Differenzen zwischen den Qualifizierungsstufen und Personalgruppen. So weisen einige Hochschulen einen hohen Frauenanteil bei den Studierenden auf, während sie zugleich einen hinteren Rangplatz beim Professorinnenanteil belegen – oder umgekehrt. An den Universitäten zeigt sich fast durchweg ein Gender Gap der Qualifizierungsstufen: Der Frauenanteil fällt zwischen den Studierenden und den Promovierten deutlich ab. Hingegen ist die Beteiligung von Frauen am wissenschaftlichen Personal im Durchschnitt zwar höher als an den erfolgreich Promovierten, auf Hochschulebene ist dieses Verhältnis jedoch entkoppelt. Bei den HAWs belegt einzig die Hochschule für Gesundheit Bochum in jeder Qualifizierungs- und Personalgruppe den ersten Rang, was ihrem spezifischen Fächerprofil zugeschrieben werden kann. Dies gilt auch für die Fachhochschule Aachen, die bei den Rängen den letzten oder vorletzten Platz einnimmt, da sie aufgrund ihrer technischen Ausrichtung niedrige Frauenanteile verzeichnet. Damit zeigt sich, welche Möglichkeit die Gender-Datenprofile bieten, die einzelne Hochschule mit Blick auf Gleichstellung in die Hochschullandschaft in NRW einzuordnen.

8 FAZIT

Der Gender-Report 2025 als fünfte Fortschreibung der geschlechterbezogenen Hochschulentwicklungen in NRW zeigt auf, wie der Frauenanteil auf sämtlichen Qualifizierungsstufen sowie in allen Personalgruppen gestiegen ist. Dennoch besteht weiterhin eine horizontale und vertikale Segregation, die Geschlechterungleichheiten auf höherem Niveau impliziert. So öffnet sich die Schere zwischen Frauen und Männern mit Blick auf den akademischen Qualifizierungsweg immer noch. Nach wie vor spiegelt sich die fast erreichte Geschlechterparität bei den Studierenden nicht im weiteren Verlauf einer wissenschaftlichen Karriere an der Hochschule wider. Mit nur knapp 30 % ist der Frauenanteil bei den Professuren besonders weit von der Parität entfernt. Auch in den einzelnen Fächergruppen sinkt der Frauenanteil vom Studium bis zur Professur, wenn auch auf sehr unterschiedlichem Niveau. Den Ausgangspunkt bildet eine geschlechtersegregierte Studienfachwahl, die sich auf den weiteren Qualifizierungsstufen fortsetzt. Beim Hochschulpersonal zeigt sich weiterhin ein Gender Pay Gap, eine Verdienstlücke zuungunsten von Frauen, in allen Statusgruppen.

Tab. I 2 Frauenanteile an den Universitäten, HAWs und Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nach Qualifizierungsstufen und Statusgruppen 2023

Universität	Studierende	Rang	Promovierte	Rang	Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal	Rang	Professor_innen	Rang	Rang nach Mittelwert
U Köln	62,2 %	1	52,4 %	2	50,1 %	1	33,8 %	3	1
U Bielefeld	58,9 %	2	43,0 %	6	49,1 %	2	39,1 %	2	2
U Düsseldorf	57,2 %	3	57,4 %	1	45,7 %	5	30,1 %	8	3
U Münster	56,0 %	4	50,3 %	3	44,1 %	8	31,6 %	6	4
U Bonn	56,0 %	5	47,4 %	4	44,2 %	7	30,1 %	8	5
U Duisburg-Essen	50,1 %	9	45,8 %	5	43,8 %	9	33,7 %	4	6
U Paderborn	50,6 %	8	31,3 %	14	44,7 %	6	40,7 %	1	7
U Bochum	50,0 %	10	41,4 %	7	39,4 %	12	31,8 %	5	8
U Wuppertal	54,5 %	6	34,5 %	11	42,7 %	10	30,1 %	8	9
FernU Hagen	47,9 %	11	32,9 %	13	47,7 %	4	30,3 %	7	9
DSHS Köln	34,8 %	13	36,2 %	8	48,8 %	3	18,8 %	14	11
U Siegen	53,6 %	7	34,6 %	10	38,4 %	13	23,9 %	12	12
TU Dortmund	46,6 %	12	33,7 %	12	39,5 %	11	27,0 %	11	13
RWTH Aachen	33,4 %	14	35,1 %	9	29,2 %	14	23,6 %	13	14
Alle Universitäten	51,2 %	(-)	44,5 %	(-)	41,5 %	(-)	31,3 %	(-)	(-)

HAW	Studierende	Rang	Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal	Rang	Professor_innen	Rang	Rang nach Mittelwert
HS für Gesundheit	83,9 %	1	84,5 %	1	56,6 %	1	1
HS Niederrhein	50,0 %	3	59,5 %	2	29,8 %	7	2
HS Bielefeld	43,0 %	5	46,8 %	4	31,7 %	3	2
HS Düsseldorf	51,9 %	2	38,0 %	12	34,4 %	2	4
FH Münster	47,9 %	4	45,6 %	6	27,1 %	10	5
HS Rhein-Waal	42,5 %	7	51,5 %	3	23,1 %	12	6
HS Bonn-Rhein-Sieg	40,0 %	9	46,3 %	5	29,7 %	8	6
FH Dortmund	40,2 %	8	38,9 %	11	30,2 %	5	8
HS Hamm-Lippstadt	39,5 %	10	43,2 %	10	29,9 %	6	9
TH Köln	38,3 %	11	45,3 %	7	28,8 %	9	10
FH Südwestfalen	34,4 %	14	43,9 %	8	24,4 %	11	11
TH Ostwestfalen-Lippe	42,7 %	6	35,1 %	15	22,0 %	13	12
HS Ruhr West	28,3 %	16	36,4 %	14	30,9 %	4	12
HS Bochum	35,9 %	13	43,6 %	9	20,5 %	14	14
HS Westfälische	37,3 %	12	37,6 %	13	19,8 %	16	15
FH Aachen	29,7 %	15	34,9 %	16	20,2 %	15	16
Alle HAWs	41,1 %	(-)	44,7 %	(-)	27,6 %	(-)	(-)

Kunsthochschule	Studierende	Rang	Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal	Rang	Professor_innen	Rang	Rang nach Mittelwert
Kunstakademie Düsseldorf	58,8 %	2	46,7 %	3	60,6 %	1	1
Kunstakademie Münster	66,4 %	1	33,3 %	7	52,4 %	2	2
Kunst-HS für Medien Köln	56,7 %	3	41,7 %	4	45,2 %	3	2
HS für Musik und Tanz Köln	53,5 %	5	55,6 %	2	33,0 %	5	4
Folkwang U der Künste	54,5 %	4	40,3 %	5	34,4 %	4	5
HS für Musik Detmold	52,3 %	6	58,5 %	1	26,3 %	6	5
Robert Schumann HS Düsseldorf	41,0 %	7	39,1 %	6	22,2 %	7	7
Alle Kunsthochschulen	53,6 %	(-)	47,4 %	(-)	35,5 %	(-)	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023 sowie Studierendenstatistik WS 2023/24; eigene Berechnungen. Geordnet nach dem Rang nach Mittelwert, siehe Langfassung Gender-Report 2025 (Teil I 7.). Promovierte (Universitäten): Dreijahresdurchschnitte (2021–2023). Wiss. u. künstl. Personal: ohne Professuren. Universitäten: ohne wiss. Personal und Professor_innen in den Universitätskliniken bzw. Medizinischen Fakultäten.

Teil II

Gleichstellung – rechtliche Umsetzung und aktuelle Herausforderungen

In Teil II des Gender-Reports 2025 stehen die Gleichstellungs politiken und -maßnahmen der nordrhein-westfälischen Hochschulen im Fokus. Anhand einer schriftlichen Befragung der 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW wird beleuchtet, wie diese die gleichstellungsbezogenen Regelungen des Hochschul- und Kunsthochschulgesetzes (HG und KunstHG) sowie die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) umsetzen. Darüber hinaus werden ergänzend Datenbankauswertungen und weitere eigene Recherchen herangezogen. Thematische Schwerpunkte bilden u. a. die Fortschreibungen zur geschlechtergerechten Besetzung von Leitungsgremien und -positionen, von Gleichstellungsmaßnahmen – auch zur Herstellung einer familienfreundlichen Hochschule und zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt – sowie der Professuren mit Gender-Denomination. Die dezentrale Ebene der Hochschulen wird insofern in den Blick genommen, als nach dem Vorhandensein gültiger Gleichstellungspläne und dezentraler Gleichstellungsbeauftragter sowie nach Ressourcen und Mitteln für dezentrale Gleichstellungsarbeit gefragt wird.

1 GESCHLECHTERGERECHTE BESETZUNG DER LEITUNGSGREMIEN UND -POSITIONEN

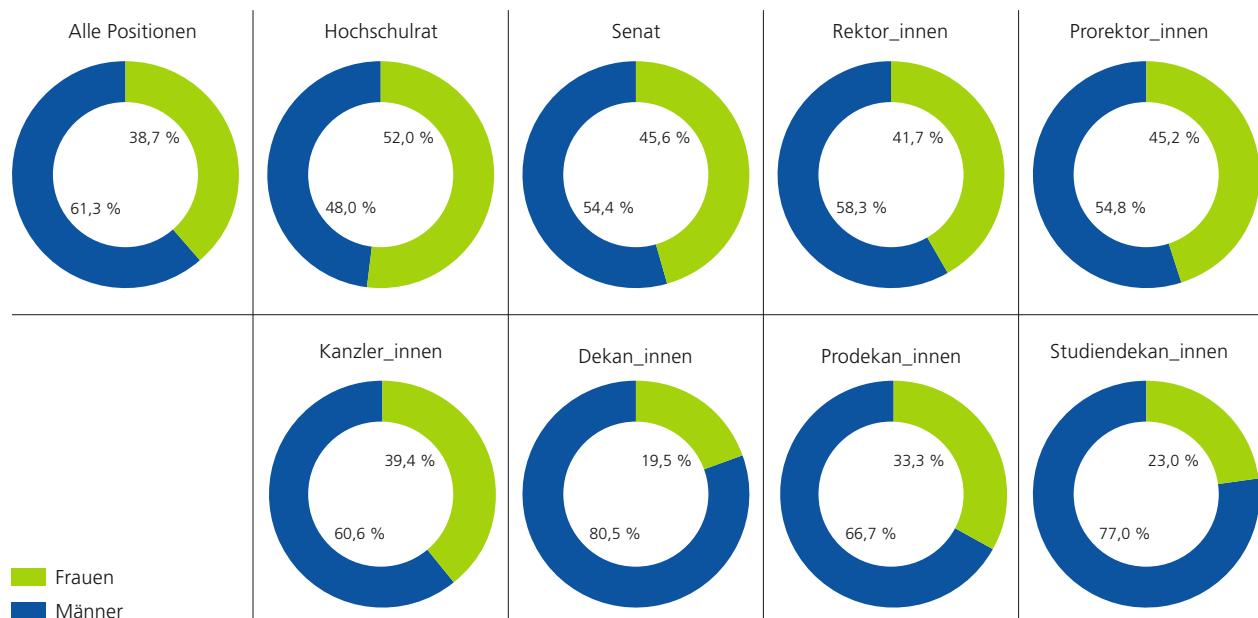
Die gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter und insbesondere von Frauen in Leitungsgremien und -positionen der Hochschulen ist ein bislang noch nicht vollständig verwirklichtes Gleichstellungsziel. Nach § 11b HG und § 12a KunstHG sind die Hochschulen zur geschlechterparitätischen Besetzung ihrer Gremien verpflichtet. In diesem Zusammenhang stellt die Unterrepräsentanz von Frauen in der Gruppe der Professor_innen sowie in technischen Fächern eine Herausforderung dar, der gesetzlich mit einer Ausnahmeregelung für die Gruppe der Hochschullehrer_innen in nach Statusgruppen getrennten Gremien begegnet wird.⁴

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

→ **Frauen sind in den Leitungsgremien und -positionen insgesamt unterrepräsentiert**

Der durchschnittliche Frauenanteil an allen Leitungsgremien und -positionen liegt zum Erhebungszeitpunkt (März 2025) bei 38,7 % (Abb. II 1). Nach Gremien differenziert zeigen sich deutliche geschlechterbezogene Unterschiede: So sind die Hochschulräte der Universitäten und HAWs und auch der 2024 wiederbesetzte Kunsthochschulbeirat nahezu ausgeglichen mit Frauen und Männern besetzt und auch in den Senaten nähert sich der Frauenanteil mit 45,6 % der Parität. Demgegenüber sind Frauen bei den Dekanatspositionen unterrepräsentiert. Dies gilt vor allem für die Fachbereichsleitung, da der Frauenanteil bei den Dekan_innen knapp unter einem Fünftel liegt.

⁴ Der Anteil der Hochschullehrerinnen in einem Gremium muss mindestens ihrem jeweiligen Anteil in derjenigen Gruppe entsprechen, aus der heraus die Gremienbesetzung erfolgt. Die weiteren Statusgruppen müssen zudem geschlechterparitätisch vertreten sein.

Abb. II 1 Gremien und Führungspositionen an nordrhein-westfälischen Hochschulen – Frauen- und Männeranteile 2025

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen. Für alle sieben Kunsthochschulen gibt es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat. Gezählt wurden die stimmberechtigten Mitglieder des Senats. Prodekan_innen und Studiendekan_innen wurden aufgrund der Tätigkeit zugeordnet. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt.

→ **Mehr Frauen in der Hochschulleitung**

Rund 42 % der Hochschulen werden im März 2025 von einer Rektorin bzw. Präsidentin geleitet. Auch der Anteil der Kanzlerinnen erreicht mit 39,4 % fast die 40 %-Marke. Bei den Prorektoraten sind Frauen zu etwa 45 % vertreten.

→ **Unterrepräsentanz von Frauen verstärkt ihre zeitliche Belastung durch Gremienarbeit**

Ein geringer Frauenanteil in einem Fach, insbesondere auf Professuren, führt bei Wissenschaftlerinnen zu einer zusätzlichen Belastung durch ihre Gremientätigkeit, die ihre Kollegen in vergleichbarem Umfang nicht leisten müssen. Nur wenige Hochschulen bieten jedoch eine Kompensation an, um diese zusätzliche zeitliche Beanspruchung auszugleichen.

2 GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN – NEU- UND WEITERENTWICKLUNGEN

An den Hochschulen gibt es zahlreiche Instrumente, Projekte und Angebote zur Förderung von Frauen und zur Gleichstellung. Hierbei handelt es sich sowohl um personelle als auch um strukturelle Maßnahmen, die z. T. seit vielen Jahren erfolgreich eingeführt sind. Zudem werden Gleichstellungsmassnahmen neu- und weiterentwickelt und beziehen zunehmend Konzepte wie Diversität oder Intersektionalität ein.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

→ **Zielgruppenspezifische Maßnahmen dienen der Karriereförderung**

Mit Abstand am häufigsten richten sich zielgruppenspezifische Maßnahmen an Wissenschaftlerinnen des akademischen Mittelbaus sowie an Studentinnen. Thematisch stehen die Karriereförderung sowie die Gewinnung

von Studentinnen in technischen und einigen naturwissenschaftlichen Fächern im Fokus. Während mehr Angebote für die Zielgruppe der Professorinnen entwickelt werden, adressieren weiterhin nur sehr wenige Gleichstellungsmaßnahmen explizit die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung.

→ **Diversität gewinnt in einem erweiterten Gleichstellungsverständnis an Bedeutung**

Die Hochschulen arbeiten verstärkt mit einem Gleichstellungsverständnis, das Konzepte wie Diversität oder Intersektionalität einbezieht. Entsprechend finden weitere Ungleichheitsdimensionen Eingang in Gleichstellungsmaßnahmen, die sich teilweise an spezifische Zielgruppen wie LGBTQIA+, Frauen mit Fluchterfahrung oder einer Behinderung sowie Erstakademiker_innen richten. Ebenso kommt es zu einer verstärkten Kooperation mit Diversitätsakteur_innen, die zunehmend in Form von Prorektoraten, Stabsstellen oder Kommissionen institutionalisiert sind.

→ **Weiterentwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen erfolgt unter ungleichen Bedingungen**

Die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen und Ressourcen der Hochschulen beeinflussen die Möglichkeiten zur (Neu-)Gestaltung von Gleichstellungsmaßnahmen. So sind Mentoring-Programme oder die aktive Rekrutierung an einigen Hochschulen bereits fest etabliert, während andere Hochschulen entsprechende Maßnahmen erst einführen. Aktuell neu entwickelte Gleichstellungsprojekte sind im Bereich der Karriereförderung angesiedelt oder beziehen sich auf eine verbesserte Öffentlichkeitsarbeit, um so auch mehr Sichtbarkeit für die Gleichstellungsarbeit selbst zu schaffen. Als ein hochschulübergreifend neu bearbeitetes Thema kristallisiert sich die kostenlose Bereitstellung von Menstruationsprodukten heraus.

3 VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND WISSENSCHAFT, BERUF UND STUDIUM

Sorgetätigkeiten wie die Betreuung und Erziehung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen sind vergeschlechtlicht; sie werden mehrheitlich von Frauen übernommen. Daher gehört die Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft, Studium und Beruf mit Familien- und Pflegeaufgaben zum gleichstellungspolitischen Handlungsfeld an Hochschulen. Die vielfältigen Angebote zur Kinderbetreuung, die Leistungen der Familienbüros sowie flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle sollen dazu beitragen, die Hochschule familienfreundlicher zu gestalten.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

→ **Entwicklung der Platzzahlen für Kinderbetreuung stagniert trotz hohen Bedarfs**

Die Anzahl der von den Hochschulen in NRW bereitgestellten Kinderbetreuungsplätze stagniert nach Jahren des Aufbaus, und aktuell deutet sich sogar ein Rückgang der Kapazitäten an. Vor dem Hintergrund einer steigenden elterlichen Nachfrage nach Kinderbetreuung besteht an den Hochschulen daher ein erheblicher Handlungsbedarf.

→ **Familien- und Gleichstellungsbüros als zentrale Anlaufstellen**

An den meisten Hochschulen fungieren Familienservicebüros als zentrale Anlaufstellen für Vereinbarkeitsfragen. Sie leisten Beratungs-, Vernetzungs- und Koordinationsarbeit und organisieren Veranstaltungen und Fortbildungen. Insbesondere Kunsthochschulen verfügen nicht über einen eigenen Familienservice, hier übernimmt zumeist das Gleichstellungsbüro diese wichtige Koordinationsfunktion.

→ **Angebote zum Thema Pflegeverantwortung**

An allen Universitäten und HAWs sowie an einzelnen Kunsthochschulen bestehen Angebote zum Thema „Pflege von Angehörigen“. Eingang findet die Thematik in Beratungs-, Informations- und Vernetzungsangebote sowie bei der Gestaltung flexibler Arbeits- und Studienbedingungen.

→ **Kontinuität und Nachhaltigkeit der Angebote**

Vereinbarkeitsmaßnahmen sind häufig auf Dauer angelegt und durch die Hochschulen verstetigt. Neben Veränderungen der Infrastruktur umfasst dies auch die Hälfte der Familienservicebüros und ihre Beratungs- und Informationsangebote, die insbesondere an den Universitäten dauerhaft eingerichtet sind. Demgegenüber bleiben an den Kunsthochschulen Maßnahmen zur Vereinbarkeit häufig projektförmig konzipiert.

4 SCHUTZ VOR SEXUALISIERTER DISKRIMINIERUNG UND GEWALT – DISKRIMINIERUNGSSARME HOCHSCHULE

Es ist ebenfalls eine gesetzliche Aufgabe der Hochschulen, dafür Sorge zu tragen, dass ihre Angehörigen vor Diskriminierung geschützt sind und in einem respektvollen Umfeld arbeiten und studieren können. Sexuelle Belästigung stellt eine Form der Diskriminierung dar, gegen die Hochschulen in NRW verschiedene Maßnahmen wie Prävention, die Verabschiedung von Richtlinien sowie die Einrichtung von Beschwerdestellen ergriffen haben. Ein umfassender, systematisch verankerter Diskriminierungsschutz ist bislang an den Hochschulen aber noch nicht umgesetzt.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

→ **Richtlinien zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Antidiskriminierungsrichtlinien an vielen Hochschulen in Kraft**

Zum Erhebungszeitpunkt haben 30 der 37 Hochschulen in NRW Richtlinien zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt oder umfassende Antidiskriminierungsrichtlinien verabschiedet. Letztere adressieren häufig die Diskriminierungsdimensionen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG): Diskriminierung aufgrund von Rassismus, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Neuere Richtlinien regeln teilweise auch die Arbeitsweise der Beschwerdestelle im Sinne des AGGs.

→ **Fortbildungen für Ansprechpersonen erfolgen überwiegend auf freiwilliger Basis**

Fast alle Hochschulen bieten Schulungen von Ansprechpersonen und Zuständigen für Beschwerden an, eine Teilnahme erfolgt in der Regel freiwillig. Verpflichtende Fortbildungen insbesondere für Führungskräfte stellen eine Ausnahme dar, gleichwohl besteht an mehreren Hochschulen ein optionales Angebot.

→ **Systematische Dokumentation von informellen Beschwerden und Beratungsanfragen erfolgt nur an wenigen Hochschulen**

Eine interne und anonymisierte Dokumentation von Beschwerden und Vorfällen erfolgt an vielen Hochschulen, jedoch variieren die Vorgehensweisen stark. Während formelle Beschwerden im Sinne des AGGs dokumentiert werden sollten, gilt dies nicht für Beratungsanfragen und informelle Beschwerden. Entsprechend uneinheitlich ist die anonymisierte Erfassung von Beratungsvorgängen auch innerhalb der Hochschulen, oder sie wird ganz unterlassen. Eine interne Berichterstattung über Beratungsanfragen und Beschwerdeverfahren im Kontext von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ist erst an wenigen Hochschulen etabliert und auch deren hochschulübergreifende, systematische Erfassung steht erst am Anfang.

→ **Zur Prävention wählen Hochschulen verschiedene Bekanntmachungswege**

Fast alle Hochschulen ergreifen präventive Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Um diese in die Hochschule zu kommunizieren, nutzen sie verschiedene digitale Medien wie bspw. Websites, Social-Media-Kanäle sowie Veranstaltungs- und Fortbildungsformate. Insbesondere an Universitäten wird die Thematik in der Lehre oder im Studium behandelt, z. B. über Infostände während der Erstsemesterwochen, Veranstaltungen für Fachschaften oder im Rahmen von Lehrveranstaltungen.

5 GESCHLECHTERFORSCHUNG – PROFESSUREN, ZENTREN, STUDIENGÄNGE

Geschlechterforschung und Gender Studies gehören in Nordrhein-Westfalen seit vielen Jahren zum Profil zahlreicher Hochschulen und sind ein anerkanntes Wissenschaftsfeld. Deren Bedeutung hat auch der Wissenschaftsrat in seinen 2023 verabschiedeten „Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland“ bekräftigt und insbesondere der Geschlechterforschung in NRW im bundesweiten Vergleich eine herausgehobene Position attestiert. Hierzu trägt auch die langjährige Unterstützung durch das Land NRW bei. Aktuell fördert das Ministerium für Kultur und Wissenschaft (MKW) im Rahmen des Landesprogramms zur Förderung von Gender-Denominationen fünf neue Professuren mit einer Volldenomination für Geschlechterforschung.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

→ **Zahl der Professuren mit Gender-Denomination leicht gesunken**

Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum (2022) ist die Anzahl der Professuren mit Gender-Denomination leicht gesunken, da Professuren entfallen sind. Die neuen, durch das Landesprogramm geförderten Professuren werden diesen Rückgang lediglich ausgleichen, sodass der Status quo ohne zusätzliche Anstrengungen vonseiten der Hochschulen allenfalls erhalten werden kann.

→ **Land NRW fördert Geschlechterforschung mit neuen Denominationen**

Aktuell entstehen an zwei Universitäten, zwei HAWs und einer Kunsthochschule insgesamt fünf neue, durch das Landesprogramm geförderte Professuren mit einer Volldenomination für Geschlechterforschung. Angesiedelt sind diese in der Informatik, der Musikpädagogik, der Mathematik sowie in der Medizin. Somit werden bislang mit Gender-Denominationen unversorgte Fächergruppen gestärkt.

→ **Ungleiche Institutionalisierung der Geschlechterforschung nach Fächergruppe und Hochschulart**

Professuren mit Gender-Denomination sind sehr ungleich auf die Fächergruppen und die Hochschularten verteilt. Sie sind häufig in den Sozial- und Geisteswissenschaften und überwiegend in Universitäten zu finden (Tab. II 1). Positive Entwicklungen zeigen sich beim Ausbau der Geschlechtermedizin in NRW: Neben den Professuren mit Gender-Denomination beschäftigen sich auch eine Arbeitsgruppe an der Universität Bielefeld, ein Institut an der Universität Duisburg-Essen sowie das landesweite Netzwerk „Geschlechtersensible Medizin NRW“ mit dem Thema.

Tab. II 1 Gender-Denominationen an nordrhein-westfälischen Hochschulen nach Fächergruppen 2025

Fächergruppe	Anzahl	%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	27	43,5 %
Geisteswissenschaften	17	27,4 %
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	7	11,3 %
Ingenieurwissenschaften	6	9,7 %
Kunst, Kunsthochschule	4	6,5 %
Sport	0	(-)
Mathematik, Naturwissenschaften	0	(-)
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	0	(-)
Interdisziplinäre Gastprofessuren	1	1,6 %
Gesamt	62	100 %

Quelle: Erhebung auf der Basis der Wissenschaftler_innen-Datenbank des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW und Befragung der NRW-Hochschulen (Stand März 2025).

→ **Systematische Absicherung der Einrichtungen für Geschlechterforschung steht noch aus**

An insgesamt elf Hochschulen bestehen interdisziplinäre Einrichtungen der Geschlechterforschung in Form von Zentren, Arbeitsstellen oder Studiengängen. Auch wenn an einzelnen Hochschulen bereits Personal verstreigt wurde, existieren weiterhin Standorte, die nur sehr geringe Stellenanteile aufweisen oder über kein eigenes Personal verfügen.

6 FINANZIERUNG VON GLEICHSTELLUNG AN HOCHSCHULEN IN NRW

Die Hochschulen sind nach § 24 HG und § 22 KunstHG dazu verpflichtet, den Gleichstellungsauftrag bei ihrer Mittelverteilung zu berücksichtigen. Dazu fördert das Land NRW die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen durch die Programme FF-Hochschulen und FF-Med u. a. mit einem festen Sockelbetrag. Darüber hinaus ist ein Gleichstellungsparameter Bestandteil bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe (LOM) durch das Land an die Hochschulen. Teilweise implementieren Hochschulen noch weitere monetäre Anreizsysteme zur Förderung von Gleichstellung.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

→ **Sockelbetrag wichtige Finanzierungsquelle für Gleichstellungsarbeit**

Mit den Geldern des Sockelbetrags werden insbesondere Personalstellen in den Gleichstellungs- und/oder Familienservicebüros finanziert. Zudem werden die Mittel für verschiedene Maßnahmen, bspw. zur Karriereförderung oder zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium, verwendet. Der Sockelbetrag ist eine wichtige Finanzierungsquelle für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags – insbesondere an kleineren Hochschulen.

→ **Gleichstellung gewinnt bei der internen LOM der Universitäten und HAWs leicht an Bedeutung**

17 Hochschulen berücksichtigen Gleichstellung als einen Parameter in ihrer internen LOM, wobei die Berechnungsgrundlagen je nach Hochschule stark variieren. Weitere monetäre Anreizsysteme zur Förderung der Gleichstellung in verschiedenen Bereichen der Hochschulen sind an 13 Hochschulen implementiert.

→ **Dezentrale Gleichstellungsarbeit wird häufig ohne Budget geleistet**

An 25 Hochschulen stehen Gelder für die finanzielle Förderung der dezentralen Gleichstellungsarbeit zur Verfügung, etwa für die Berufung von Wissenschaftlerinnen oder zur Durchführung von Gleichstellungsprojekten. Die Mittel stammen häufig aus dem zentralen Haushalt der Hochschulen oder aus dem Budget der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte erhalten nur an zehn Hochschulen – zumindest in einigen Fachbereichen – ein eigenes Budget. Die Fachbereiche stellen nur wenige Mittel für die Gleichstellungsarbeit bereit.

7 GLEICHSTELLUNGSSTEUERUNG UND -CONTROLLING

Gleichstellungspläne nach LGG sind verpflichtende Steuerungsinstrumente für die Hochschulen, mit denen das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht sowie die strukturelle Benachteiligung von Frauen beseitigt werden soll. Zusätzlich müssen Hochschulen fächerbezogene Gleichstellungsquoten bzw. -ziele nach § 37a HG bzw. § 30a KunstHG festlegen.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

→ **Gleichstellungspläne als Steuerungsinstrument an Kunsthochschulen kaum vorhanden**

Die Gleichstellungspläne haben sich zu einem zentralen Instrument der Gleichstellungssteuerung und des -controllings entwickelt. An fast allen Universitäten und HAWs liegen gültige Rahmenpläne und dezentrale

Gleichstellungspläne nach § 5 LGG vor. Fehlende Pläne in einzelnen Fachbereichen sind auf Organisationsentwicklungsprozesse zurückzuführen. Vier von sieben Kunsthochschulen verfügen aktuell dagegen über keine gültigen Gleichstellungspläne, die teilweise auch seit mehreren Jahren schon nicht mehr fortgeschrieben wurden. Somit kommen diese Hochschulen den Vorgaben des LGGs nicht nach.

→ **Experimentierklausel nur selten angewendet**

Die Experimentierklausel nach § 6 LGG spielt für den Hochschulkontext kaum eine Rolle. Angewendet wird sie hauptsächlich an den HAWs, die sie vor allem als Ersatz für die hochschulweiten Rahmenpläne nutzen.

→ **Gleichstellungsquoten und Gleichstellungsziele überwiegend verabschiedet**

Mit Ausnahme von zwei HAWs haben alle anderen HAWs sowie Universitäten Gleichstellungsquoten für die Berufung auf Professuren vollständig eingeführt. Zudem haben drei der sieben Kunsthochschulen Gleichstellungsziele verabschiedet, während eine weitere diese nur teilweise umgesetzt hat. Zwei Kunsthochschulen begründen die Nichtverabschiedung von Gleichstellungszielen mit der bereits erreichten paritätischen Belegung von Professuren.

→ **Synchronisierung von Gleichstellungsplänen und -quoten üblich**

Eine Mehrheit der Hochschulen hat ihre Gleichstellungspläne und die fächergruppenbezogenen Gleichstellungsquoten bzw. -ziele aufeinander abgestimmt. So sind die Gleichstellungsquoten Bestandteil der Gleichstellungspläne oder dienen als Ausgangspunkt für deren Erstellung.

→ **Systematisches Gleichstellungscontrolling noch im Aufbau**

Ein systematisches Gleichstellungscontrolling, das über die Erhebung von geschlechterbezogenen Daten hinausreicht, ist bislang erst an einigen Hochschulen im Aufbau. Insgesamt melden vor allem Universitäten und HAWs zurück, weitere Controlling-Instrumente zu implementieren, während dies an den Kunsthochschulen nicht der Fall ist.

8 GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE UND WEITERE AKTEUR_INNEN

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte spielt eine maßgebliche Rolle bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags an den Hochschulen. Wesentliche Rechtsgrundlagen für ihre Arbeit und die ihrer Stellvertreterinnen sind das LGG sowie das HG bzw. KunstHG. Darüber hinaus unterstützt und berät eine hochschulweite Gleichstellungskommission sowohl die gesamte Hochschule als auch die Gleichstellungsbeauftragte. Daneben sind an den Hochschulen weitere Stellen und Akteur_innen mit Gleichstellungsaufgaben befasst.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

→ **Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommissionen nahezu flächendeckend im Amt**

In der Regel erfüllen die Hochschulen die gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellungsbeauftragung und haben zentrale Gleichstellungsbeauftragte eingesetzt und hochschulweite Gleichstellungskommissionen eingerichtet. Jedoch ist an zwei HAWs das Amt der Stellvertreterin nicht besetzt, und an einer Kunsthochschule ist sowohl die Position der zentralen Gleichstellungsbeauftragten als auch ihrer Stellvertreterin vakant. Hochschulweite Gleichstellungskommissionen finden sich an allen Universitäten und HAWs sowie an fünf der sieben Kunsthochschulen. An Letzteren ist die Einrichtung einer Gleichstellungskommission laut KunstHG optional.

→ **Unterschiede bei den Freistellungen für zentrale Gleichstellungsbeauftragte nach Hochschularzt**

An den Universitäten und HAWs erhalten alle zentralen Gleichstellungsbeauftragten eine Freistellung, überwiegend im Umfang von mindestens einer Vollzeitstelle. Die Freistellung ihrer Stellvertreterin(nen) variiert

zwischen 25 % und 100 %. Anders ist die Situation an den Kunsthochschulen, wo lediglich an vier Hochschulen die zentralen Amtsinhaberinnen zumindest teilweise mit einem Umfang zwischen 50 % und 12,5 % von ihren sonstigen Tätigkeiten freigestellt sind. Lediglich zwei Kunsthochschulen sehen eine Entlastung der Stellvertreterin(nen) in geringem Maße vor.

→ **Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte nicht an allen Hochschulen bestellt**

An 29 der insgesamt 34 Hochschulen mit einer Fachbereichsstruktur sind dezentrale Gleichstellungsbeauftragte im Amt. An einzelnen HAWs und Kunsthochschulen ist das Amt in manchen Fachbereichen vakant. Noch etwas häufiger fehlen auf der dezentralen Ebene die Stellvertreterinnen.

→ **Ausstattung und zeitliche Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten oft mangelhaft**

Obwohl das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten hochschulgesetzlich festgelegt ist, sind die Amtsinhaberinnen in den Fachbereichen häufig ehrenamtlich im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung tätig. Nur selten wird ihnen für die zusätzliche Arbeit eine zeitliche Kompensation gewährt, und auch die materielle und personelle Ausstattung reicht nicht aus. Unterstützung erhalten sie häufig durch die zentralen Gleichstellungsbeauftragten bzw. -büros, die Vernetzungssangebote, Schulungen und z. T. auch finanzielle Mittel bereitstellen.

9 FAZIT

Bei der Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags zeigen sich an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ungleiche Entwicklungen: So übernehmen Frauen häufiger eine Leitungsfunktion in den Rektoraten, während sie bei den Dekanatspositionen unterrepräsentiert sind. Zugleich implementieren die Hochschulen eine Vielzahl von Gleichstellungsmaßnahmen und verfügen häufig über Gleichstellungs- und Familienservicebüros, in denen das Personal zumindest in Teilen verstetigt ist. Zunehmend beziehen die Hochschulen Konzepte wie Diversität oder Intersektionalität in ihre Gleichstellungspolitiken ein.

Dennoch fehlt es an vielen Stellen an einer systematischen Umsetzung des Gleichstellungsauftrags, etwa um ein wirksames Gleichstellungscontrolling zu etablieren oder hochschulübergreifende Standards für die Dokumentation von Beratungsanfragen und Beschwerden im Kontext des Diskriminierungsschutzes zu entwickeln. Deutlich werden zudem unterschiedliche Entwicklungen an den Universitäten und HAWs einerseits und den Kunsthochschulen andererseits, wobei letztere ihrer Verpflichtung zur Verabschiedung von Gleichstellungsplänen oder zur Besetzung der Ämter der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten seltener vollumfänglich nachkommen. Insgesamt sind zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen an den Hochschulen sehr unterschiedlich mit Freistellungen für ihre Arbeit ausgestattet. Dezentrale Gleichstellungsarbeit wird an den Fachbereichen vielerorts ohne (größere) finanzielle Mittel und ohne zeitliche Entlastung von den Amtsinhaberinnen geleistet.

Teil III

Gleichstellung in den Fachbereichen

In Teil III des Gender-Reports 2025 wird erstmals die Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen an den Hochschulen in NRW systematisch untersucht. Obwohl die Fachbereiche für die Gestaltung einer geschlechtergerechten Hochschule von wesentlicher Bedeutung sind, liegen bislang lediglich kleinere und meist regionale Studien zum Thema vor. Basierend auf einer Website-Recherche von Grund- und Wahlordnungen der Hochschulen sowie einer teilstandardisierten Online-Befragung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen bilden das Amt und die Erfahrungen der dezentralen Amtsinhaberinnen den Ausgangspunkt für die Analysen. Als weitere Erhebungsmethode kommen Expert_inneninterviews mit Dekan_innen und Prodekaninnen, mit weiteren dezentralen Gleichstellungsakteur_innen sowie mit zentralen Gleichstellungsbeauftragten hinzu. Somit lässt die Studie unterschiedliche Perspektiven auf in den Fachbereichen bearbeitete Handlungs- und Themenfelder der dezentralen Gleichstellungsarbeit ebenso sichtbar werden wie den Stellenwert von Gleichstellung im Fachbereich. Insgesamt zeigt sich, dass es an den Hochschulen kontinuierlicher und beharrlicher Aktivitäten bedarf, um Gleichstellung auch in den Fachbereichen voranzubringen.

1 ZUM AMT DEZENTRALER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTER – FINDUNGSPROZESSE UND ARBEITSINHALTE

§ 24 Abs. 3 HG gibt den Hochschulen vor, Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte und Stellvertretungen zu bestellen. Die Regelungen zur Bestellung sowie zur weiteren Ausgestaltung des Amtes liegen in der Verantwortung der Hochschulen. Die Auswertung der Grund- und Wahlordnungen der Hochschulen zeigt, dass dezentrale Gleichstellungsbeauftragte häufig nicht nur bestellt, sondern auch gewählt werden. Weitere Bestimmungen zum Amt fallen in den Organisationsregelungen je nach Hochschule sehr unterschiedlich aus. Die Ergebnisse der Online-Befragung geben hier einen Überblick, etwa über die Dauer der Amtsperioden, die Zugehörigkeit zu einer Statusgruppe sowie über das Tätigkeitsfeld der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

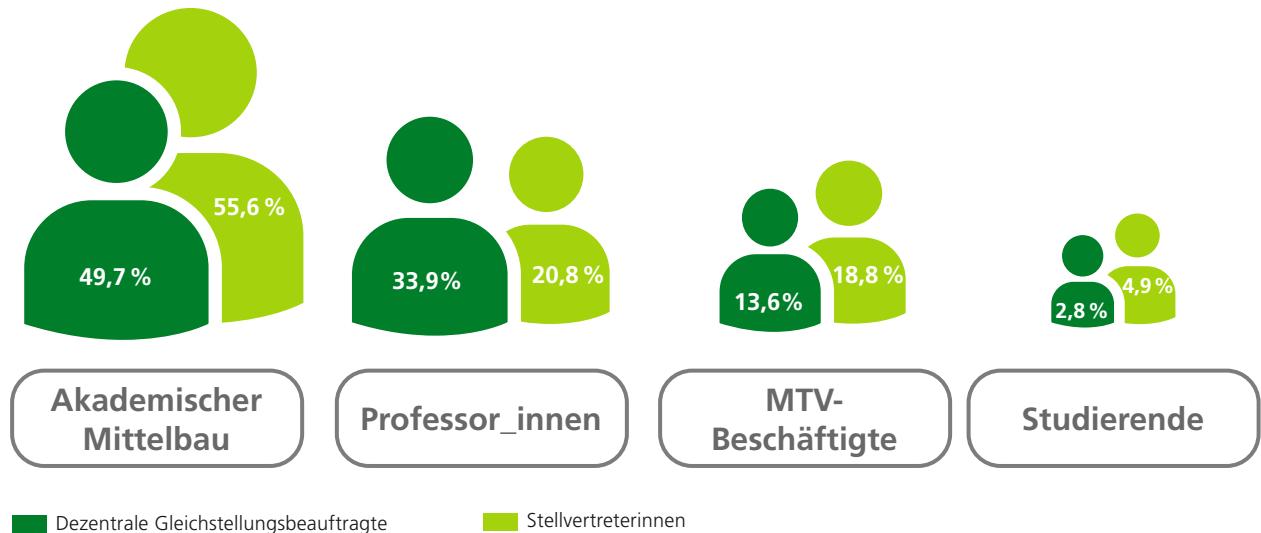
Zentrale Ergebnisse im Überblick:

→ **Intrinsische Motivation prägt die Bereitschaft zur Übernahme des Amtes**

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten üben ihr Amt aus Überzeugung aus. Im Vordergrund stehen ein grundsätzliches Interesse an Gleichstellungsfragen und -politik und der Wunsch, die Gleichstellung im Fachbereich bzw. in der dezentralen Einrichtung voranzubringen sowie Diskriminierungen entgegenzutreten. Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen unterscheiden sich hierbei kaum.

→ **Suche nach Kandidatinnen in den Fachbereichen eher unproblematisch**

In vielen Fällen gestaltet sich die Kandidatinnensuche nach Aussage der Fachbereichsleitungen eher unproblematisch. Schwierig wird es dann, wenn aufgrund niedriger Frauenanteile nur wenige potenzielle Kandidatinnen zur Auswahl stehen.

Abb. III 1 Statusgruppenzugehörigkeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Frage 2: Welcher Statusgruppe gehören Sie an?

tinnen zur Verfügung stehen. In einigen Fachbereichen sind die Dekanate sowie die zentralen Gleichstellungsbeauftragten aktiv in die Gewinnung von Kandidatinnen involviert. Mitunter wird das Amt auch direkt aus dem Dekanat heraus besetzt, etwa mit Prodekaninnen.

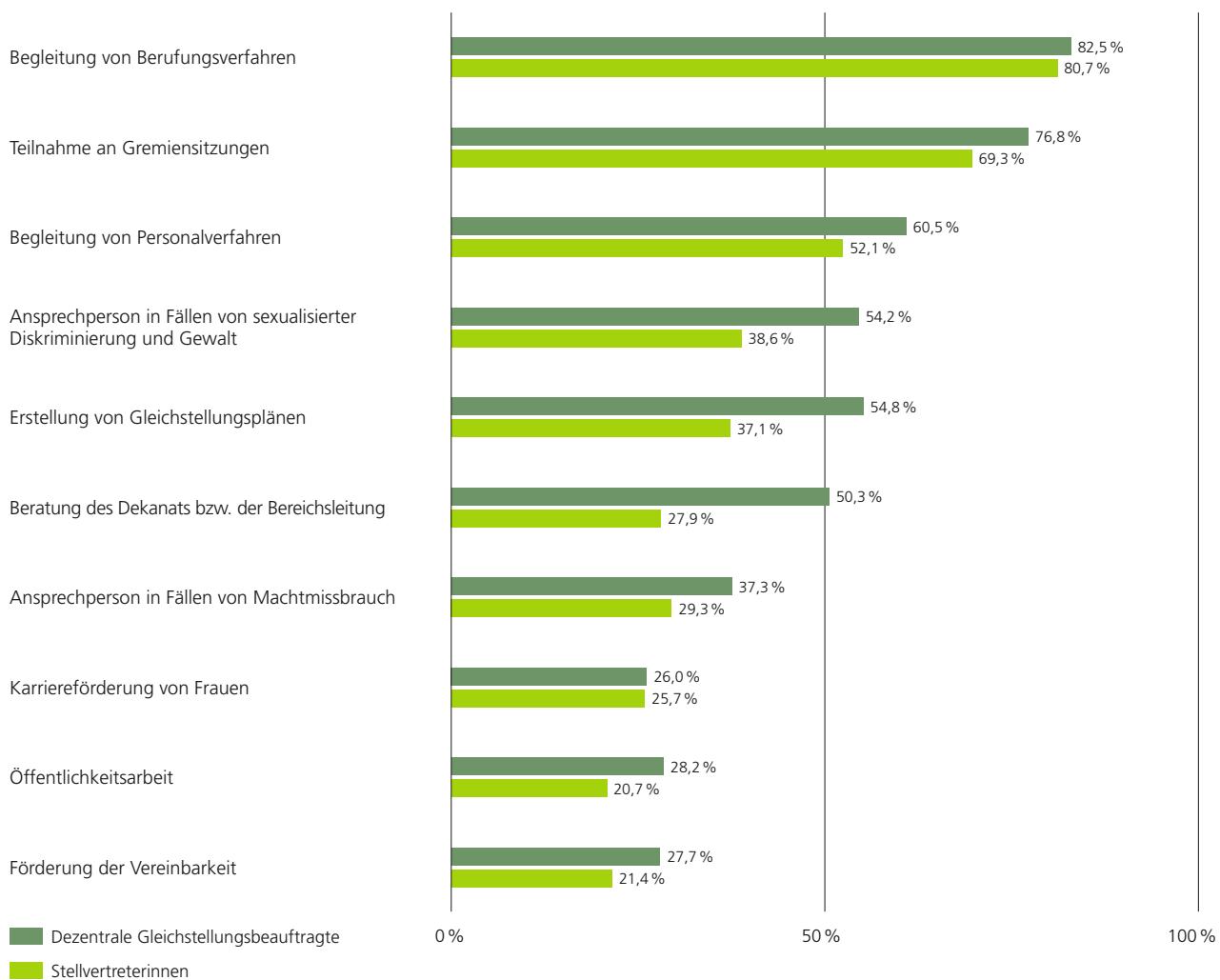
→ **Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte entstammen mehrheitlich dem akademischen Mittelbau**

Knapp die Hälfte der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und die Mehrheit der Stellvertreterinnen kommen aus dem akademischen Mittelbau (Abb. III 1). Professorinnen übernehmen das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten etwas häufiger als das der Stellvertreterin, und Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung oder Studentinnen sind in beiden Ämtern insgesamt deutlich seltener zu finden. In der Regel sind die Amtsinhaberinnen unabhängig von der eigenen Gruppenzugehörigkeit für alle Statusgruppen zuständig. Mehrheitlich dauert eine Amtszeit zwei Jahre, rund ein Viertel der Befragten ist für vier Jahre im Amt.

→ **Berufungsverfahren und Gremienarbeit sind häufigste Tätigkeitsbereiche**

Im Rahmen der Online-Befragung geben sowohl die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als auch ihre Stellvertreterinnen die Begleitung von Berufungsverfahren und die Teilnahme an Gremiensitzungen als ihre Haupttätigkeiten an (Abb. III 2). Weitere zentrale Aufgaben sind die Begleitung von Personalverfahren und die Erstellung von Gleichstellungsplänen. Viele Amtsinhaberinnen stehen zudem als Ansprechperson in Fällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zur Verfügung. Den Tätigkeiten entsprechend sind acht von zehn dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit Fragen der Frauenförderung befasst. Deutlich seltener stehen die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium sowie geschlechtergerechte Sprache im Fokus.

Abb. III 2 Aktuelle Tätigkeitsbereiche der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten



Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen (n = 177 dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, 140 Stellvertreterinnen). Frage 8 (zehn häufigste Antworten): Welche Tätigkeiten führen Sie in Ihrem Bereich konkret aus?

2 RESSOURCEN UND ENTLASTUNGEN FÜR DIE DEZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Trotz vielfältiger und anspruchsvoller Aufgaben fehlt es den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in der Regel an personellen, finanziellen und zeitlichen Ressourcen. Dies gilt ebenfalls für die Gelegenheiten, sich die für das Amt notwendigen Kompetenzen anzueignen. Die Einschätzung, dass die Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen in der Regel unterausgestattet ist, wird sowohl von den befragten Gleichstellungsbeauftragten als auch von den Fachbereichsleitungen geteilt. Differenzen bestehen hingegen bei der Frage, ob die Ausübung des Amtes der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als ehrenamtliche Tätigkeit im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung oder als hauptberufliche Aufgabe zu betrachten ist.

„Wir müssen für unsere Gleichstellung auch noch unbezahlte Überstunden leisten, was bei Männern nicht der Fall ist. Teils sind wir samstags, sonntags ansprechbar, weil wir im Thema ja so ‚engagiert‘ sind. Für Gleichstellungsarbeit müssten uns zumindest Aufgabenbereiche im gleichen Umfang der Gleichstellungsarbeit reduziert werden. Dies passiert leider nicht, weil nicht für personellen Ersatz gesorgt wird“ (Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte).

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

→ **Kompetenzerwerb erfolgt überwiegend im Amt**

Die notwendigen Kompetenzen für ihr Amt erwerben mehr als drei Viertel der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch die Amtsausführung selbst (on the Job). Auch selbstgesteuertes Lernen mithilfe von Leitfäden und FAQs wird von der Mehrheit der Amtsinhaberinnen praktiziert. Darüber hinaus nutzt fast die Hälfte die Gelegenheit, Fortbildungen während der Arbeitszeit zu besuchen. Von einer direkten Einarbeitung durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte berichten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten etwas seltener, jedoch häufiger als ihre Stellvertreterinnen. Letztere profitieren hingegen öfter von der Expertise ihrer Kolleginnen im Gleichstellungsteam.

→ **Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte agieren häufig im Team**

Dezentrale Gleichstellungsarbeit wird in der Regel im Team geleistet. Hierbei dominieren Vierer- und Zweierkonstellationen. Nur jede 20. Befragte gibt an, allein tätig zu sein. Größere Teams finden sich eher an Universitäten, während es an den HAWs häufiger Zweierteams gibt.

→ **Unzureichende Ressourcen im Hinblick auf Entlastung, Zeit und finanzielle Mittel**

Nicht einmal jede vierte dezentrale Gleichstellungsbeauftragte erhält eine Freistellung von ihren eigentlichen Tätigkeiten (Tab. III 1). Wird diese gewährt, ist ihr Umfang gering. Zudem verfügen nur wenige dezentrale Gleichstellungsbeauftragte über personelle Ressourcen oder finanzielle Mittel für ihre Amtsausübung. Dass Fortbildungen während der Arbeitszeit besucht werden, stellt die am häufigsten genannte Ressource dar. Insgesamt hält eine deutliche Mehrheit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten die eigene Ausstattung für unzureichend.

→ **Ressourcen auch aus Perspektive der Fachbereichsleitungen und zentralen Gleichstellungsbeauftragten zu knapp bemessen**

Auch Fachbereichsleitungen und zentrale Gleichstellungsbeauftragte bewerten die Ressourcen und die Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten überwiegend als dürftig. Als Erklärung für die geringe Ausstattung führen einige Dekan_innen das Argument an, dass das Amt im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung – und damit ehrenamtlich – ausgeübt werde. Dieser Perspektive widersprechen die zentralen Gleichstellungsbeauftragten vehement.

Tab. III 1 Freistellungen der Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen

Grad der Freistellung	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte		Stellvertreterinnen		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Nein	114	74,0 %	101	79,5 %	215	76,5 %
Ja, einen Überstundenausgleich	6	3,9 %	8	6,3 %	14	5,0 %
Ja, eine Freistellung zu weniger als 25 %	26	16,9 %	10	7,9 %	36	12,8 %
Ja, eine Freistellung zu 25–49 %	3	1,9 %	3	2,4 %	6	2,1 %
Ja, eine Freistellung zu 50–99 %	2	1,3 %	0	0,0 %	2	0,7 %
Ja, eine Freistellung zu 100 %	3	1,9 %	5	3,9 %	8	2,8 %
Gesamt	154	100 %	127	100 %	281	100 %

Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Frage 12.

3 GLEICHSTELLUNGSVERSTÄNDNIS UND HANDLUNGSFELDER DEZENTRALER GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Aus den Gesprächen mit den Fachbereichsleitungen und den zentralen Gleichstellungsbeauftragten werden unterschiedliche Verständnisse von Gleichstellung deutlich. Als bedeutendes Handlungsfeld kristallisiert sich die Begleitung von Berufungsverfahren heraus, aber auch die Förderung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Beruf bzw. Studium lassen sich als wichtige Handlungsfelder identifizieren.

„Also als Dekan ist dezentrale Gleichstellungsarbeit am präsentesten wirklich in den Versuchen, Professorinnen zu gewinnen“ (FB⁵).

„Diese Kandidatinnen planen häufig von vornherein mit einer Fast-Rundum-Betreuung für ihre Kinder, um den gesamten Arbeitsalltag zu stemmen. Und das nicht, weil man es ihnen nicht anders ermöglichen würde, sondern weil sie den Bedarf [...] selbst sehen. Mit anderen Worten: Unsere Kolleginnen auf W3-Leitungspositionen möchten diese Positionen auch entsprechend ausfüllen“ (FB).

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

→ **Unterschiedliche Gleichstellungsverständnisse**

In den Gesprächen mit den Dekan_innen und Prodekaninnen werden drei unterschiedliche Verständnisse von Gleichstellung sichtbar: erstens Chancengleichheit, verbunden mit der Idee, gleiche Voraussetzungen in einem offenen Wettbewerb zwischen Frauen und Männern herstellen zu können; zweitens Gleichstellung als explizite Förderung von Frauen und Beseitigung bestehender Benachteiligungen sowie drittens ein um Diversität erweitertes Gleichstellungsverständnis.

⁵ Das Kürzel FB zeigt an, dass das Zitat aus einem Expert_inneninterview mit einer (Pro-)Dekan_in oder einer anderen dezentralen Gleichstellungsakteur_in eines Fachbereichs stammt.

→ **Berufungsverfahren als zentrales Handlungsfeld**

Für alle Gesprächspartner_innen in den Fachbereichen sind Berufungsverfahren ein zentrales gleichstellungs-politisches Handlungsfeld. Gerade (Pro-)Dekan_innen in Fachbereichen mit niedrigen Frauenanteilen schildern die Suche nach Bewerberinnen für Professuren sowie die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zur geschlechterparitätischen Gremienbesetzung als bislang nur unzureichend gelöste Herausforderungen. Zudem wird Gleichstellung in den Verfahren eher als Gegensatz denn als Voraussetzung für die „Bestenauslese“ gerahmt und nur vereinzelt die bestehenden Leistungskriterien kritisch betrachtet.

→ **Studentinnen und Wissenschaftlerinnen als häufige Zielgruppen für Gleichstellungsmaßnahmen – MTV-Beschäftigte nur selten im Fokus**

Besonders in den technik- und einigen naturwissenschaftlichen Fächern ist die Gewinnung und Förderung von Studentinnen wie auch (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen ein wichtiges Handlungsfeld. Häufig werden Letztere durch Mentoring-Programme adressiert. Demgegenüber sind Frauen im MTV-Bereich äußerst selten Zielgruppe dezentraler Gleichstellungsmaßnahmen. Gelegentlich wird die Unterbewertung der Tätigkeiten in den Hochschulsekretariaten zwar benannt, jedoch nur vereinzelt angefochten. Die Verantwortung für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Bezahlung wird vor allem außerhalb des Fachbereichs verortet.

→ **Mangelnde Kinderbetreuung und Familienaufgaben gelten vielfach als Hürde für Frauen**

Fehlende Kinderbetreuung, lange Arbeitszeiten und die ungleiche Verteilung von Familienaufgaben bilden aus Sicht der Gesprächspartner_innen Hürden, um Frauen für eine Karriere als Wissenschaftlerin oder eine Bewerbung auf eine Professur zu gewinnen. Obgleich die Fachbereichsleitungen konstatieren, dass gelegentlich auch Männer Familienaufgaben übernehmen, gilt Vereinbarkeit zum großen Teil als individuell zu lösendes Problem von Wissenschaftlerinnen mit Kindern. Das Ideal der unbegrenzten Verfügbarkeit ist in vielen Fachbereichen gerade auf professoraler Ebene gelebte Alltagspraxis, sodass hier nur Anpassung oder der Verzicht auf eine Wissenschaftskarriere möglich scheinen.

→ **Verhältnis von Gleichstellung und Diversität in vielen Fachbereichen noch ungeklärt**

Diversitätsaspekte werden in den Fachbereichen mit unterschiedlicher Intensität bearbeitet. Während in einigen Fachbereichen ausschließlich die Geschlechtergleichstellung im Fokus steht, findet an anderen eine verstärkte Thematisierung von kultureller und sozialer Vielfalt statt, insbesondere hinsichtlich der Zusammensetzung ihrer Studierendenschaft. Hierbei stehen abgegrenzte Zuständigkeiten für die beiden Handlungsfelder als auch die Erweiterung der Gleichstellungspolitik um Diversitätsaspekte nebeneinander.

→ **Geschlechtervielfalt wird nur in wenigen Fachbereichen adressiert**

Die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt ist in den Fachbereichen selten ein Thema. Wird sie behandelt, geschieht dies meist auf Initiative von Studierenden oder zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Die Belange von nichtbinären und Trans*-Menschen werden zumeist nur im Kontext von baulichen Maßnahmen, wie Toiletten und Umkleiden, oder im Zusammenhang mit der Verwendung geschlechterinklusiver Sprache adressiert. Letzteres erweist sich z. T. als ein umkämpftes Feld in Fachbereichsgremien.

→ **Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind Randthemen**

Nur wenige (Pro-)Dekan_innen thematisieren den Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt in ihrem Fachbereich – hauptsächlich anhand einzelner Vorfälle oder Beschwerden. In der Regel sind es die (zentralen) Gleichstellungsbeauftragten, die Kontexte wie enge Lehr-Lernsituationen, semioffizielle Veranstaltungen oder fehlende Sicherheitsinfrastruktur als anfällig für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt beschreiben und Sensibilisierungsmaßnahmen initiieren.

4 ZUSAMMENARBEIT UND NETZWERKE

Die dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten sind innerhalb ihres Fachbereichs und an der Hochschule in der Regel gut vernetzt, auch wenn es gegenüber der Fachbereichsleitung gelegentlich zu Konflikten kommt. Bezuglich der Hochschulleitung sowie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten heben Dekan_innen häufig die Autonomie ihrer Fachbereiche hervor.

„Ich empfinde es als gut, eine vertrauliche Zusammenarbeit, wirklich auch etwas, was sich in der Fachbereichskultur etabliert hat. Also eben nichts, das wie ein Fremdkörper ist, so nach dem Motto, wir haben alles fertig und dann kommt die Gleichstellung und sagt: ‚Nein, nein, nein‘“ (FB).

„In großen Teilen arbeitet die [Gleichstellungsbeauftragte] autonom. Das ist auch gut so. Also das heißt, ich gebe da keine Anweisungen oder so“ (FB).

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

→ **Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sind meist gut vernetzt**

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen verfügen über regelmäßige Austauschbeziehungen, die von ihnen häufig positiv erlebt werden. Das betrifft insbesondere die Zusammenarbeit im eigenen Gleichstellungsteam und mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten (Abb. III 3). Deutlich seltener bestehen Kontakte zur Hochschulleitung oder zur Gleichstellungskommission.

→ **Zusammenarbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit dem Dekanat ist ambivalent**

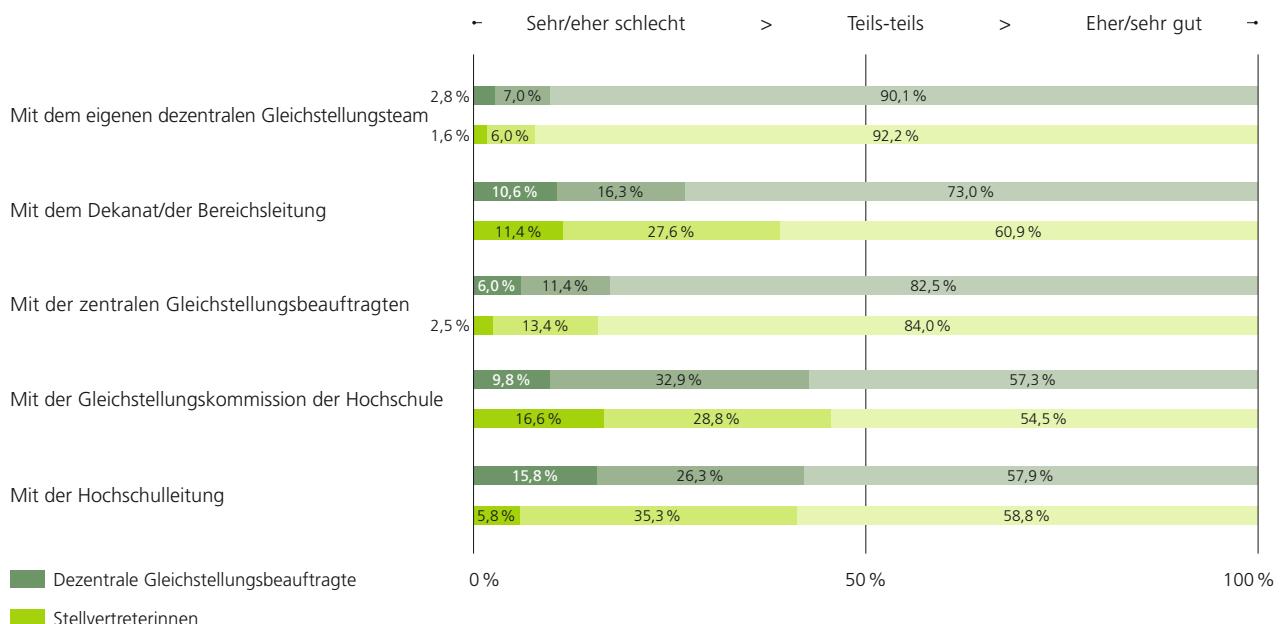
Der Kontakt zwischen den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und den Fachbereichsleitungen gestaltet sich ambivalent: Rund 30 % der befragten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und fast die Hälfte der Stellvertreterinnen stehen überhaupt nicht bzw. seltener als einmal pro Semester mit der Leitung in Kontakt; gut jede zehnte Amtsinhaberin bewertet die Zusammenarbeit als schlecht (Abb. III 3). Die (Pro-)Dekan_innen beschreiben unterschiedlich intensive Kooperationen, die von teamorientiert und eng bis hin zu distanziert und kaum vorhanden reichen. Ein informeller Austausch hat gegenüber den institutionalisierten Formaten der Zusammenarbeit in manchen Fachbereichen eine stärkere Bedeutung.

→ **Hochschul- und Fachbereichsleitung sprechen vor allem anlassbezogen über Gleichstellung**

Aus Sicht der Fachbereichsleitungen spielt Gleichstellung im Austausch mit der Hochschulleitung eine eher untergeordnete Rolle und wird vor allem anlassbezogen thematisiert. Informelle Kontakte haben, sofern sie bereits bestehen, eine hohe Bedeutung für den Austausch über Gleichstellungsthemen. Einige betonen hierbei die Autonomie des Fachbereichs gegenüber der Hochschulleitung.

→ **Zentrale Gleichstellungsbeauftragte bewerten die Gleichstellungsarbeit der Dekanate kritisch**

Die zentralen Gleichstellungsbeauftragten kritisieren, dass einige Dekan_innen ihrer Verantwortung für die Umsetzung von Gleichstellung nicht nachkommen und die Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs nicht ausreichend einbeziehen. Zudem mangelt es den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten – insbesondere bei Amtsantritt – an grundlegendem Gleichstellungswissen sowie strategischen Organisationskenntnissen. Sie selbst sehen sich daher in der Rolle, Qualifizierungen für ihre dezentralen Stellvertreterinnen zu organisieren und sie zu beraten. Zudem greifen sie in Konfliktfällen schützend ein. Auch eine Vernetzung der dezentralen Amtsinhaberinnen geht häufig von den zentralen Gleichstellungsbeauftragten aus.

Abb. III 3 Bewertung der Zusammenarbeit mit Akteur_innen der eigenen Hochschule

Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Frage 17: Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit?

5 RELEVANZ VON GLEICHSTELLUNG IN DEN FACHBEREICHEN

Gleichstellungsanliegen werden in den Fachbereichen mit unterschiedlicher Intensität verfolgt. Zwar trifft Gleichstellung grundsätzlich auf Akzeptanz, die Umsetzung von Maßnahmen wird jedoch in Teilen als herausfordernd beschrieben und gestaltet sich insbesondere dort schwierig, wo Gleichstellung mit Skepsis oder Feindschaft begegnet wird. Externe Anforderungen an Gleichstellung im Rahmen von Forschungsanträgen oder spezielle Förderprogramme tragen nach Aussage der zentralen Gleichstellungsbeauftragten jedoch zur Akzeptanz bei. Einige Fachbereichsleitungen bewerten diesen Aspekt kritischer.

„Oftmals mangelt es an Bewusstsein für Gleichstellungsfragen. Selbst an den Stellen, wo die Mitwirkung des Gleichstellungsteams vorgeschrieben ist (z. B. Berufungsverfahren), müssen wir oft proaktiv auf die zuständigen Personen zugehen, um eingebunden zu werden. Auch die Zusammenarbeit mit dem Dekanat ist oft äußerst zäh, nicht unbedingt, weil diese unsere Anliegen nicht teilen, sondern primär, weil Gleichstellungsarbeit dort nicht für wichtig genug eingestuft wird und kontinuierlich hinter andere Aufgaben zurückgestellt wird“ (Stellv. dezentrale Gleichstellungsbeauftragte).

„Aber es gibt auch z. B. Sprüche, wo man hört [...] ,Männer brauchen sich ja eigentlich bei uns gar nicht mehr zu bewerben, weil es geht ja nicht mehr um die Bestenauslese, sondern nur noch darum, Frauen zu berufen'. Also man muss sich da so allerlei anhören und mit breiten Schultern wirklich sich konzentrieren, dass man einfach seine Arbeit macht“ (FB).

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

→ **Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte bewerten den Stellenwert von Gleichstellung im Fachbereich als gering**

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten schätzen den Stellenwert von Gleichstellung in ihrem Fachbereich im Vergleich zur Hochschule insgesamt schlechter ein. Dies hängt nicht nur mit der oft mangelnden Ausstattung ihres Amtes zusammen, sondern insbesondere mit der hohen Arbeitsbelastung, dem fehlenden Interesse vonseiten des Fachbereichs sowie mit Widerständen gegen ihre Tätigkeit.

→ **Gleichstellung selten Querschnittsthema**

Gleichstellung wird zwar häufig als Querschnittsthema bezeichnet, gleichwohl befassen sich Fachbereichsleitungen eher nur zu bestimmten Anlässen damit. Unterschiede zeigen sich hinsichtlich des persönlichen Engagements. So läuft Gleichstellung bei einigen Dekan_innen im Hintergrund mit oder wird an Prodekanate bzw. dezentrale Gleichstellungsakteurinnen delegiert. Letzteres wird mit ihrer größeren Fachexpertise im Bereich Gleichstellung begründet.

→ **Akzeptanz, Vorbehalte und persistente Widerstände**

Obwohl Gleichstellung in vielen Fachbereichen zumindest prinzipiell akzeptiert ist, werden zugleich Widerstände sichtbar. Während offene Gleichstellungsfeindlichkeit seltener geworden zu sein scheint, beobachten Fachbereichsleitungen wie auch zentrale Gleichstellungsbeauftragte persistierende Geschlechterstereotype zuungunsten von Frauen sowie neuerdings ein abnehmendes Bewusstsein für die Bedeutung von Gleichstellung. Einige (Nachwuchs-)Wissenschaftler sehen demnach in Gleichstellungsmaßnahmen eine ungerechte Bevorzugung von Frauen.

→ **Unterschiedliche Einschätzungen zum Einfluss von Förderprogrammen**

Während einige (Pro-)Dekan_innen die monetäre Steuerung von Gleichstellung durch Förderprogramme als wirksam erachten, befürchten andere lediglich Mitnahmeeffekte. Demgegenüber schätzen die zentralen Gleichstellungsbeauftragten die strukturierten Fördermaßnahmen, etwa durch die Gleichstellungsstandards der DFG und das Professorinnenprogramm, als wichtigen Motor für die Umsetzung von Gleichstellung in den Fachbereichen ein. Als bedeutsam erachtet wird auch die Unterstützung der Hochschulleitung.

6 TRANSFORMATIONEN, ERFOLGE UND PERSPEKTIVEN

Viele befragte Akteur_innen erkennen trotz aller Widerstände einen Bedeutungszuwachs für Gleichstellungsanliegen an den Hochschulen, der auch die Ebene der Fachbereiche erreicht. Gleichwohl fällt es insbesondere den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten schwer, die konkreten Erfolge ihrer Arbeit überhaupt zu benennen. Um die Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen zu stärken, werden neben Ressourcen auch eine klare Verantwortungsübernahme der Hochschulleitung und der Fachbereichsleitungen gefordert.

„Ich war ja damals dabei, als die [dezentralen] Gleichstellungsbeauftragten das erste Mal im Gesetz erwähnt wurden, [...] und ich habe jetzt in den letzten Jahren miterlebt [...], dass die nicht nur die Berufungsverfahren begleiten, sondern tatsächlich auch eigene Projekte machen, auch von den Dekanaten mehr Unterstützung und Anerkennung bekommen“ (Zentrale Gleichstellungsbeauftragte).

„Ich erlebe, zumindest an meiner Fakultät, immer wieder mal kleine Momente der Wertschätzung und des Respekts gegenüber meiner Arbeit; z. B. wenn Vorsitzende einer Berufungskommission meine Beratung ernst nehmen und in Entscheidungsprozesse aktiv einbeziehen“ (Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte).

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

→ **Sensibilisierung des Fachbereichs als meistgenannter Erfolg**

Die dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten führen als häufigsten Erfolg ihrer Arbeit eine Sensibilisierung des Fachbereichs für Gleichstellungsthemen an. An zweiter Stelle wird die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen benannt, gefolgt von Erfolgen bei Berufungsverfahren. Ein Zehntel der Amtsinhaberinnen kann jedoch (noch) keine Erfolge benennen. Rund 40 % der Befragten konnten auf diese Frage zudem gar keine Antwort geben.

→ **Wandel zu mehr Sichtbarkeit, Anerkennung und Professionalisierung von Gleichstellung**

Die zentralen Gleichstellungsbeauftragten nehmen trotz vorhandener Widerstände ein verändertes Bewusstsein für Gleichstellung in den Fachbereichen und in den Hochschulen insgesamt wahr. Sie berichten von einer verbesserten Sichtbarkeit, Professionalisierung sowie einem Zuwachs an Ressourcen und Anerkennung.

→ **Gleichstellung im Fachbereich zwischen Akzeptanz und Widerständen**

Einige Fachbereichsleitungen sehen Gleichstellung als Teil der Fachbereichskultur an. Das Thema kann zumindest nicht mehr ignoriert werden. Andere Dekan_innen und Prodekaninnen berichten von einer Normalisierung des Themas und einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Dennoch sehen sie sich nach wie vor mit Widerständen gegenüber Gleichstellungsthemen oder der Umsetzung konkreter Maßnahmen konfrontiert.

→ **Amtsinhaberinnen wünschen sich mehr Offenheit, Anerkennung und Ressourcen**

Aus der Perspektive der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten erleichtert eine bessere Anerkennung und Wertschätzung sowie eine stärkere Berücksichtigung von Gleichstellung in den Fachbereichen ihre Arbeit deutlich (Abb. III 4). Fast ebenso häufig wünschen sich die Befragten mehr Ressourcen in Form einer stärkeren zeitlichen Entlastung sowie eines höheren Budgets. Insbesondere die Stellvertreterinnen sehen die Notwendigkeit einer klareren Definition ihrer Aufgaben sowie einer besseren Einarbeitung in das Amt.

→ **Gleichstellung strukturell verankern und Finanzierung sichern**

Die zentralen Gleichstellungsbeauftragten erachten eine auskömmliche Finanzierung sowie eine verbesserte strukturelle Verankerung als wichtige Bausteine, um Gleichstellung in den Fachbereichen zu stärken. Auch die Fachbereichsleitungen betonen die Notwendigkeit von Ressourcen, um die dezentrale Gleichstellungsarbeit weiterzuentwickeln.

→ **Verantwortung liegt bei den Fachbereichen und der Hochschulleitung**

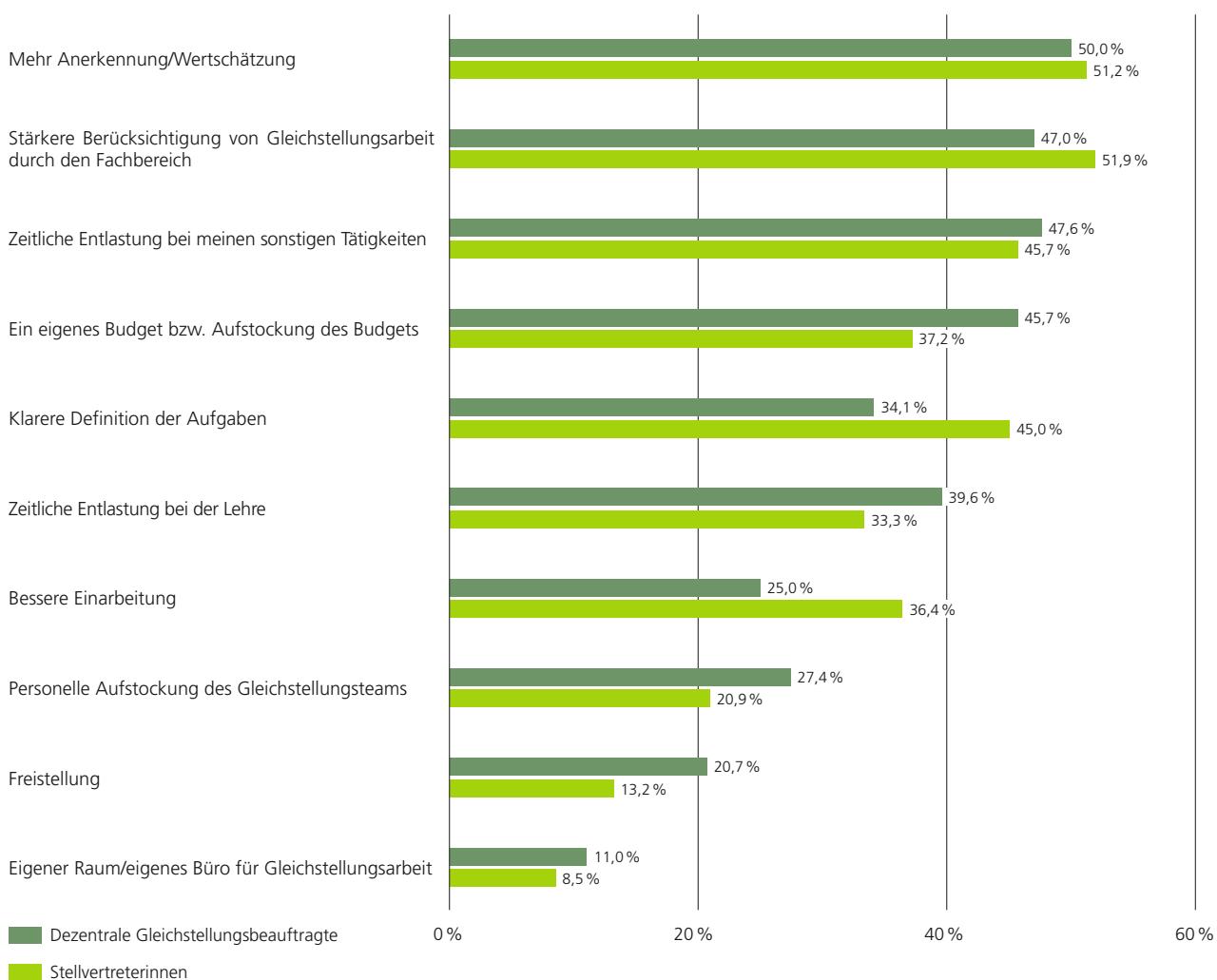
Den zentralen Gleichstellungsbeauftragten zufolge muss die Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags von den Fachbereichen und vor allem den Dekan_innen übernommen werden. Zudem fordern sie von der Hochschulleitung, die Fachbereiche an ihre Zuständigkeit zu erinnern. Dass das notwendig ist, zeigt sich daran, dass einige Dekane ihre Verantwortung delegieren – in Richtung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten oder, sofern vorhanden, der Prodekaninnen für Gleichstellung oder Gleichstellungsreferentinnen.

→ Präzisierung der Aufgaben und Ausstattung durch Landespolitik gefordert

Von der Landespolitik erhoffen sich die Expert_innen im Zuge der Weiterentwicklung des Hochschulgesetzes eine Präzisierung der Grundlagen dezentraler Gleichstellungsarbeit – etwa hinsichtlich der Aufgaben und Verantwortlichkeiten, aber ebenso in Bezug auf eine kontinuierliche und auskömmliche Ausstattung.

„Das eine ist das Gesetzliche, das andere ist schon auch die Anregung an die Hochschulleitung: Ihr habt einen gesetzlichen Auftrag, und ihr müsst das anstoßen und mittragen, mitverantworten, dass das auch dann sich runterbricht in die dezentralen Bereiche. Das muss von oben einfach klar kommuniziert werden, sonst passiert da nichts“ (Zentrale Gleichstellungsbeauftragte).

Abb. III 4 Wünsche der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten



Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen (n = 164 dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, 129 Stellvertreterinnen), Frage 20 (zehn häufigste Antworten): Was würde Ihre Arbeit als (stellvertretende) Gleichstellungsbeauftragte spürbar erleichtern?

7 FAZIT

Der multiperspektivische Blick auf Gleichstellung in den Fachbereichen der nordrhein-westfälischen Hochschulen hat sowohl Fortschritte als auch Beharrungstendenzen sichtbar gemacht. Dezentrale Gleichstellungsarbeit ist inzwischen ein fester Bestandteil an den Hochschulen, zumindest im Rahmen von Berufungsverfahren. Zudem werden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in viele personelle und auch strategische Angelegenheiten im Fachbereich einbezogen. Gleichwohl ist diese Einbindung nicht gleichbedeutend mit Anerkennung und Wirksamkeit und wird teils nur formell gewährt.

Gleichstellung in den Fachbereichen kann gelingen, so das Fazit, wenn ausreichend Ressourcen verfügbar sind, wenn dezentrale Gleichstellungsarbeit professionalisiert und strukturell verankert ist und wenn die Fachbereichsleitung und nicht zuletzt die Hochschulleitung die Verantwortung für die Umsetzung übernimmt (Abb. III 5). Aufseiten der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten erweisen sich sowohl eine gute Vorbereitung auf das Amt als auch eine enge Zusammenarbeit mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und eine Vernetzung mit anderen Gleichstellungsakteur_innen als entscheidend. Eine professionelle und erfolgreiche Gleichstellungsarbeit im Fachbereich entsteht durch das Zusammenwirken vieler Akteur_innen und fußt auf der Anerkennung von Gleichstellung als wesentliche Voraussetzung für gute Wissenschaft, Forschung, Lehre und Arbeit an den Hochschulen.

Abb. III 5 Gelingensbedingungen für geschlechtergerechte Fachbereiche



Quelle: eigene Darstellung.

8 EMPFEHLUNGEN FÜR DIE WEITERENTWICKLUNG UND PROFESSIONALISIERUNG DEZENTRALER GLEICHSTELLUNGSSARBEIT

Auf Grundlage der vorliegenden Studie wurden Empfehlungen für die Akteur_innen entwickelt, die auf unterschiedliche Weise Verantwortung für die Umsetzung von Gleichstellung in den Fachbereichen tragen: die Landespolitik, die Hochschul- und Fachbereichsleitungen sowie die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. So gehört es zu den Aufgaben des Landes, die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Konkretisierung des Gleichstellungsauftrags an den Hochschulen festzulegen und ggf. neu zu justieren. Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter obliegt der Hochschulleitung, die Dekan_innen sind als Leitungskräfte verantwortlich für ihren Fachbereich. Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt zu Fragen der Gleichstellung die Hochschulleitung, die weiteren Organisationseinheiten und Gremien der Hochschule sowie die Hochschulangehörigen. Sie wirkt sowohl in allen Gremien der Hochschule als auch bei allen personellen und organisatorischen Maßnahmen mit.

Die folgenden Empfehlungen dienen dazu, die Gleichstellung in den Fachbereichen voranzubringen. Hierzu gehört die Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit und insbesondere des Amtes der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.



Landespolitik: Gesetzesgrundlagen dezentraler Gleichstellungsarbeit präzisieren

Die Umsetzung von Gleichstellung in den Fachbereichen benötigt einen präzisen gesetzlichen Rahmen und auskömmliche Ressourcen.

Notwendig ist seitens der Landespolitik, ...

... gesetzliche Grundlagen für eine stärkere Professionalisierung von Gleichstellung in den Fachbereichen zu schaffen.

Es liegt in der Verantwortung des Landes, gesetzlich die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ihre Aufgaben, wie etwa die Begleitung von Berufungsverfahren, die Beratung der Fachbereichsleitung, die Erstellung von Gleichstellungsplänen sowie die Durchführung entsprechender Maßnahmen, gut erfüllen können. Daher sollte das Land die Entlastungsregelungen des LGGs für die Hochschulen präzisieren und festlegen, dass mit dem Amt eine Freistellung von mindestens 50 % einer Vollzeitstelle verbunden ist. Bei der genauen Bemessung ist die Anzahl der Fachbereichsangehörigen, zu denen auch die Studierenden zählen, zu berücksichtigen.

... die Wirkung der Förderprogramme des Landes auf der Ebene der Fachbereiche zu überprüfen.

Das Land stellt durch die Förderprogramme „FF-Hochschulen“ und „FF-Med“, durch die Förderung von Professuren mit Gender-Denominationen sowie durch den Landesanteil am Professorinnenprogramm bereits Mittel für die Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags bereit, die an den Hochschulen auch für die Finanzierung dezentraler Gleichstellungsarbeit eingesetzt werden. Das Land sollte zeitnah deren Wirkung überprüfen, um festzustellen, wie sich die Entlastung und Ausstattung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten entwickelt.

... **Gleichstellung in die Erneuerung der Hochschulvereinbarungen zu integrieren.**

Die Landesregierung sollte das Thema Gleichstellung bei der Hochschulvereinbarung sowie den Sonder-Hochschulverträgen zwischen dem Wissenschaftsministerium und den Hochschulen als eigenen Abschnitt in die Vereinbarungen integrieren, mit dem Ziel, die Gleichstellungsarbeit an den Fachbereichen zu stärken.



**Hochschulleitung:
Gleichstellung systematisch an der Hochschule verankern**

Die Verwirklichung von Gleichstellung gehört zu den grundgesetzlich festgelegten Aufgaben der Hochschulen. Dabei hat die Hochschulleitung dafür Sorge zu tragen, dass der gesetzliche Gleichstellungsauftrag systematisch auf der Ebene der Fachbereiche umgesetzt wird.

Notwendig ist seitens der Hochschulleitung, ...

... **die Umsetzung von Gleichstellung durch die Fachbereiche aktiv einzufordern und zu kontrollieren.**

Die Hochschulleitung muss dafür Sorge tragen, dass die Fachbereiche ihrer Verantwortung für die Umsetzung von Gleichstellung nachkommen. Ziel der Hochschulleitung sollte es sein, die Fachbereiche zur Verabschiedung ambitionierter Gleichstellungsziele zu bewegen. Das wichtigste Steuerungsinstrument sind die zentralen und dezentralen Gleichstellungspläne, die im Sinne eines Gleichstellungscontrollings auch dazu genutzt werden können, das Erreichen der verabredeten Gleichstellungsziele zu überprüfen.

... **Ressourcen für dezentrale Gleichstellungsarbeit bereitzustellen.**

Um dezentrale Gleichstellungsarbeit zu stärken, sind durch die Hochschulleitung auskömmliche Mittel bereitzustellen, die u. a. der Entlastung, Qualifizierung und Weiterbildung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen dienen. Hierbei hat die Hochschulleitung sicherzustellen, dass diese Mittel von den Fachbereichen zweckgerecht eingesetzt und verausgabt werden. Des Weiteren sollte die Hochschulleitung die Gleichstellungsstrukturen an Fachbereichen stärken, bspw. durch die Einrichtung von Prodekanaten für Gleichstellung, Referent_innenstellen für dezentrale Gleichstellungsarbeit sowie durch die Bildung von dezentralen Gleichstellungskommissionen.

... **verbindliche Grundlagen für das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten festzulegen.**

Die Hochschulleitung sollte verbindliche Grundlagen für das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten schaffen. Hierzu gehören Regelungen zu den Voraussetzungen, die für das Amt zu erfüllen sind, sowie zur Wahl der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Zudem bedarf es Bestimmungen zur Entlastung, Qualifizierung und Ausstattung der Amtsinhaberinnen sowie zu ihren Aufgaben und Rechten. Die Hochschulen sollten dies in ihrer Grundordnung oder mittels einer Richtlinie festlegen und den unterschiedlichen Gegebenheiten an den Fachbereichen Rechnung tragen.

... **Gleichstellung zum verpflichtenden Thema von Führungskräften zu machen.**

Alle Führungskräfte einer Hochschule müssen die gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben sowie ihre daraus erwachsenden Pflichten kennen. Zur Sicherung der Qualität und zur Gewährleistung von Kontinuität bei Personalwechseln, bspw. im Dekanat, sollten Gleichstellungsthemen in Fortbildungs- und Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte, insbesondere für Dekanate, integriert werden. Weitere Zielgruppen sind Mitglieder der Fachbereichsräte, Vorsitzende und Mitglieder von Berufungskommissionen, Projektleitungen sowie neuberufene Professor_innen in ihrer Rolle als Führungskräfte und Personalverantwortliche.

Fachbereichsleitungen:

Gleichstellung als Querschnittsaufgabe im Hochschulalltag umsetzen

Als Querschnittsthema berührt Gleichstellung alle Belange des Fachbereichs und ist u. a. in Berufungs- und Personalverfahren, der Lehrplanung, in der Forschung sowie für die strategische Organisationsentwicklung relevant. Dabei ist Gleichstellung kein Gegensatz zu Kriterien wissenschaftlicher Leistung und Exzellenz, sondern deren integraler Bestandteil.

Notwendig ist seitens der Fachbereichsleitung, ...

... ein gleichstellungsfreundliches Klima am Fachbereich zu etablieren.

Es ist die Aufgabe aller Personen, insbesondere der Dekan_innen, für ein gleichstellungsfreundliches Klima am Fachbereich zu sorgen. Hierzu gehört eine kritische Reflexion von Alltagspraxen in Lehre, Forschung und Fachbereichsorganisation sowie von Fachinhalten hinsichtlich geschlechterbezogener Stereotype, Benachteiligungen und Barrieren – etwa hinsichtlich Berufswahl, Karrierezielen oder Vereinbarkeit. Das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sollte ebenso Unterstützung und Wertschätzung erfahren wie die von ihr initiierten Maßnahmen. Im Fall von Gleichstellungsfeindlichkeit sollte die Fachbereichsleitung entschieden einschreiten und diese unterbinden – unabhängig davon, ob diese von Fachbereichsangehörigen, Studierenden oder Dritten ausgeht.

... Gleichstellung systematisch in die Gremien und Strukturen des Fachbereichs zu integrieren.

Das Dekanat bezieht Gleichstellung als ein Querschnittsthema in alle Belange des Fachbereichs ein. Hierbei ist es ebenfalls Aufgabe der Fachbereichsleitung, die Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sicherzustellen – insbesondere bei Berufungsverfahren, der Erstellung von Gleichstellungsplänen, der Entwicklungsplanung des Fachbereichs sowie Dekanats- und Fachbereichsratssitzungen. Dort sollte Gleichstellung zudem ein fester Berichtspunkt sein.

... ein festes Budget für Gleichstellungsmaßnahmen am Fachbereich bereitzustellen.

Um konkrete Maßnahmen umzusetzen, bspw. Veranstaltungen zur Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen oder Projekte zur Gewinnung von Studentinnen, benötigen dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ein festes, zweckgebundenes Budget, über das sie weisungsungebunden verfügen sollten.

Gleichstellungsbeauftragte:

Gleichstellung am Fachbereich durch Kompetenz und Vernetzung gestalten

Als Expertinnen in Sachen Gleichstellung beraten die dezentralen und zentralen Gleichstellungsbeauftragten die Fachbereiche sowie die Hochschulleitung und entwickeln Maßnahmen, die auf die Veränderung bestehender Geschlechterstereotype und -rollen und den Abbau von Benachteiligungen zielen. Für diese Aufgaben sind sowohl Gleichstellungs- und Organisationswissen als auch gut funktionierende Unterstützungsnetzwerke erforderlich.

Notwendig ist seitens der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, ...

... Qualifizierungs- und Fortbildungsangebote für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten anzubieten.

Um ihren komplexen Aufgaben nachkommen zu können, müssen die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten die rechtlichen Grundlagen von Gleichstellungsarbeit kennen, über ein entsprechendes Organisationswissen sowie ein professionelles Auftreten verfügen. Diese Expertise vermitteln die zentralen Gleichstellungsbeauftragten, indem sie die Onboarding-Prozesse gestalten, Gleichstellungswissen weitergeben, Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen gestalten und als Ansprechpartnerinnen für ihre Kolleginnen in den Fachbereichen fungieren.

... eine Arbeitsteilung mit ihren Vertreterinnen zu etablieren.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten agieren in Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, etwa in Berufungsverfahren. Es ist Aufgabe der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, eine adäquate Struktur für diese Vertretung zu entwickeln und diese im Sinne einer respektvollen und unterstützenden Kooperation mit ihren Vertreterinnen abzustimmen.

... Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu schaffen.

Um die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bei der Bewältigung ihrer Aufgaben im Fachbereichsalltag zu stärken, werden Räume zur Vernetzung und zum gegenseitigen hochschulweiten Austausch benötigt. Formate wie kollegiale Fallberatung, Lunch Talks oder Stammtische sollten durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte initiiert werden und können darüber hinaus für eine Vertiefung von Gleichstellungswissen oder die gemeinsame Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit genutzt werden.

Notwendig ist seitens der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, ...

... sich Gleichstellungswissen und -kompetenzen anzueignen.

Um Gleichstellung am Fachbereich umzusetzen, müssen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten dazu bereit sein, sich das erforderliche Gleichstellungswissen und die dafür notwendigen Handlungskompetenzen anzueignen. Hierzu gehört der Besuch von Fortbildungen und Schulungen, etwa zu den gesetzlichen Grundlagen des Gleichstellungsrechts an Hochschulen, sowie die Bereitschaft zum Selbststudium oder dem Rückgriff auf entsprechende Leitfäden und FAQs. Ebenso stellt der regelmäßige Austausch mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten eine wichtige Basis für eine gelingende Arbeit im Fachbereich dar.

... einen Veränderungsprozess hin zu einer gleichstellungsfreundlichen Fachbereichskultur mitzugesten.

Zur Rolle der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gehört es, das Fachbereichshandeln kritisch zu begleiten und dabei die Einhaltung der gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben im Blick zu haben. Dies gilt für Berufungsverfahren, aber auch für die Einhaltung der Gleichstellungspläne und die Umsetzung der Zielquoten. Eine enge Zusammenarbeit mit der Fachbereichsleitung ist hierfür eine wichtige Erfolgsbedingung. Ebenso notwendig ist die Fähigkeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, sich kritisch zu positionieren und zu erkennen, wann sie weiterer Unterstützung bei der Umsetzung von Gleichstellung, etwa durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte oder die Hochschulleitung, bedürfen.

IMPRESSUM

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Koordinations- und Forschungsstelle
Dr. Corinna Bath

Universität Duisburg-Essen
Berliner Platz 6–8
45127 Essen

www.netzwerk-fgf.nrw.de
www.genderreport-hochschulen.nrw.de

Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 46
ISBN: 978-3-936199-45-1
Essen, 2025

Kurzfassung des sechsten Gender-Reports (2025) verfasst von
Lisa Mense, Nadine Baßer, Ulla Hendrix, Heike Mauer, Jennifer Niegel

Unter Mitarbeit von
Jenny Chen, Büşra Kahraman und Sophie König

Lektorat
Dr. Christine Hausmann, Heidelberg

Gestaltung
Bettina Steinacker, Essen

Druck
Brochmann GmbH, Essen

Titelfotos: stock.adobe.com: vectorfusionart, K Abrahams/peopleimages.com, ChayTee

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

ISBN 978-3-936199-45-1