

Gender-Report 2022

Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Ungleichheiten im Mittelbau

Kurzfassung



Gender-Report 2022

Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Ungleichheiten im Mittelbau

[Kurzfassung](#)

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung	4
Teil I: Geschlechter(un)gleichheit an nordrhein-westfälischen Hochschulen – Daten, Strukturen, Entwicklungen	5
1 Hochschulen in Nordrhein-Westfalen im bundesdeutschen Vergleich	5
2 Trägerstruktur und Hochschularten in Nordrhein-Westfalen	8
3 Studium und Qualifizierung an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW	8
4 Personal an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW	10
5 Beteiligung von Frauen an Qualifizierung und Personal in NRW – Vergleich auf Hochschulebene	12
6 Geschlechter(un)gleichgewichte in den Fächergruppen	13
7 Gender Pay Gap bei Professor_innen	15
8 Gender-Datenprofile der Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen	16
9 Fazit	18
Teil II: Gleichstellung – rechtliche Umsetzungen und aktuelle Herausforderungen	19
1 Geschlechterparität in Leitungsgremien und -positionen	19
2 Gleichstellungssteuerung und -governance.....	21
3 Coronapandemie und Gleichstellung	22
4 Familienfreundliche Hochschule	23
5 Sexuelle Belästigung, Antidiskriminierung und Geschlechtervielfalt	24
6 Gender Pay Gap und gendergerechte Finanzierungsmodelle	25
7 Geschlechterforschung – Gender-Denominationen, Zentren und Studiengänge	26
8 Fazit	26
Teil III: Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau	28
1 Gemeinsamkeiten und Unterschiede – wie heterogen ist der akademische Mittelbau?	29
2 Arbeits- und Beschäftigungssituation	30
3 Karrierewege und Perspektiven	31
4 Arbeitsalltag – Erfahrungen, Zufriedenheit und die Auswirkungen der Coronapandemie	32
5 Benachteiligung, sexuelle Belästigung und Machtmissbrauch	34
6 Reform- und Handlungsbedarf	36
7 Fazit: Empfehlungen zum Abbau von multidimensionalen Geschlechterungleichheiten im Mittelbau	38
Impressum	44

EINLEITUNG

„Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“, so steht es im Landesgleichstellungsgesetz NRW, das auch für die Hochschulen gilt (§ 1 Abs. 1 LGG). Zahlen können Entwicklung oder Stagnation aufzeigen, sie sorgen, wenn sie öffentlich zugänglich sind, für Transparenz und schaffen im besten Fall eine Basis für Dialogprozesse hin zu mehr Geschlechtergleichheit. Genau hier setzt der Gender-Report an. Dieser zielt nicht nur darauf, faktenbasiert zu informieren, zu dokumentieren und zu analysieren, sondern auch darauf, vor diesem Hintergrund Prozesse hin zu einer geschlechtergerechteren Hochschul- und Wissenschaftskultur anzustoßen.

Der Gender-Report 2022 besteht aus drei Teilstudien:

- ➔ **Teilstudie I: Geschlechter(un)gleichheit an nordrhein-westfälischen Hochschulen – Daten, Strukturen, Entwicklungen**

Die statusgruppenübergreifenden und statusgruppenspezifischen Entwicklungen sowie die Analyse von Geschlechter(un)gleichheiten an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen stehen im Mittelpunkt von Teil I des Gender-Reports. Hier erfolgt eine Fortschreibung der Frauen- und Männeranteile auf verschiedenen Ebenen – von der Bundes- über die Landes- bis zur Hochschulebene. Für diese Auswertungen wird auf die amtliche Statistik Bezug genommen und es werden quantitative Datenanalysen fortgeschrieben.
- ➔ **Teilstudie II: Gleichstellung – rechtliche Umsetzungen und aktuelle Herausforderungen**

Auf der Basis einer schriftlichen Befragung der 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW wird herausgearbeitet, wie Hochschulen die gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben vor Ort umsetzen (u. a. zu Gleichstellung in Leitungsgremien und -positionen, Familienfreundlichkeit, Geschlechtervielfalt, Mehrfachdiskriminierung und zum Gender Pay Gap) und welche Herausforderungen hierbei bestehen. Dabei handelt es sich teilweise um eine Fortschreibung der vorangegangenen Gender-Reporte. Zugleich wird mit Fragen nach den Auswirkungen der Coronapandemie auf die Gleichstellungs- und Gremienarbeit sowie nach der Umsetzung von Maßnahmen zur Anerkennung von Geschlechtervielfalt neues Terrain beschritten.
- ➔ **Teilstudie III: Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau**

Welche geschlechterbezogenen Gemeinsamkeiten und Unterschiede hat das wissenschaftliche und künstlerische Personal im Mittelbau? Für die Untersuchung des akademischen Mittelbaus werden sekundärstatistische Analysen sowie eine teilstandardisierte Online-Befragung genutzt. Dabei ist von Interesse, wie die Hochschulen mit Geschlechtervielfalt und multidimensionalen Geschlechterungleichheiten umgehen und welche Erfahrungen die über 40.000 Beschäftigten im akademischen Mittelbau in NRW in ihrem Hochschulalltag machen. Abschließend werden auf dieser Basis Handlungsempfehlungen formuliert. Diese können von Akteur_innen aus den Hochschulen sowie der Landes-, Bundes- und Gleichstellungspolitik als Anregungen genutzt werden, um geschlechterbezogene Ungleichheiten im akademischen Mittelbau zu minimieren.

Die detaillierten Analysen und ausführlichen Interpretationen finden sich in der Langfassung des Gender-Reports 2022, die bei der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW bestellt und unter folgendem Link abgerufen werden kann:

➔ www.genderreport-hochschulen.nrw.de

TEIL I:

GESCHLECHTER(UN)GLEICHHEIT AN NORDRHEIN-WESTFÄLISCHEN HOCHSCHULEN – DATEN, STRUKTUREN, ENTWICKLUNGEN

Die Entwicklung der Geschlechterverteilung an den nordrhein-westfälischen Hochschulen bildet den Schwerpunkt von Teil I des Gender-Reports. Anhand amtlicher Daten werden im Rahmen von Längsschnittanalysen zunächst die Veränderungen bei den Frauenanteilen in NRW in Beziehung zum bundesdeutschen Hochschulkontext gesetzt.¹ Daran anschließend werden die Qualifizierungsstufen, die Personalgruppen und Fächergruppen an den 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW betrachtet. Erstmals wird hier der Gender Pay Gap bei den Professuren in die Fortschreibung aufgenommen.

1 HOCHSCHULEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN IM BUNDESDEUTSCHEN VERGLEICH

Nordrhein-Westfalen ist das Bundesland, auf das bundesweit die meisten Studierenden entfallen. Mehr als ein Viertel der Studierenden (rund 763.300) war im Wintersemester 2021/22 an einer nordrhein-westfälischen Hochschule eingeschrieben. Bei den Studierendenzahlen spiegelt sich – in NRW wie bundesweit – zunehmend der demografische Wandel wider, denn die Anzahl der Studienanfänger_innen stagniert seit einigen Jahren. Im Zeitvergleich lässt sich darüber hinaus sowohl für die Landes- als auch für die Bundesebene feststellen, dass sich die Frauenanteile in allen Status- und Personalgruppen erhöht haben. Dennoch sind Frauen insbesondere auf den höheren Stufen im akademischen Qualifikationsverlauf und bei Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

➔ Studierende: bundesweit Geschlechterparität erreicht

Der Studentinnenanteil hat bundesweit die 50%-Marke überschritten, wohingegen der Frauenanteil an allen Hochschulen in NRW mit 48,8 % knapp unterhalb der 50%-Marke verbleibt. Demgegenüber beginnen sowohl landes- als auch bundesweit anteilig mehr Frauen als Männer ein erstes Studium. Auch bei den Absolvent_innen eines Erststudiums sind Frauen mit einem Anteil von 54,2 % in NRW und mit 53,7 % bundesweit häufiger vertreten.

¹ Die Daten zum Bundesvergleich basieren auf Fachserien des Statistischen Bundesamtes einschließlich der NRW-bezogenen Daten. Die Daten zu den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (ohne Verwaltungsfachhochschulen) basieren auf Sonderauswertungen durch IT.NRW und weichen geringfügig von den NRW-bezogenen Daten des Statistischen Bundesamtes ab, die die Hochschulen aller Trägerschaften umfassen. Derzeit weist die amtliche Hochschulstatistik Geschlecht ausschließlich binär in den Formen „weiblich“ und „männlich“ aus.

- ➔ **Fächergruppen: geschlechterspezifische Studienfachwahl weiterhin wirksam**

Eine geschlechterspezifische Studienfachwahl ist im Jahr 2020 weiterhin sichtbar. Während in den Geisteswissenschaften und der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften Studentinnen zu zwei Dritteln vertreten sind, beträgt der Studentinnenanteil in den Ingenieurwissenschaften weniger als ein Viertel. Die Verteilung auf die einzelnen Fächergruppen unterscheidet sich auf Bundesebene nur minimal von der Verteilung in NRW.
- ➔ **Internationale Studierende: Frauenanteile in NRW bei den Bildungsinländer_innen am höchsten**

Mit 3,7 % studieren in NRW etwas mehr Bildungsinländer_innen² als im Bundesdurchschnitt, während der Anteil der Bildungsausländer_innen mit 9,5 % unterhalb des deutschlandweiten Durchschnitts liegt. Bei den Bildungsinländer_innen stellen Frauen mit 50,7 % in NRW die knappe Mehrheit, wohingegen ihr Anteil (41,8 %) an den Bildungsausländer_innen deutlich niedriger ausfällt.
- ➔ **Promovierte: Frauenanteil stagniert**

In den letzten Jahren hat sich der Frauenanteil an den Promovierten kaum verändert. In NRW liegt der Anteil bei 43,5 % und fällt zudem etwas geringer aus als der Bundesdurchschnitt.
- ➔ **Habilitierte: Trotz Steigerung sind Frauen unterrepräsentiert**

Sowohl in NRW als auch in ganz Deutschland steigt der Anteil von Frauen unter den Habilitierten. Bundesweit liegt der Frauenanteil bei ungefähr einem Drittel, in NRW leicht darunter. Allerdings ist der steigende Frauenanteil maßgeblich auf die sinkende Zahl der Habilitationen von Männern zurückzuführen.
- ➔ **Juniorprofessor_innen: Geschlechterverteilung nähert sich der Parität**

Neben der Habilitation stellt die Juniorprofessur einen weiteren Qualifikationsweg für eine Lebenszeitprofessur dar. Der Frauenanteil hat sich seit der Einführung der Juniorprofessur stetig erhöht und beträgt im Jahr 2020 in NRW 48,8 %. Er fällt damit nicht nur etwas höher aus als in den restlichen Bundesländern, sondern liegt auch nahe an der Parität.
- ➔ **Wissenschaftliches und künstlerisches Personal: ungleiche Geschlechterverhältnisse**

Insgesamt weist das wissenschaftliche und künstlerische Personal in NRW einen Frauenanteil von 41,7 % auf und liegt damit etwas höher als in den anderen Bundesländern (39,9 %). Allerdings zeigen sich große Differenzen zwischen den einzelnen Gruppen. Während Professorinnen bundes- sowie landesweit mit einem Anteil von gut einem Viertel weiterhin stark unterrepräsentiert sind, stellen Frauen in der größten Personalgruppe, den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen, 43,5 %. Lediglich in der Personalgruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben hat der Frauenanteil die 50-%-Marke überschritten.
- ➔ **Professorinnen: nur rund jede vierte Professur mit einer Frau besetzt**

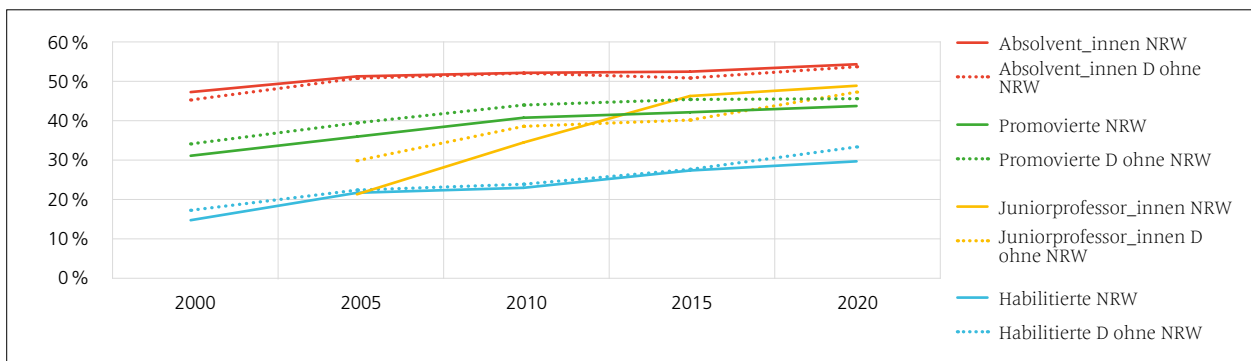
Die Frauenanteile an den Professuren verzeichnen in NRW und bundesweit kontinuierliche Zuwächse, allerdings ausgehend von einem sehr niedrigen Niveau. Der Professorinnenanteil beträgt in NRW 27,5 % und liegt damit leicht oberhalb des bundesdeutschen Durchschnittswerts (26,3 %). Mit steigender Besoldungsgruppe sinkt der Professorinnenanteil: Während in NRW 28,9 % der C3/C2/W2-Professuren mit Frauen besetzt sind, finden sich unter den C4/W3-Professuren lediglich 21,8 %.

² Als Bildungsinländer_innen werden Studierende mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit bezeichnet, die ihre Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland erworben haben. Als Bildungsausländer_innen werden diejenigen ausländischen (oder staatenlosen) Studierenden erfasst, die erst für das Studium an eine deutsche Hochschule gekommen sind und ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben.

➔ **Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung: hoher Frauenanteil mit Ausnahme des Technischen Personals**

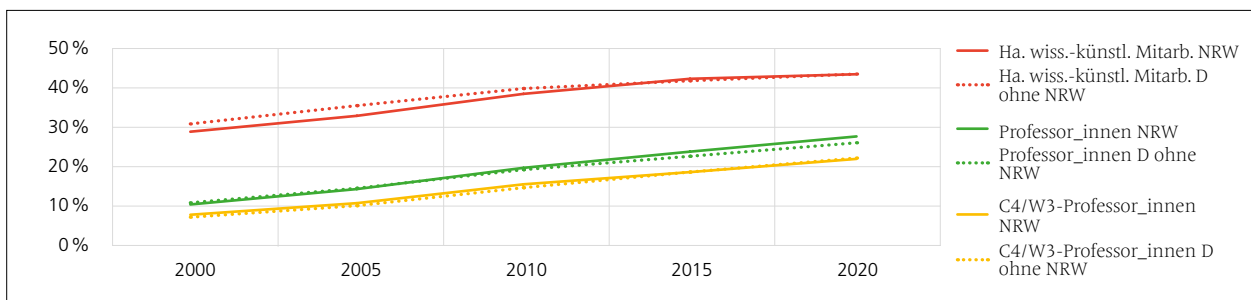
Bei den Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung sind mehr als zwei Drittel der Beschäftigten Frauen, in NRW beträgt ihr Anteil 68,4 % und in den anderen Bundesländern 71,5 %. Es zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Personalgruppen. Während Frauen mit Anteilen oberhalb der 70-%-Marke besonders häufig in der Pflege, den Bibliotheken und im Verwaltungsbereich tätig sind, bewegt sich der Anteil von Frauen beim Technischen Personal unterhalb von 50 %, in NRW liegt er sogar nur bei 39,9 %.

Abb. I 1 Frauenanteile an den Qualifizierungsstufen in NRW und Deutschland (ohne NRW) 2000 bis 2020



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 2020



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

2 TRÄGERSTRUKTUR UND HOCHSCHULARTEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN

Die Hochschulen in NRW lassen sich verschiedenen Trägern zuordnen. Mit Blick auf die Studierendenzahlen ist das Land dabei mit Abstand der größte und damit auch bedeutendste Hochschulträger,³ gefolgt von privaten und kirchlichen Trägern sowie dem Bund. Zudem lassen sich verschiedene Hochschularten unterscheiden: Universitäten, Kunsthochschulen und die Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW), deren Zahl sich in den letzten Jahren erhöht hat.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

- ➔ **Land NRW größter Hochschulträger, private Hochschulen auf Platz zwei**
Das Land NRW ist, gemessen an den Studierendenzahlen, weiterhin der mit Abstand größte Träger der Hochschulen. Der größte Teil der Studierenden (89,5 %) ist an einer der 14 Universitäten, 16 HAWs oder sieben Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes eingeschrieben. Die privaten Hochschulen haben in den vergangenen Jahren stetig an Bedeutung gewonnen, sodass der Anteil der privaten Träger an den Studierenden nunmehr bei 9,0 % liegt. Die Hochschulen in Trägerschaft der Kirchen (1,2 %) und des Bundes (0,4 %) fallen anteilig kaum ins Gewicht.
- ➔ **An HAWs studieren weiterhin mehrheitlich Männer**
Die Frauenanteile an den Studierenden in NRW sind seit dem Ende der 1990er-Jahre über alle Hochschularten hinweg gestiegen. Doch gibt es hier deutliche Unterschiede: Während an Kunsthochschulen, Verwaltungshochschulen und Universitäten Studentinnen inzwischen die Mehrheit bilden, verbleibt der Frauenanteil an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften unterhalb der 50-%-Marke.
- ➔ **Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW: höchster Anteil an internationalen Studierenden**
Die Hochschulen in Landesträgerschaft weisen die höchsten Anteile an internationalen Studierenden auf: Der Anteil der Bildungsinländer_innen beträgt hier 3,7 % und der Anteil der Bildungsausländer_innen 10,1 %. Die Hochschulen in Trägerschaft des Bundes verlangen als Verwaltungshochschulen in der Regel eine deutsche Staatsangehörigkeit, demgemäß sind internationale Studierende so gut wie nicht vertreten. Doch auch die kirchlichen Hochschulen weisen sowohl bei den Bildungsinländern als auch bei den Bildungsausländer_innen niedrige Anteile auf.

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

Frauen und Männer sind an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW je nach Hochschulart und nach akademischer Qualifizierungsstufe unterschiedlich stark vertreten. Nach wie vor zeigen die Auswertungen, dass der Frauenanteil im akademischen Qualifikationsverlauf mit jeder Stufe abnimmt (Abb. I 3).

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

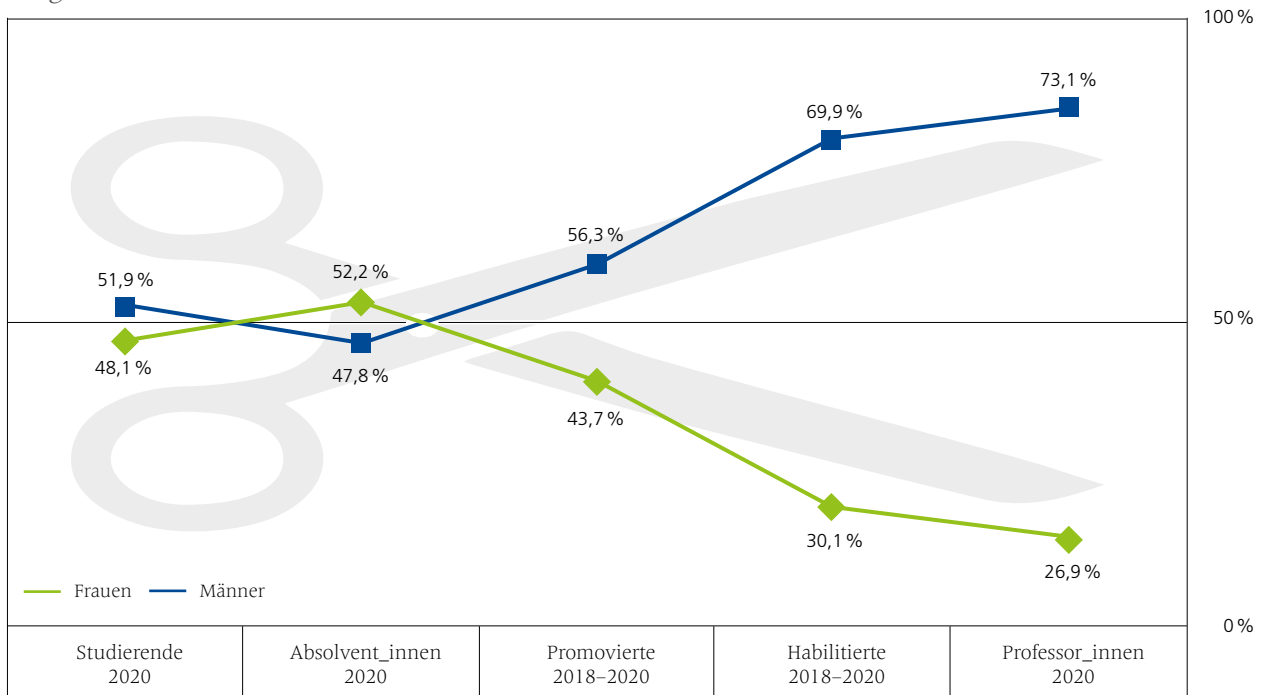
- ➔ **Steigende Studierendenzahlen, insbesondere aufgrund von mehr Studentinnen**
Über alle Hochschularten hinweg haben sich die Studierendenzahlen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Zehnjahreszeitraum um 40,8 % erhöht. Dabei ist die Steigerungsrate von 45,3 % bei den Studentinnen stärker ausgeprägt als bei den Studenten (36,9 %). Die deutlichsten Veränderungen zeigen sich an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften, hier hat sich die

³ Hier einschließlich der Verwaltungsfachhochschulen.

Anzahl der Studentinnen nahezu verdoppelt. Dennoch verzeichnen die HAWs im Vergleich aller Hochschularten den niedrigsten Frauenanteil, der mit 39,9 % knapp die 40-%-Marke verfehlt.

- ➔ **An Universitäten und Kunsthochschulen sind mehrheitlich Studentinnen eingeschrieben**
Die Studentinnenanteile gestalten sich an den einzelnen Hochschularten unterschiedlich. Während Frauen an den Universitäten (50,7 %) und Kunsthochschulen (53,1 %) unter den Studierenden die Mehrheit bilden, studieren an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften mit 60,1 % weiterhin mehr Männer.
- ➔ **Bildungsausländer_innen stark an Kunsthochschulen vertreten**
Während Studierende ohne deutsche Staatsangehörigkeit an Universitäten (13,3 %) und Hochschulen für angewandte Wissenschaften (15,7 %) nur einen kleinen Teil der Studierendenschaft ausmachen, stellen sie an Kunsthochschulen eine anteilig große Gruppe (41,3 %). Dabei sind insbesondere Bildungsausländer_innen mit einem Anteil von mehr als einem Drittel häufig an Kunsthochschulen eingeschrieben.
- ➔ **Bildungsinländer_innen mit hohem Frauenanteil**
Insgesamt studieren an den Hochschulen in NRW weniger Bildungsinländer_innen als Bildungsausländer_innen. Frauen sind in der Gruppe der Bildungsinländer_innen paritätisch vertreten, während ihr Anteil bei den Bildungsausländer_innen mit 41,9 % deutlich geringer ausfällt.
- ➔ **Absolvent_innen mehrheitlich Frauen**
Im Jahr 2020 haben etwa 83.000 Studierende ihr Studium abgeschlossen, darunter bilden Frauen mit einem Anteil von 52,2 % die Mehrheit. Die Frauenanteile bei den Studienabschlüssen übersteigen die der Studierenden. Der hohe Anteil an Lehramtsstudentinnen spiegelt sich auch bei den

Abb. I 3 Frauen- und Männeranteile im Qualifizierungsverlauf an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2020



Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2020 und Studierendenstatistik WS 2020/21; Studierende: ohne Promotionsstudierende, Absolvent_innen: ohne Promovierte, Promovierte und Habilitierte: Dreijahresdurchschnitte (2018–2020); eigene Berechnungen.

Abschlüssen wider: Etwa drei von vier Lehramtsabsolvent_innen sind Frauen. Hinsichtlich der Bachelor- und Masterabschlüsse lassen sich Gender Gaps finden: Rund 52,6 % der Bachelorabsolvent_innen sind Frauen, bei den Masterabschlüssen sind es 50,1 % (einschließlich des Lehramtsabschlusses Master of Education). Insbesondere bei den universitären und den Fachhochschulstudiengängen schließen Frauen seltener mit einem Master ab.

➔ **Promotion: starker Einschnitt im akademischen Qualifizierungsverlauf**

Im aktuellen Erhebungszeitraum hat sich die Zahl der Promovierten um 8,8 % erhöht und auch der Frauenanteil ist in dieser Zeit leicht angestiegen. Mit 43,7 % liegt der Anteil promovierter Frauen jedoch weiterhin unter der 50-%-Marke. Damit zeigt sich, dass der Frauenanteil im Qualifizierungsverlauf von den Master-Absolvent_innen zu den Promovierten sinkt.

➔ **Habilitation: Die Schere ist weit geöffnet**

Das Absinken des Frauenanteils mit steigendem Qualifikationsniveau setzt sich auf der Ebene der Habilitationen fort. Dabei fällt die Differenz des Frauenanteils zwischen Promovierten und Habilitierten mit etwa 14 Prozentpunkten sogar noch deutlicher aus als zwischen den vorherigen Stufen. Sowohl in der Humanmedizin als auch in den Fächern ohne Humanmedizin liegen die Frauenanteile der Habilitierten bei unter einem Drittel.

4 PERSONAL AN DEN HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW

An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sind insgesamt etwa 143.400 Mitarbeitende haupt- und nebenberuflich beschäftigt. Die Frauenanteile unterscheiden sich hierbei stark nach Personal- und Statusgruppe sowie nach Hochschulart. Im Folgenden wird für die einzelnen Personalgruppen des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals mit und ohne Professur sowie für die Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung dargestellt, wie sich die Beschäftigungsstruktur innerhalb der letzten zehn Jahre entwickelt hat.

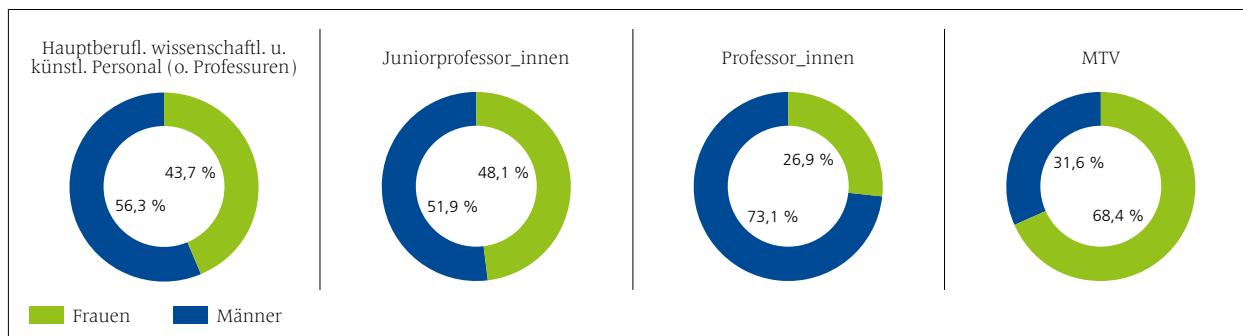
Zentrale Ergebnisse im Überblick:

➔ **Personalstruktur: Frauen weiterhin ungleich an den Status- und Personalgruppen beteiligt**

Frauen sind im wissenschaftlichen und künstlerischen Personal weiterhin unterrepräsentiert und ihr Anteil stagniert bei 42,4 %. Obwohl die Frauen- und Männeranteile bei den Juniorprofessuren mittlerweile fast ausgeglichen sind, liegt der Frauenanteil in der höchsten Statusgruppe der Professor_innen insgesamt weiterhin lediglich bei 26,9 %. Am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ohne Professur sind Frauen mit 43,7 % deutlich stärker vertreten. Dabei stellen sie nur in der kleinen Personalgruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben mit 55,1 % die Mehrheit der Beschäftigten. In der kleinen, aber prestigeträchtigen Teilgruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen mit Nachwuchsgruppenleitung liegt der Frauenanteil lediglich bei etwa einem Drittel (33,6 %), auch stellen Frauen lediglich 35,8 % der Dozent_innen und Assistent_innen.

➔ **Professor_innen: Vertikale Segregation besteht trotz langsam steigender Frauenanteile fort**

Von den rund 8.500 Professuren an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sind im Jahr 2020 nur etwas mehr als ein Viertel (26,9 %) mit Frauen besetzt. Dies stellt eine Steigerung um 7,5 Prozentpunkte im Vergleich zu 2010 dar und der Trend eines insgesamt langsamen Anstiegs der Frauenanteile setzt sich fort. Doch ebenso zeigen sich Beharrungstendenzen bei der vertikalen Segregation: Mit steigender Besoldungsgruppe sinken die Frauenanteile weiterhin, in der W-Besoldung weisen die W3-Professuren mit 24,6 % den insgesamt niedrigsten Frauenanteil auf. 91,3 % der Professor_innen sind verbeamtet; hierbei bestehen keine Geschlechterungleichheiten.

Abb. I 4 Statusgruppen nach Frauen- und Männeranteilen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2020

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

- ➔ **Professor_innen: Unterschiede nach Hochschulart**
An den Medizinischen Fakultäten ist weiterhin erst etwa jede fünfte Professur mit einer Frau besetzt und der Frauenanteil von 20,8 % ist dort im Vergleich zu den anderen Hochschularten am geringsten. Hingegen sind Frauen an den Kunsthochschulen mit einem Anteil von 30,7 % am häufigsten auf Professuren vertreten. Auch konnten die Kunsthochschulen den Frauenanteil im Vergleich zu 2010 um rund neun Prozentpunkte und damit am stärksten steigern.
- ➔ **Professor_innen: horizontale Segregation**
Die Frauenanteile in den acht verschiedenen Fächergruppen weisen zum Teil gravierende Differenzen auf. In den Ingenieurwissenschaften ist weiterhin nur jede sechste Professur mit einer Frau besetzt. Dort liegt der Professorinnenanteil lediglich bei 16,0 %, in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften ist die 20-%-Marke mittlerweile knapp überschritten. Demgegenüber haben die Geisteswissenschaften weiterhin prozentual die meisten Professorinnen mit einem Anteil von 42,8 %. Dahinter folgen die Fächergruppen Kunst, Kunstwissenschaft, die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin mit Frauenanteilen von rund einem Drittel. Die Fächergruppe Sport bewegt sich knapp über der 25-%-Marke, während in der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften der Frauenanteil weiterhin knapp unter einem Viertel verbleibt.
- ➔ **Mittelbau: Zuwachs beim Personal und bei den Frauenanteilen – Unterschiede nach Hochschulart**
Im Zehnjahresvergleich ist das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal ohne Professur stark angewachsen. Dabei ist der Frauenanteil um 5,1 Prozentpunkte auf 43,7 % gestiegen. Die Unterschiede nach Hochschulart bestehen fort, wobei die Universitäten (ohne Kliniken) mit einem Frauenanteil von 39,6 % das Schlusslicht bilden, hinter den Hochschulen für angewandte Wissenschaften (41,6 %) und den Kunsthochschulen (44,7 %). Einzig an den Universitätskliniken stellen Wissenschaftlerinnen im Mittelbau die Mehrheit des Personals. So übertrifft hier der Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau mit 54,2 % klar die 50-%-Marke.
- ➔ **MTV: hohe Frauenanteile über alle Hochschularten hinweg**
Im Vergleich zum akademischen Mittelbau ist die Zahl der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung im Zehnjahresvergleich moderater gestiegen, der Frauenanteil an den Beschäftigten liegt etwas über zwei Drittel. Während an den Kliniken der Frauenanteil im MTV-Bereich mit rund drei Vierteln mit Abstand am höchsten ausfällt, unterscheiden sich die Anteile nach den übrigen Hochschularten kaum und liegen bei rund 60 %. Hierbei bestehen allerdings große Ungleichheiten zwischen dem Technischen Personal und dem Verwaltungspersonal, in dem die Frauenanteile deutlich höher ausfallen.

➔ **MTV: Gender Pay Gap im MTV-Bereich**

Im beschäftigungsstarken Tarifbereich zeigt sich, dass insbesondere beim Verwaltungspersonal die Frauenanteile innerhalb der Dienstgruppen (vor allem gehobener und höherer Dienst) mit steigender Entgeltgruppe sinken. Damit sind Frauen auf den jeweils höher bezahlten Stellen seltener vertreten. Im Vergleich zu den letzten Berichtszeiträumen ist allerdings eine etwas stärkere Beteiligung von Frauen in den höheren Entgeltgruppen zu beobachten. Auch bei den Beamt_innen nimmt der Frauenanteil – bei insgesamt gestiegener Beteiligung von Frauen – innerhalb der höheren Besoldungsgruppen ab.

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

An den 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen steht eine ausgeglichene Beteiligung von Frauen auf allen Stufen einer akademischen Qualifizierung und Beschäftigung weiterhin aus. Das zeigt sich u. a. in dem großen Gefälle zwischen dem Frauenanteil an den Studierenden (47,9 %) und dem Frauenanteil an den Professor_innen (26,9 %). Der Blick auf die Universitäten, Universitätskliniken, HAWs und Kunsthochschulen lässt dabei sowohl Unterschiede nach Hochschulart als auch auf der Ebene der einzelnen Hochschulen sichtbar werden. Am stärksten sind Frauen an den Kunsthochschulen vertreten, am geringsten an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

➔ **Universitäten**

An den Universitäten studieren Frauen und Männer zu etwa gleichen Anteilen. Studentinnen sind jedoch leicht mehrheitlich vertreten, womit der Studentinnenanteil über dem Durchschnitt aller Hochschulen in NRW liegt. Es gibt zudem im Landesvergleich aller Hochschulen anteilig etwas mehr Professorinnen, dennoch reicht ihr Anteil mit 28,2 % nicht an die 30-%-Marke heran. Im NRW-Vergleich unterdurchschnittlich fällt die Beschäftigung von Frauen im akademischen Mittelbau aus (-4,2 Prozentpunkte). Das liegt auch daran, dass in diese Analyse die Universitätskliniken nicht einbezogen werden, denn hinsichtlich der Qualifizierungsphasen Studium und Promotion zeigt sich, dass Universitäten mit Medizinischen Fakultäten höhere Frauenanteile verzeichnen als Universitäten ohne.

➔ **Universitätskliniken**

Bei der Betrachtung der Universitätskliniken und der Medizinischen Fakultäten steht ausschließlich das wissenschaftliche Personal (mit und ohne Professur) im Fokus. Der Frauenanteil im akademischen Mittelbau überschreitet hier die 50-%-Marke und weist im NRW-Vergleich aller Hochschulen den höchsten Wert auf. Demgegenüber fällt der Professorinnenanteil deutlich niedriger aus, denn lediglich jede fünfte Professur ist mit einer Frau besetzt.

➔ **Hochschulen für angewandte Wissenschaften**

Die nordrhein-westfälischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften liegen in allen Statusgruppen mit ihren Frauenanteilen unter dem landesweiten Mittelwert. Besonders ausgeprägt ist der Abstand beim Studentinnenanteil (-8,0 Prozentpunkte), der knapp die 40-%-Marke verfehlt, wohingegen der Professorinnenanteil nur um -0,9 Prozentpunkte vom Landesdurchschnitt abweicht. Ein Vergleich der einzelnen Hochschulen lässt insbesondere an den HAWs den Einfluss fachlicher Schwerpunktsetzungen erkennen. So weisen technikwissenschaftlich ausgerichtete Hochschulen geringere Anteile von Frauen auf, während ein gesundheits- oder sozialarbeitswissenschaftliches Profil mit höheren Frauenanteilen einhergeht.

➔ **Kunsthochschulen**

An den Kunsthochschulen finden sich im Vergleich aller Hochschulen über die einzelnen Statusgruppen hinweg überdurchschnittliche Frauenanteile. Zudem verzeichnen sie in der Gruppe der Studierenden und Professor_innen die höchsten Frauenanteile. Studentinnen sind mit einem Anteil von 53,1 % mehrheitlich vertreten, wohingegen Professorinnen mit einem Anteil von 30,7 % weiterhin unterrepräsentiert sind. Beim akademischen Mittelbau bewegt sich der Frauenanteil von 44,7 % nur knapp oberhalb des durchschnittlichen Landesniveaus. Auch an den Kunsthochschulen spiegeln sich fachspezifische Ausrichtungen in der Höhe der Frauenanteile wider. So studieren, arbeiten und unterrichten an den ausschließlich auf Musik und Musikwissenschaften spezialisierten Hochschulen durchschnittlich weniger Frauen als an den anderen Kunsthochschulen.

6 GESCHLECHTER(UN)GLEICHGEWICHTE IN DEN FÄCHERGRUPPEN

Eine Betrachtung der Frauenanteile in den einzelnen Fächergruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW lässt sichtbar werden, dass die Geschlechterverteilung weiterhin horizontal segregiert ist und sich somit Frauen und Männer ungleich auf die Fächergruppen verteilen (Abb. I 5). So zeigen sich große Unterschiede zwischen Fächergruppen mit einem hohen Frauenanteil, wie den Geisteswissenschaften oder auch Kunst, Kunstwissenschaften, und Fächergruppen, in denen Frauen sehr wenig vertreten sind, wie den Ingenieurwissenschaften. Dennoch sind Frauen durchweg innerhalb der jeweiligen Fächergruppen zu deutlich geringeren Anteilen auf den höheren Hierarchieebenen vertreten, sodass sich die vertikale Segregation auch auf der Ebene der Fächergruppen fortsetzt.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

➔ **In fünf Fächergruppen studieren mehrheitlich Frauen**

In fünf von acht Fächergruppen liegt der Frauenanteil an den Studierenden oberhalb der 50-%-Marke. Zugleich bestehen aber nach wie vor geschlechterbezogene Differenzen bei der Studienwahl, denn insbesondere in den Ingenieurwissenschaften fällt der Studentinnenanteil mit 23,9 % sehr gering aus.

➔ **Frauenanteil sinkt in allen Fächergruppen vom Studium bis zur Professur**

In allen acht Fächergruppen sind Frauen unter den Studierenden stärker vertreten als unter den Professor_innen, allerdings unterscheiden sich die Differenzen zum Teil deutlich. Besonders ausgeprägt ist der Abstand zwischen den Studentinnen- und den Professorinnenanteilen in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften, aber auch in Mathematik, Naturwissenschaften sowie den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin.

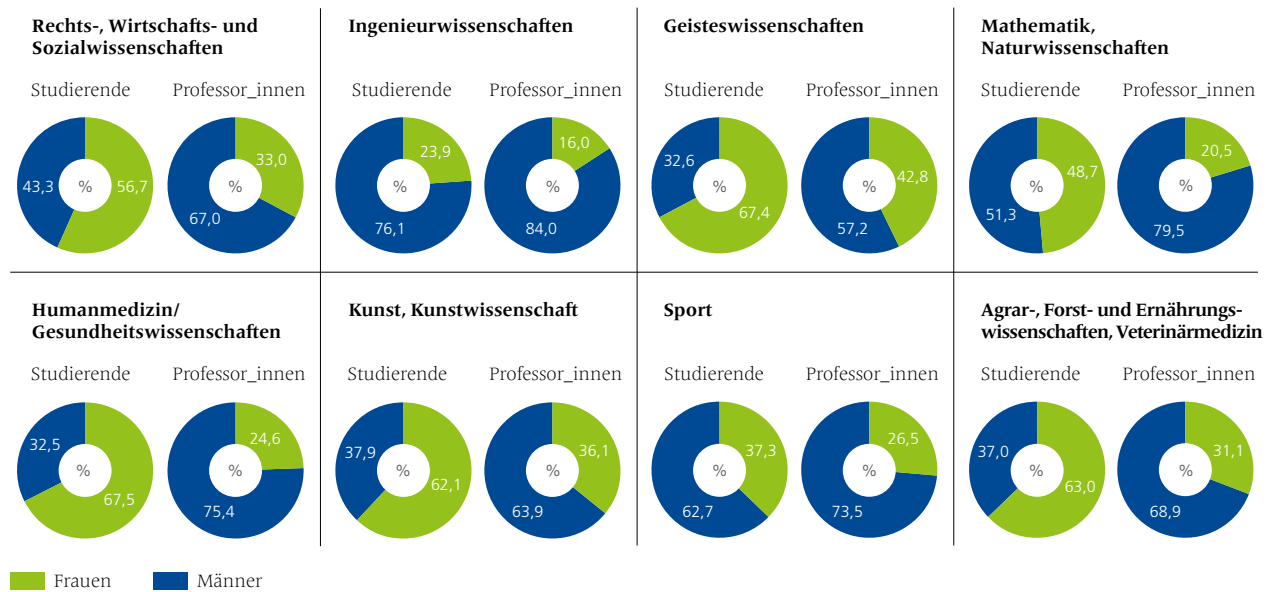
➔ **Viele Studentinnen heißt nicht immer auch viele Professorinnen**

Die Geisteswissenschaften und die Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften weisen mit mehr als zwei Dritteln die höchsten Studentinnenanteile aller Fächergruppen auf. Es zeigen sich jedoch große Unterschiede in Bezug auf die Beteiligung von Frauen auf der professoralen Ebene. Während in den Geisteswissenschaften mit 42,8 % der höchste Professorinnenanteil zu finden ist, liegt er in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften bei unter einem Viertel. Damit ist die Differenz der Frauenanteile zwischen Studium und Professur hier am größten.

➔ **Promotion ausschlaggebend für sinkende Frauenanteile**

In vielen Fächergruppen zeigt sich der erste stärkere Rückgang bei den Frauenanteilen auf der Ebene der Promotionen, während der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ohne Professur häufig etwas höher ausfällt. Nicht die Beschäftigung im akademischen Mittelbau wird in diesen Fächergruppen für Frauen zur Hürde auf dem Weg zur Professur, sondern der Abschluss einer Promotion. Besonders deutlich zeigt sich das bei den zwei größten

Abb. I 5 Studierende und Professor_innen nach Fächergruppen – Frauen- und Männeranteile an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2020



Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2020 sowie Studierendenstatistik WS 2020/21; eigene Berechnungen.

Fächergruppen (Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften). Hier liegen die Frauenanteile des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals sehr nah an den Studentinnenanteilen, während die Frauenanteile bei den Promovierten deutlich abfallen.

➔ **Promotionsstarke Fächergruppen mit wenig Frauen im akademischen Mittelbau**

In den beiden promotionsstarken Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften und Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften liegen die Frauenanteile im akademischen Mittelbau nicht nur deutlich unterhalb des Studentinnenanteils, sondern auch unterhalb des Frauenanteils an den Promovierten. Insbesondere in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften ist der Frauenanteil von 35,0 % bei den hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten im Vergleich zur fast paritätischen Verteilung bei den Studierenden sehr niedrig.

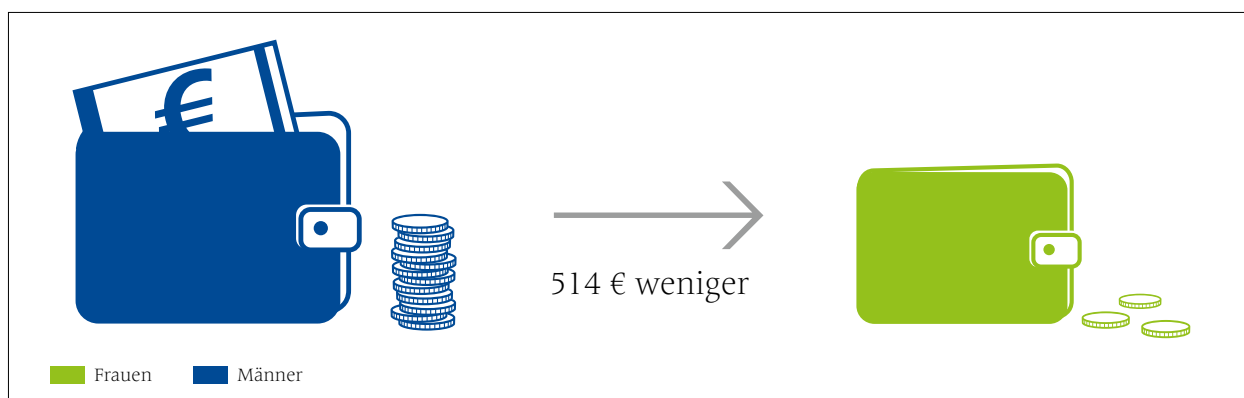
7 GENDER PAY GAP BEI PROFESSOR_INNEN

Im Gender-Report 2019 wurde erstmals der Gender Pay Gap für Professor_innen an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW für das Jahr 2016 erhoben. Auch im Jahr 2020 verdienen Professorinnen auf der Ebene der bereinigten Bruttogehälter im Durchschnitt 514 € weniger als ihre Kollegen. Dabei wird die Höhe der Differenz von Faktoren wie der Besoldungsgruppe, der Hochschulart, dem Alter oder auch der Fachzugehörigkeit beeinflusst. Die geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten stehen in einem engen Zusammenhang mit dem System der W-Besoldung, da die ungleiche Zahlung von Leistungsbezügen eine der wesentlichen Ursachen für den Gender Pay Gap ist.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

- ➔ **Verdienstlücke von 514 € zuungunsten von Professorinnen**
Im Jahr 2020 besteht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW beim bereinigten Bruttogehalt eine Verdienstlücke von 514 € zuungunsten von Professorinnen (Abb. I 6). Diese kann nur etwa zur Hälfte durch Unterschiede in der Eingruppierung der Professor_innen erklärt werden. Im Vergleich zu 2016 hat sich die Differenz nur geringfügig verkleinert.
- ➔ **Gender Pay Gap steigt in höheren Besoldungsgruppen**
Die Besoldungsgruppe hat einen großen Einfluss auf die Höhe des Gender Pay Gaps. Dabei zeigt sich: Je höher die Besoldungsgruppe, desto höher auch der Gender Pay Gap beim durchschnittlichen Bruttogehalt. So verdienen W3-Professorinnen im Durchschnitt 719 € weniger als ihre Kollegen. Eine Differenz, die im Vergleich zu 2016 sogar noch einmal deutlich gestiegen ist.
- ➔ **Entgeltunterschiede an Universitätskliniken und Universitäten besonders groß**
Die geschlechterbezogenen Entgeltunterschiede sind je nach Hochschulart unterschiedlich stark ausgeprägt. Die höchsten Gender Pay Gaps finden sich an den Universitätskliniken und den Universitäten. Doch auch an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften ist ein großer Gender Pay Gap bei den Verdiensten auf der Leitungsebene (W3) festzustellen. An den Kunsthochschulen zeigen sich überwiegend geringere Entgeltunterschiede als an den anderen Hochschularten.

Abb. I 6 Durchschnittliche Gehaltsdifferenz vollzeitbeschäftigter verbeamteter Professor_innen an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2020



Quelle: Sonderauswertung IT.NRW Finanzstatistik; eigene Berechnungen.

➔ **Leistungsbezüge sorgen für Gender Pay Gap**

Im Rahmen der W-Besoldung sind die Leistungsbezüge ungleich auf Frauen und Männer verteilt und bilden damit eine Grundlage für die Verdienstunterschiede. Besonders deutlich zeigt sich die Differenz auf der Ebene der W3-Professuren. W3-Professorinnen erhalten im Schnitt 588 € weniger Leistungsbezüge als ihre Kollegen. Eine Differenz, die sowohl auf ungleiche Leistungsbezüge an den Universitäten als auch an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften zurückzuführen ist.

➔ **Tendenz: Höhere Leistungsbezüge für Männer gehen mit höherem Gender Pay Gap einher**

Auf der Ebene der einzelnen Hochschulen ist eine große Spannweite des Gender Pay Gaps zu beobachten. Trotzdem erhalten Professorinnen an fast allen Hochschulen geringere Leistungsbezüge als Professoren. Dabei wird die Tendenz sichtbar: An Hochschulen, an denen Männer höhere Leistungsbezüge erhalten, fällt auch der Gender Pay Gap deutlich größer aus.

➔ **Ambivalente Einflüsse von Fachzugehörigkeiten**

Auf der Ebene der Lehr- und Forschungsbereiche lassen sich keine eindeutigen Muster für die Verdienstdifferenzen erkennen. Auch wenn Professorinnen in den meisten Lehr- und Forschungsbereichen weniger verdienen als ihre Kollegen, zeigen sich große Unterschiede im Ausmaß des Gender Pay Gaps, aber auch in der Höhe der gezahlten Leistungsbezüge. Diese sind jedoch nicht konstant und können je nach Hochschulart oder Besoldungsgruppe stark variieren.

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

Im Rahmen des Gender-Reports wird auch der Blick auf die Geschlechterverhältnisse an den einzelnen Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW gerichtet. In Form von Gender-Datenprofilen werden Entwicklungen der Frauen- und Männeranteile an den 14 Universitäten, 16 Hochschulen für angewandte Wissenschaften und sieben Kunsthochschulen auf verschiedenen Ebenen sichtbar gemacht. Nach der Analyse der Geschlechterverhältnisse in den Leitungsgremien sowie in Bezug auf Status- und Fächergruppen wird in den Profilen durch Rangplätze eine Vergleichbarkeit der Hochschulen auf der Ebene der jeweiligen Hochschulart ermöglicht (Tab. I 1). Neu ist eine hochschulscharfe Erhebung des Gender Pay Gaps anhand der Verteilung der Leistungsbezüge nach Geschlecht.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

➔ **Große Bandbreite der Frauenanteile im Hochschulvergleich**

Über alle Statusgruppen hinweg zeigen sich zum Teil große Unterschiede zwischen den Frauenanteilen an den einzelnen Hochschulen. So reichen die Studentinnenanteile von 29,6 % bis 83,8 %, während sich die Frauenanteile beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal zwischen 25,0 % und 82,2 % und bei den Professor_innen zwischen 13,3 % und 58,3 % bewegen. Die größten Differenzen bei den Frauenanteilen zeigen sich tendenziell bei den Hochschulen für angewandte Wissenschaften.

➔ **Fächerprofile spiegeln sich in Frauenanteilen wider**

Dass sich die Hochschulen hinsichtlich der Beteiligung von Frauen und Männern unterscheiden, hängt auch mit fächerspezifischen Schwerpunktsetzungen zusammen. An Hochschulen mit einem gesundheitswissenschaftlichen Profil oder mit einem hohen Anteil von Studiengängen der Sozialen Arbeit finden sich bspw. mehr Frauen als an technisch ausgerichteten Hochschulen.

Tab. I 1 Frauenanteile an den Universitäten, HAW und Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nach Qualifizierungsstufen und Statusgruppen 2020

Universität	Studierende	Rang	Promovierte	Rang	Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal	Rang	Professor_innen	Rang	Rang nach Mittelwert
U Köln	61,1 %	1	51,3 %	2	50,1 %	1	31,4 %	3	1
U Bielefeld	57,8 %	2	43,0 %	7	46,5 %	3	34,5 %	2	2
U Düsseldorf	57,4 %	3	54,0 %	1	45,5 %	5	26,6 %	10	3
U Münster	55,5 %	5	47,6 %	3	42,7 %	6	30,2 %	5	3
U Paderborn	48,4 %	10	37,6 %	10	41,8 %	7	34,9 %	1	5
U Bonn	56,3 %	4	47,6 %	4	41,1 %	9	21,7 %	12	6
U Duisburg-Essen	49,2 %	9	46,5 %	6	41,4 %	8	28,3 %	7	7
FernU Hagen	47,7 %	11	31,7 %	14	46,5 %	2	31,2 %	4	8
U Bochum	49,3 %	8	40,1 %	8	38,0 %	11	29,1 %	6	9
U Wuppertal	52,8 %	6	38,0 %	9	40,2 %	10	28,0 %	9	10
DSHS Köln	35,2 %	13	46,9 %	5	46,3 %	4	19,4 %	14	11
U Siegen	52,4 %	7	36,7 %	11	37,6 %	12	23,3 %	11	12
TU Dortmund	45,7 %	12	33,2 %	13	36,8 %	13	28,2 %	8	13
RWTH Aachen	32,6 %	14	33,5 %	12	26,2 %	14	21,3 %	13	14
Alle Universitäten (ohne Kliniken)	50,7 %	(-)	43,7 %	(-)	39,6 %	(-)	28,2 %	(-)	(-)

HAW	Studierende	Rang	Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal	Rang	Professor_innen	Rang	Rang nach Mittelwert
HS für Gesundheit	83,8 %	1	82,2 %	1	58,3 %	1	1
HS Niederrhein	51,6 %	2	57,3 %	2	27,9 %	7	2
FH Bielefeld	42,5 %	6	44,0 %	6	31,7 %	3	3
HS Düsseldorf	49,7 %	3	34,6 %	11	32,4 %	2	4
FH Münster	46,1 %	4	46,1 %	5	24,9 %	10	5
HS Rhein-Waal	44,6 %	5	49,2 %	3	23,7 %	11	5
HS Hamm-Lippstadt	39,7 %	9	42,9 %	7	30,6 %	4	7
HS Bonn-Rhein-Sieg	39,8 %	8	49,0 %	4	27,2 %	9	8
FH Dortmund	38,1 %	10	33,9 %	13	28,6 %	6	9
TH Köln	38,0 %	11	39,4 %	10	27,4 %	8	9
HS Ruhr West	27,1 %	16	34,1 %	12	29,0 %	5	11
TH Ostwestfalen-Lippe	40,6 %	7	32,9 %	15	23,3 %	12	12
FH Südwestfalen	32,6 %	13	41,7 %	8	22,7 %	13	12
HS Bochum	31,8 %	14	39,8 %	9	18,9 %	14	14
HS Westfälische	35,6 %	12	33,1 %	14	17,5 %	15	15
FH Aachen	29,6 %	15	32,8 %	16	16,1 %	16	16
Alle HAW	39,9 %	(-)	41,6 %	(-)	26,0 %	(-)	(-)

Kunsthochschule	Studierende	Rang	Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal	Rang	Professor_innen	Rang	Rang nach Mittelwert
Kunst-HS für Medien Köln	54,2 %	4	61,5 %	1	48,3 %	1	1
Kunstakademie Düsseldorf	56,0 %	2	44,4 %	3	45,9 %	2	2
Folkwang U der Künste	55,0 %	3	44,4 %	3	31,5 %	4	3
Kunstakademie Münster	65,1 %	1	25,0 %	7	35,0 %	3	4
HS für Musik und Tanz Köln	52,5 %	5	58,3 %	2	29,4 %	5	5
HS für Musik Detmold	51,4 %	6	39,0 %	5	25,5 %	6	6
Robert Schumann HS Düsseldorf	43,8 %	7	26,7 %	6	13,3 %	7	7
Alle Kunsthochschulen	53,1 %	(-)	44,7 %	(-)	30,7 %	(-)	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2020 sowie Studierendenstatistik WS 2020/21; eigene Berechnungen, geordnet nach dem Rang nach Mittelwert, siehe Langfassung Gender-Report 2022 (Kap. I 8). Promovierte (Universitäten): Dreijahresdurchschnitte (2018–2020). Wiss. u. künstl. Personal: ohne Professuren. Universitäten: ohne wiss. Personal und Professor_innen in den Universitätskliniken bzw. Medizinischen Fakultäten.

➔ **Unterschiedliche Stärken und Schwächen der einzelnen Hochschulen werden sichtbar**

Die Bildung von Rangplätzen nach der Höhe der Frauenanteile an den akademischen Qualifizierungs- und Personalgruppen macht sichtbar, dass sich nur wenige Hochschulen durchweg auf den vorderen oder aber hinteren Rangplätzen finden. So weisen manche Hochschulen bspw. hohe Professor_innenanteile auf, während sie bei den Studierenden hintere Rangplätze einnehmen. Somit eröffnen die Gender-Datenprofile die Möglichkeit, den Stand der Gleichstellung an der einzelnen Hochschule im Vergleich mit den anderen nordrhein-westfälischen Hochschulen einzuordnen sowie nach Beispielen guter Gleichstellungspraxen an den Hochschulen auf den vorderen Rängen zu suchen.

9 FAZIT

Anhand der vierten Fortschreibung der Daten zu geschlechterbezogenen Entwicklungen an den Hochschulen wird deutlich: Die Beteiligung von Frauen ist auf allen Ebenen gestiegen, sowohl bei der Qualifizierung als auch innerhalb des Hochschulpersonals. Dennoch bleiben Geschlechterungleichheiten auf höherem Niveau bestehen und die Schere zwischen Frauen und Männern auf dem akademischen Qualifizierungsweg öffnet sich weiterhin. Vom Studium bis zur Professur nimmt der Frauenanteil immer noch deutlich ab: Während fast die Hälfte der Studierenden an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW Frauen sind, ist nur etwas mehr als ein Viertel der Professuren mit Frauen besetzt. Auf den ersten Stufen des wissenschaftlichen Qualifizierungswegs lässt sich zuletzt eine Stagnation der Frauenanteile sowohl bei den universitären Masterabschlüssen als auch bei den Promovierten feststellen. Im Verlauf der weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung lassen sich unterschiedliche Entwicklungen beobachten: Während bei der Juniorprofessur die Geschlechterparität fast erreicht ist, sind die Nachwuchsgruppenleitungen als wichtige Qualifizierungspositionen erst zu einem Drittel mit Frauen besetzt und bei den Habilitationen verbleibt der Frauenanteil sogar unter einem Drittel. Zudem sind Frauen bei den Juniorprofessuren mit Entfristungsoption (Tenure Track) unterrepräsentiert. Mit Blick auf die Fächer zeigen die Ergebnisse eine weiterhin starke horizontale Segregation, die bereits mit dem Studium beginnt und sich je nach Fächergruppe sehr unterschiedlich auf den Qualifizierungs- und Karrierestufen fortsetzt.

Im wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulpersonal sind Frauen insgesamt stärker vertreten als noch zu Beginn des letzten Jahrzehnts. Das variiert jedoch nach wie vor stark nach Statusgruppe, Hochschulart und Fach. Im akademischen Mittelbau ist die Geschlechterparität noch nicht erreicht, jedoch ist hier gerade an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften, wo Frauen lange Zeit stark unterrepräsentiert waren, in den letzten Jahren eine deutliche Steigerung des Frauenanteils zu beobachten. Bei den Professuren lässt sich trotz Steigerung der Frauenanteile nach wie vor eine vertikale Segregation zwischen den fast paritätisch besetzten Juniorprofessuren und den W3-Professuren beobachten, deren Frauenanteil nur halb so hoch ausfällt. Zudem geht die gestiegene Beteiligung von Frauen einher mit Entgeltungleichheiten. Vor allem in der Besoldungsgruppe W3 existiert ein erheblicher Gender Pay Gap, eine Verdienstlücke zuungunsten von Frauen, die sich auf die mit der W-Besoldung eingeführten Leistungsbezüge zurückführen lässt. Auch im mehrheitlich mit Frauen besetzten MTV-Bereich lassen sich – bei insgesamt gestiegenen Frauenanteilen gerade in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen – immer noch Entgeltungleichheiten feststellen. Damit zeigen die Befunde des Gender-Reports neben Fortschritten bei der Gleichstellung auch, dass gleichstellungspolitisch weiterhin auf vielen Ebenen Handlungsbedarf besteht.

TEIL II:

GLEICHSTELLUNG – RECHTLICHE UMSETZUNGEN UND AKTUELLE HERAUSFORDERUNGEN

Hochschulen haben den grundgesetzlichen Auftrag, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Konkretisiert wird dieser Auftrag in Nordrhein-Westfalen durch das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) und die Landeshochschulgesetzgebung (HG und KunstHG). Darüber hinaus bestimmen weitere Gesetze, wie z. B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (EntgTranspG), die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen in NRW. In Teil II des Gender-Reports 2022 wird beleuchtet, wie die nordrhein-westfälischen Hochschulen diese rechtlichen Vorgaben umsetzen. In diesem Zusammenhang werden u. a. die Erhebungen zur geschlechtergerechten Besetzung von Leitungsgremien und -positionen, zur Gleichstellungssteuerung und zur familienfreundlichen Hochschule fortgeschrieben. Gleichzeitig fließen neue Fragestellungen in die aktuelle Teilstudie ein, wie etwa die Auswirkungen der Coronapandemie auf die Gleichstellung, die konkreten Maßnahmen zur Senkung des Gender Pay Gaps und der Umgang mit Mehrfachdiskriminierungen. Anhand einer schriftlichen Befragung aller Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Jahr 2021 sowie anhand von Datenbankauswertungen, eigenen Erhebungen und Dokumentenanalysen werden Gleichstellungserfolge, aber auch Umsetzungsprobleme sichtbar.

1 GESCHLECHTERPARITÄT IN LEITUNGSGREMIEN UND -POSITIONEN

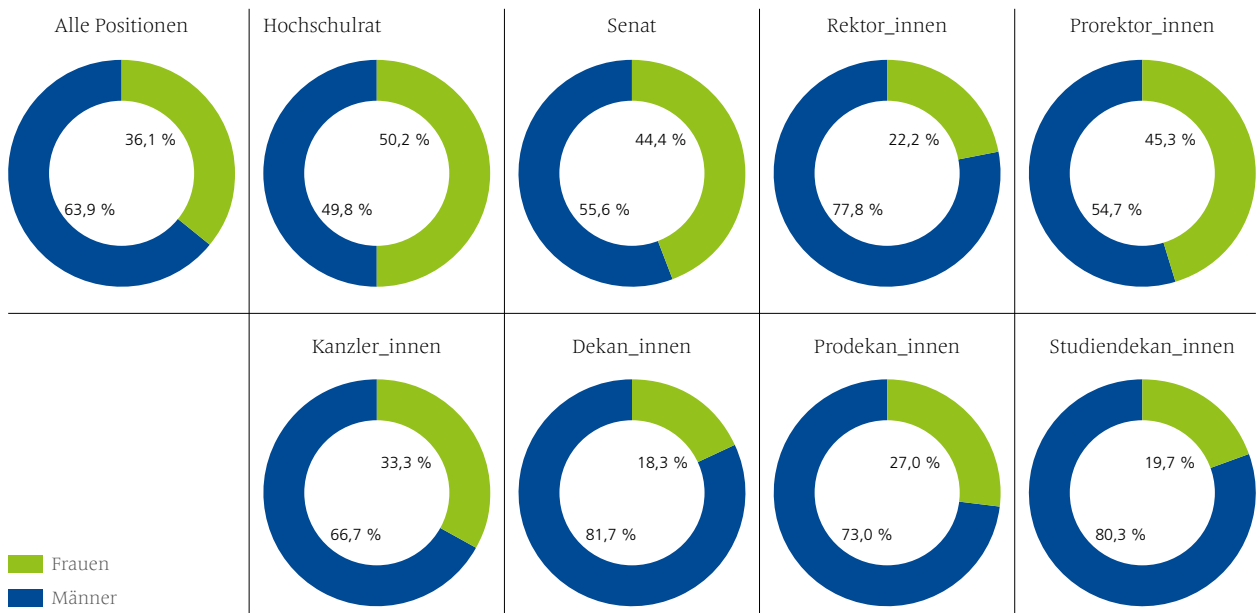
In Leitungsgremien und auf Leitungspositionen werden an Hochschulen wichtige Entscheidungen über die Gestaltung der Hochschule getroffen und umgesetzt. In Nordrhein-Westfalen sehen die rechtlichen Regelungen vor, dass Gremien an Hochschulen geschlechterparitätisch zu besetzen sind. Sowohl in § 11b HG als auch in § 12b KunstHG ist festgelegt, dass Hochschulgremien hiervon nur in einem sachlich begründeten Einzelfall abweichen dürfen.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

➔ Positiver Trend bei der Besetzung von Gremien und Leitungspositionen

Die Frauenanteile sind im aktuellen Berichtszeitraum insgesamt gestiegen. Eine geschlechterparitätische Verteilung von Sitzen und Leitungsgämnern ist mit Blick auf die verschiedenen Gremien jedoch noch nicht erreicht. Eine Ausnahme bildet die Zusammensetzung der Hochschulräte an den Universitäten und HAWs. Im KunstHG fehlt eine gesetzliche Zielvorgabe für den hochschulübergreifenden Kunsthochschulbeirat, der jedoch derzeit nicht besetzt ist.

Abb. II 1 Gremien und Führungspositionen an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW – Frauen- und Männeranteile 2022



Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnung. Gezählt wurden die stimmberechtigten Mitglieder des Senats. Prodekan_innen und Studiendekan_innen werden aufgrund der Tätigkeit zugeordnet. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt.

- ➔ **Verringerung des Frauenanteils mit steigender Hierarchieebene**
 In den Rektoraten und Dekanaten zeigt sich, dass die Frauen in den Führungspositionen deutlich seltener vertreten sind als in den darunterliegenden Hierarchieebenen, den Prorektoraten und Prodekanaten. Verhältnismäßig hohe Frauenanteile bei Prorektor_innen und Prodekan_innen führen dazu, dass diese Leitungsgremien insgesamt weniger von Männern dominiert werden.

- ➔ **Weiterhin starke Belastung durch Gremienarbeit und uneinheitliche Entlastungsangebote**
 Während einige Hochschulen insbesondere die Gremienarbeit von Professorinnen durch Entlastungsangebote honorieren und kompensieren, befinden sich andere derzeit noch im Konzeptions- und Umsetzungsprozess. Ein weiterer Teil der Hochschulen ergreift diesbezüglich bislang noch keinerlei Maßnahmen.

- ➔ **Paritätische Besetzung von Leitungsgremien mit der Steigerung des Professorinnenanteils verbinden**
 Die Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren ist nicht nur der Schlüssel für eine paritätische Besetzung von Leitungsgremien und -positionen, sondern auch für eine angemessene Verteilung von Gremienarbeit und Leitungsverantwortung zwischen den Geschlechtern. Nur so kann die ungleiche Belastung durch Gremienarbeit, die aufgrund der Unterrepräsentanz maßgeblich Frauen trifft, verringert werden.

2 GLEICHSTELLUNGSSTEUERUNG UND -GOVERNANCE

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) und das Hochschulgesetz (HG) bzw. das Kunsthochschulgesetz (KunstHG) geben die Bestellung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie die Einrichtung von Gleichstellungskommissionen vor. Zudem definieren sie weitere gleichstellungsbezogene Steuerungsinstrumente wie Gleichstellungspläne und die Gleichstellungsquoten bzw. Gleichstellungsziele bei der Berufung von Professor_innen. Die Umsetzung dieser gesetzlichen Vorgaben gestaltet sich an den Hochschulen unterschiedlich.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

- ➔ **Gleichstellungskommissionen sind eingerichtet und (dezentrale) Gleichstellungsbeauftragte im Amt**

Die Hochschulen kommen ihren gesetzlichen Verpflichtungen zur Gleichstellung nach LGG, HG und KunstHG nach und haben sowohl (dezentrale) Gleichstellungsbeauftragte bestellt als auch Gleichstellungskommissionen eingerichtet. Insbesondere an Universitäten wird neben den gesetzlich vorgeschriebenen Ämtern die Institutionalisierung von Gleichstellungsarbeit durch weitere Positionen und Strukturen wie Prorektorate oder Stabsstellen erweitert.
- ➔ **Erstellung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen werden umgesetzt**

Sowohl auf zentraler Ebene als auch in den Fachbereichen und Einrichtungen werden die Erstellung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen weitgehend umgesetzt. Mehrheitlich weisen diese eine Laufzeit von fünf Jahren auf. Nur wenige Hochschulen nutzen alternative Steuerungsinstrumente.
- ➔ **Einführung von Gleichstellungsquoten für Professorinnen mit ambivalenten Ergebnissen**

Bis auf eine Ausnahme haben alle Hochschulen Gleichstellungsquoten bzw. -ziele für die Berufung von Professorinnen eingeführt. An den Universitäten und HAWs variiert die Höhe der festgelegten Zielquoten jedoch sehr stark. Insbesondere das Kaskadenmodell wird vielfach als unwirksam eingeschätzt. Problematisch sind weiterhin fehlende Sanktionsmöglichkeiten, wenn verabschiedete Quoten nicht erreicht werden, sowie die deutlich weichere Vorgabe von Gleichstellungszielen im KunstHG.
- ➔ **Öffnung und Erweiterung der Gleichstellungsthematik**

Vor allem Universitäten und Kunsthochschulen berücksichtigen weitere Ungleichheitsdimensionen in ihrer Gleichstellungsarbeit. Zum Teil setzen Hochschulen bereits Maßnahmen für spezifische Zielgruppen um (bspw. internationale Postdoktorandinnen oder Wissenschaftlerinnen mit Behinderung) oder thematisieren intersektionale Verschränkungen in entsprechenden Veranstaltungsformaten. Allerdings stehen eine systematische Erweiterung der Gleichstellungsarbeit um verschiedene Diversitätsdimensionen sowie der strukturelle Einbezug von Mehrfachdiskriminierung noch aus.
- ➔ **Aufbau neuer Organisationsbereiche zum Thema Diversität**

Parallel zu ihren Gleichstellungsmaßnahmen bauen einige Hochschulen Organisationsbereiche zu ‚Diversity‘ oder ‚Chancengleichheit‘ auf; zum Teil wird hierbei auch eine Zusammenführung mit der Gleichstellungsarbeit anvisiert. Eine Herausforderung für die Umsetzung ist u. a., dass verfügbare Daten zu einzelnen Merkmalen stark variieren und die Diversitätsdimensionen hochschulrechtlich nicht gleichermaßen gesetzlich verankert sind. Darüber hinaus muss eine entsprechende Ausstattung mit Ressourcen und Personal gewährleistet sein, um eine weitere Überlastung der Gleichstellungsakteur_innen zu vermeiden.

- ➔ **Gleichstellungsmaßnahmen legen Fokus auf Wissenschaftskarrieren und Vereinbarkeit**
 Ein Großteil der Gleichstellungsmaßnahmen fokussiert auf den wissenschaftlichen Mittelbau sowie auf die Gruppe der Studierenden, während der MTV-Bereich selten als Zielgruppe angesprochen wird. Thematisch befassen sich viele Maßnahmen mit der Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen sowie mit der Vereinbarkeit von Hochschulkarriere und Familie. Ein weiteres Themenfeld ist die Gewinnung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen für die MINT-Fächer.
- ➔ **Gleichstellungssteuerung systematisch verankern**
 Die Ergebnisse zeigen, dass die systematische Verankerung von Gleichstellungssteuerung nicht nur von den zur Verfügung stehenden Mitteln abhängt, sondern auch wesentlich vom Engagement der Hochschulen getragen wird. Um dem Gleichstellungsauftrag mehr Gewicht zu verleihen, sollte dieser sanktionsfest ausgestaltet sein und die gesetzlichen Grundlagen von HG und KunstHG sollten stärker angeglichen werden.

3 CORONAPANDEMIE UND GLEICHSTELLUNG

An Hochschulen trafen und treffen die Folgen der Coronapandemie alle Statusgruppen. Zudem ist die Situation der Beschäftigten abhängig davon, ob sie ihre Tätigkeiten im Homeoffice ausüben können oder nicht. Aus einer Gleichstellungsperspektive wurden insbesondere Vereinbarkeitsfragen und hier zusätzliche Aufgaben für Frauen bei der Betreuung von Kindern adressiert sowie eine damit verbundene verminderte Publikationstätigkeit.

Abb. II 2 Coronapandemie und Gleichstellung



Quelle: eigene Darstellung.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

- ➔ **Die Coronapandemie verändert(e) die Gremien- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen**
Die Gremienarbeit fand während der Coronapandemie vorwiegend digital statt. Manche Hochschulen berichten, dass dieser Umstand es erschwert habe, Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit zu gewinnen, andere hingegen betonen die bessere Einbindung von Wissenschaftlerinnen aufgrund der Homeoffice-Möglichkeit. Zudem haben einige Hochschulen sowohl die Gleichstellungsbeauftragte als auch Gleichstellungsthemen bei ihren Maßnahmenplanungen zum Umgang mit der Pandemie direkt einbezogen. Dies führte mancherorts zu einer erhöhten Aufmerksamkeit für die Gleichstellungsarbeit. Zugleich berichten einzelne Hochschulen auch von einer gestiegenen Arbeitsbelastung der Gleichstellungsbeauftragten.
- ➔ **Maßnahmen zur Reduzierung negativer Effekte der Coronakrise**
Der Schwerpunkt der entwickelten Gleichstellungsmaßnahmen, um Kriseneffekte abzufedern, lag auf der Verbesserung von Kinderbetreuung, da die Hochschulen Care-Arbeit wesentlich mit der Sorge für (eigene) Kinder assoziierten. Von einigen Universitäten werden Maßnahmen genannt, die auf arbeitsvertraglichen Ebenen Nachteilen entgegenwirken wollen, bspw. indem befristete Verträge verlängert werden. Weitere Themen sind digitale Diskriminierung und die Abfrage spezifischer pandemiebedingter Bedarfe.
- ➔ **Geschlechterproblematik längerfristig im Blick behalten**
Die Auswirkungen der Coronapandemie legen die an den Hochschulen bestehenden (Geschlechter-) Ungleichheiten offen und verstärken diese teilweise. Positiv hervorzuheben ist die Bereitschaft einiger Hochschulen, die zusätzlich aufgewendete Zeit für Care-Arbeit während der Pandemie anders bewerten zu wollen. Diese Problematik muss, wie in einigen Rückmeldungen betont wird, längerfristig und hochschulübergreifend im Blick behalten werden.

4 FAMILIENFREUNDLICHE HOCHSCHULE

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie mit Wissenschaft, Beruf und Studium ist ein zentraler Bestandteil gleichstellungspolitischer Maßnahmen an den Hochschulen. Neben der Einrichtung von Familienservicebüros, verschiedenen Angeboten zur Kinderbetreuung sowie flexiblen Arbeitszeitmodellen und der Schaffung familienfreundlicher Studienbedingungen wird zunehmend auch die Pflege von Angehörigen von den Hochschulen thematisiert. Zudem nutzen die Hochschulen häufig Audits und Zertifizierungsprozesse als Instrumente zur Etablierung einer familienfreundlichen Hochschulkultur.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

- ➔ **Wichtige Rolle der Familienservicebüros**
Die Familienservicebüros sind die zentrale Anlaufstelle für Vereinbarkeitsfragen und stehen für deren organisationale Einbindung in die Struktur der Hochschule. Es zeichnet sich eine zunehmende Verstärkung der Familienservicebüros an den meisten Hochschulen ab. Damit werden Vereinbarkeitsmaßnahmen als Daueraufgabe der Hochschulen etabliert.
- ➔ **Erweiterter Familienbegriff**
In der Regel setzen die Hochschulen auf einen inklusiven Familienbegriff, der über die traditionelle Kleinfamilie und die Betreuung von leiblichen Kindern hinausgeht. Dabei wird Familie durch Verantwortungsübernahme und auf Langfristigkeit angelegte Beziehungsformen definiert. Auf konzeptioneller wie praktischer Ebene lassen sich vielfach Entwicklungen in diese Richtung erkennen, wobei offenbleibt, ob nichttraditionelle Familienmodelle konkret in Maßnahmen eingebunden werden.

➔ **Care-Verantwortung anerkennen – Arbeits- und Studienbedingungen anpassen**

Um Familienfreundlichkeit zu fördern, sind langfristige Strategien gefragt, damit die Vereinbarkeit von Familie mit Studium, Wissenschaft und Beruf dauerhaft und effektiv in Hochschulstrukturen verankert werden kann. Die Verstetigung der Familienservicebüros ist dabei ein wichtiger Faktor. Gleichzeitig sind nach wie vor auch die Arbeits- und Studienbedingungen sowie (wissenschaftliche) Leistungsanforderungen daraufhin zu befragen, ob Sorgeverantwortung anerkannt und einbezogen wird.

5 SEXUELLE BELÄSTIGUNG, ANTIDISKRIMINIERUNG UND GESCHLECHTERVIELFALT

Eine wichtige Voraussetzung für die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen ist der Schutz vor Diskriminierung, wozu auch die Prävention von sexueller Belästigung und Gewalt zählt. Die Hochschulen in NRW sind aufgefordert, den Erfordernissen eines umfassenden Diskriminierungsschutzes nachzukommen, der sowohl sexuelle Belästigung, Mehrfachdiskriminierungen als auch Geschlechtervielfalt adressiert.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

➔ **Hochschulen arbeiten verstärkt zu sexueller Belästigung**

Viele Hochschulen haben ihre Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung intensiviert und bspw. den Zugang zu Ansprechpersonen und Beschwerdeverfahren ausgebaut, andere haben begonnen, sich mit der Problematik zu befassen und erste Präventionsmaßnahmen zu implementieren. Richtlinien gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt werden jedoch erst in Ansätzen hin zu einem umfassenden Diskriminierungsschutz weiterentwickelt. Zudem wird bislang in diesem Kontext der Schutz von Minderjährigen kaum berücksichtigt.

➔ **Mehrfachdiskriminierungen und Abhängigkeitsverhältnisse werden langsam erkannt**

Einige Hochschulen beziehen Mehrfachdiskriminierungen im Kontext von sexueller Belästigung mit ein, bspw. in der Beratung oder im Rahmen von Fortbildungsveranstaltungen. Darüber hinaus sind mehrere Hochschulen dabei, ihre Richtlinien zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu umfassenden Antidiskriminierungsrichtlinien weiterzuentwickeln. Insbesondere die Kunsthochschulen ergreifen verschiedene Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen, um Machtmissbrauch vorzubeugen und hochschulinterne Abhängigkeitsverhältnisse diskriminierungsarm zu gestalten.

➔ **Der Implementierungsgrad von Angeboten bleibt unklar**

Beratungen, Beschwerdestellen und auch Fortbildungen zu sexualisierter Gewalt und Diskriminierung werden an vielen Hochschulen angeboten. Dabei wird jedoch nicht deutlich, ob Anlaufstellen niedrigschwellig erreichbar und bekannt sind, ob einschlägige Fortbildungen für das (Führungs-) Personal verpflichtend erfolgen und inwiefern deren Wirksamkeit überprüft wird.

➔ **Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt steht noch am Anfang**

Regelungen, die über die allgemeine Erfüllung antidiskriminierungsrechtlicher Vorgaben hinsichtlich geschlechtlicher Vielfalt hinausreichen, werden nur von wenigen Hochschulen erstellt. Bislang sind die Hochschulen vor allem mit technischen Maßnahmen zur Erfassung aller Personenstände und einer geschlechterinklusive Ansprache ihrer Hochschulmitglieder befasst. Zudem wünschen sich die Hochschulen eine rechtliche Klärung, wie sie Geschlechtervielfalt im Rahmen ihrer Gleichstellungsarbeit ausgestalten können, da das LGG und auch die Arbeitsstättenverordnung ausschließlich auf die Gleichstellung von Frauen und Männern rekurrieren.

- ➔ **Dauerhafte Maßnahmen zur Schaffung eines diskriminierungsarmen Umfelds ausbauen**
Viele Präventionsmaßnahmen und Kampagnen gegen Diskriminierung und sexualisierte Gewalt an Hochschulen sind bislang projektförmig angelegt und rechtliche Dimensionen noch unzureichend geklärt. Es gilt, die zu ergreifenden Maßnahmen auf Dauer zu stellen, den Diskriminierungsschutz systematisch zu verankern und (rechtliche) Sicherheit zu schaffen, um ein diskriminierungsarmes Umfeld zu ermöglichen und insbesondere Mehrfachdiskriminierung systematisch zu adressieren.

6 GENDER PAY GAP UND GENDERGERECHTE FINANZIERUNGSMODELLE

Gleichstellung umfasst auch die Mittelvergabe und -verteilung innerhalb der Hochschulen, die Ausstattung der mit Gleichstellungsarbeit betrauten Stellen (Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsbüro, ggf. Stabsstellen, Familienservice etc.) sowie eine diskriminierungsfreie und gendergerechte Entlohnung. Gesetzliche Grundlagen hierfür sind u. a. die Hochschul- und die Arbeitsgesetzgebung.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

- ➔ **Hochschulen haben den Gender Pay Gap im Blick und zeigen Handlungsbereitschaft**
Die meisten Hochschulen haben sich vorgenommen, den Gender Pay Gap in ihren Organisationen abzubauen. Geschlechterbezogene Daten zu Gehaltsunterschieden werden hierbei als wichtige Voraussetzung betrachtet, weshalb mehrere Hochschulen die Identifizierung von Gender Pay Gaps in ihr Monitoring bzw. Controlling übernehmen wollen. Daneben werden transparente Vergabeverfahren von Leistungsbezügen und die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Berufungsverhandlungen als sinnvoll erachtet.
- ➔ **Maßnahmen beziehen sich vorwiegend auf die Gruppe der Professor_innen**
Die Maßnahmen zum Abbau des Gender Pay Gaps beziehen sich vorwiegend auf die Gruppe der Professor_innen. Der wissenschaftliche und künstlerische Mittelbau sowie die große Beschäftigtengruppe der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung, die ebenfalls von geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten betroffen sind, werden nur von wenigen Hochschulen angesprochen.
- ➔ **„Fixing the system“ versus „fixing the women“**
Einige Hochschulen möchten ihre Mitglieder allgemein für das Thema Entgeltungleichheit sensibilisieren. Deren Ursachen werden dabei unterschiedlich verortet. Einerseits wird der Gender Pay Gap auf die geringe Repräsentanz von Frauen zurückgeführt und eine Erhöhung des Frauenanteils auf Leitungspositionen angestrebt. Andererseits vermuten die Hochschulen Defizite bei den Frauen und deren Verhandlungsfähigkeiten, was jedoch die Notwendigkeit von strukturellen Veränderungen ausblendet.
- ➔ **Gleichstellungsorientierte Mittelvergabe und monetäre Anreizsysteme**
Sofern die Hochschulen bei der internen Mittelvergabe einen Parameter „Gleichstellung“ berücksichtigen, wird dieser unterschiedlich ausgestaltet. Derzeit verfügt keine Hochschule über eine haushalterische Strategie im Sinne eines umfassenden Gender Budgetings, wenngleich an einigen Universitäten und HAWs verschiedene monetäre Anreizsysteme zur Förderung von Gleichstellungsanliegen implementiert sind.
- ➔ **Geschlechtergerechte Finanzierung**
Die Einführung von Monitoring- und Controlling-Verfahren zur Verringerung des Gender Pay Gaps sollte an den Hochschulen umfassend genutzt und nicht allein auf Professuren bezogen werden. Um ihrem Gleichstellungsauftrag nachzukommen, sollten alle Hochschulen diesen auch in der internen, leistungsbezogenen Mittelvergabe berücksichtigen und die mit Gleichstellungsarbeit betrauten Stellen mit angemessenen finanziellen Mitteln ausstatten.

7 GESCHLECHTERFORSCHUNG – GENDER-DENOMINATIONEN, ZENTREN UND STUDIENGÄNGE

Eine aktive Unterstützung seitens der Gleichstellungsbeauftragten bei der Einrichtung, Einwerbung und Sicherung von Gender-Denominationen, Zentren und Studiengängen für Geschlechterforschung ist Teil der Leitlinie der LaKof für das Thema Gleichstellung an Hochschulen und Universitätsklinika in NRW. Aktuell (2020–2023) führt der Wissenschaftsrat (WR) in Absprache mit den Bundesländern eine umfassende Strukturbegutachtung der Gender Studies unter Berücksichtigung aller relevanten Einrichtungen durch, um Empfehlungen zu deren Weiterentwicklung auszusprechen. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass Geschlechterforschung und Gender Studies wichtige Impulse zur Lösung drängender gesellschaftlicher Fragen geben können.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

- ➔ **Die Zahl der Professuren mit Gender-Denomination stagniert**
Zu vielen relevanten Gegenwarts- und Zukunftsthemen kann die Geschlechterforschung als disziplinäres und interdisziplinäres Forschungsfeld wichtige Analysen und Ergebnisse liefern. Vor diesem Hintergrund ist es bedenklich, dass die Zahl der Professuren mit Gender-Denomination in den letzten Jahren stagniert, da parallel zur Einrichtung neuer Professuren bestehende Denominationen weggefallen sind. Im Vergleich zum Berichtszeitraum 2016 ist die Entwicklung sogar rückläufig.
- ➔ **Arbeits- und Koordinationsstellen der Gender Studies sind vielfach unterausgestattet**
Die Arbeit der interdisziplinären Zentren und disziplinären Arbeitsstellen für Geschlechterforschung sowie der Koordinationsstellen der Gender-Studies-Studiengänge wird in der Regel von befristet eingestellten Mitarbeitenden aus dem akademischen Mittelbau geleistet. Um die Arbeit der Zentren und Koordinationsstellen für Gender Studies zu gewährleisten, sind Dauerstellen in diesem Bereich notwendig. Sie bieten zugleich die Voraussetzung, um eine kontinuierliche Qualität(ssteigerung) von Lehre und Forschung in den Gender Studies sicherzustellen.
- ➔ **Geschlechterforschung strukturell an den Hochschulen (weiter) etablieren und entwickeln**
Um die Geschlechterforschung dauerhaft an den Hochschulen zu etablieren, sind die Fachbereiche aufgefordert, Geschlechteraspekte in die verschiedenen Wissenschaftsfelder einzuführen, indem sie entsprechende Professuren ausschreiben und verstetigen. Dies gilt insbesondere für Fachbereiche und Fächer, in denen die fachdisziplinäre Geschlechterforschung bislang kaum verankert ist.

8 FAZIT

Die Hochschulen erfüllen die gesetzlichen Verpflichtungen zur Gleichstellungsbeauftragung sowohl auf zentraler Ebene als auch in den Fachbereichen und Einrichtungen. Gleiches gilt für die Erstellung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen sowie für die Festsetzung von Gleichstellungsquoten bzw. -zielen für die Berufung von Professorinnen. Als problematisch erweisen sich weiterhin fehlende Sanktionsmöglichkeiten, wenn den gesetzlichen Vorgaben nicht entsprochen wird oder die selbst gesetzten Ziele verfehlt werden.

Bei der Besetzung von Gremien und Leitungspositionen zeichnet sich ein positiver Trend ab, wenngleich eine ausgeglichene Verteilung von Sitzen und Leitungämtern nach Geschlecht in den verschiedenen Gremien, mit Ausnahme der Hochschulräte, noch nicht umfassend erreicht ist. Nach wie vor ist die Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren und Leitungspositionen ausschlaggebend für eine paritätische Besetzung von Gremien. Dies würde auch die starke Belastung Einzelner in den Gremien

reduzieren. Gerade die Auswirkungen der Coronapandemie haben Gleichstellungs- und Gremienarbeit stark beeinflusst. Vielfach verstärkten sich bereits bestehende (Geschlechter-)Ungleichheiten. Positiv hervorzuheben ist die Bereitschaft einiger Hochschulen, die aufgewendete Zeit für Care-Arbeit während der Pandemie anders bewerten zu wollen. Es erscheint notwendig, diese Problematik längerfristig und hochschulübergreifend im Blick zu behalten.

Die Unterstützung von Vereinbarkeit nehmen die Hochschulen insgesamt sehr ernst. Das zeigt sich auch darin, dass Familienservicebüros zunehmend verstetigt werden. Gleichzeitig ist nach wie vor die Arbeitskultur in der Wissenschaft daraufhin zu befragen, ob Sorgeverantwortung anerkannt und einbezogen wird. Dazu gehört auch, Familienfreundlichkeit begrifflich und konzeptionell in den Maßnahmen zu erweitern und die Pflege von älteren Angehörigen sowie nichttraditionelle Familienmodelle zu berücksichtigen.

Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Diskriminierung haben eine hohe Bedeutung für die meisten Hochschulen, die damit begonnen haben, entsprechende Richtlinien und Angebote zu implementieren. So werden von vielen Hochschulen Beratungen, Beschwerdestellen und auch Fortbildungen zu sexualisierter Gewalt und Diskriminierung angeboten. Dabei wird auch zunehmend dem Umstand Rechnung getragen, dass Mehrfachdiskriminierung mit spezifischen Mitteln entgegengewirkt werden muss. Nur wenig wird bislang daran gedacht, dass auch der Schutz von Minderjährigen und Kindern an Hochschulen ein Thema sein sollte, da hochschuleigene Veranstaltungen und Angebote, wie z. B. Kinder-Uni oder Girls' Days, den Kontakt von Hochschulangehörigen zu Kindern und Jugendlichen beinhalten.

Bislang wird die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt von den Hochschulen nur zögerlich umgesetzt. Nur wenige ergreifen konkrete Regelungen, die über das gesetzlich geforderte Mindestmaß hinausgehen. Für die gleichstellungspolitische Arbeit zeigt sich, dass eindeutige rechtliche Regelungen in LGG und Arbeitsstättenverordnungen bislang nicht vorliegen – wenngleich dieser Umstand Hochschulen nicht zwangsläufig hindern muss, geschlechterinklusive Regelungen zu entwickeln. Die vorhandenen Maßnahmen wären auf Dauer zu stellen und es müsste (rechtliche) Sicherheit geschaffen werden, um ein diskriminierungsarmes Umfeld zu ermöglichen.

Zu einer diskriminierungssensiblen Hochschule gehört auch, sich darum zu bemühen, Entgeltungleichheiten kontinuierlich abzubauen. Mehrere Hochschulen haben hier Maßnahmen angekündigt, die es ermöglichen, Gender Pay Gaps zu identifizieren und deren Abbau voranzutreiben. Die Maßnahmen beziehen sich allerdings vorwiegend auf die Gruppe der Professor_innen. Dieser eingeschränkte Blick auf (wissenschaftliche) Führungspositionen benachteiligt indirekt einmal mehr das wissenschaftliche und künstlerische Personal im Mittelbau, vor allem bleibt aber die große Beschäftigtengruppe der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung ungesehen. Da gerade im MTV-Bereich erhebliche geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten bestehen, ist es jedoch notwendig, diesen Bereich mit einzubeziehen.

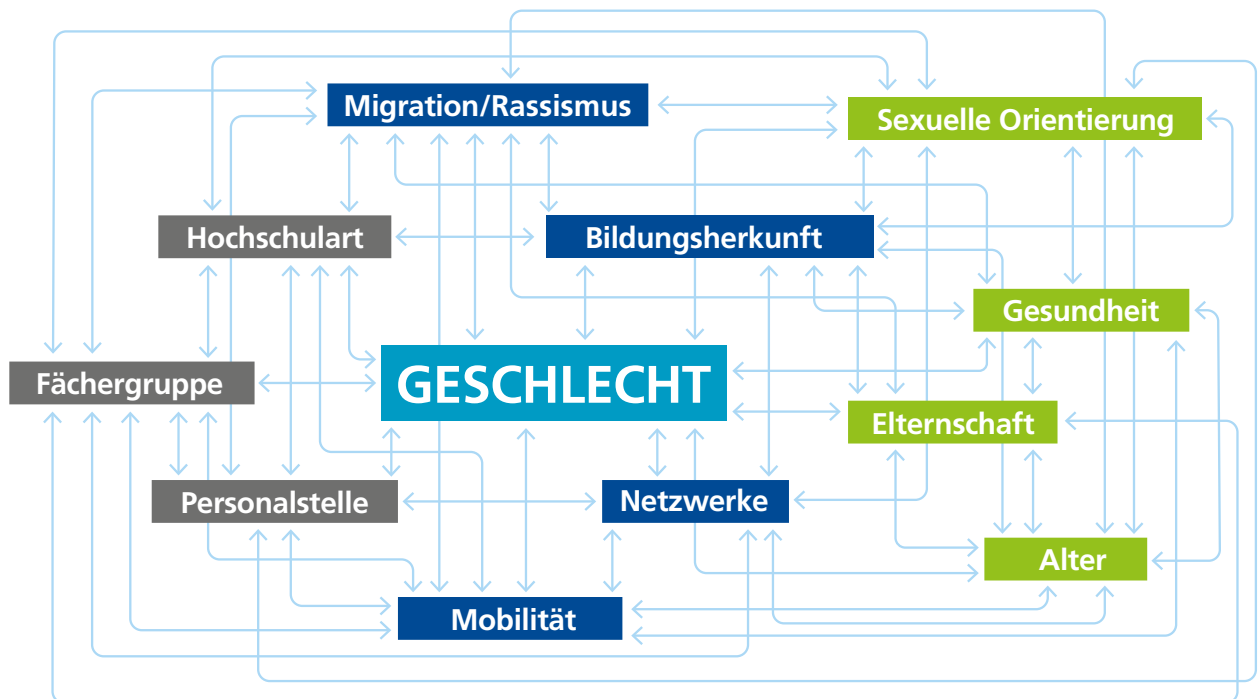
Die Arbeits- und Koordinationsstellen der Gender Studies sind ebenfalls vielfach unterausgestattet. Vor dem Hintergrund, dass der Wissenschaftsrat aktuell eine Strukturbegutachtung der Gender Studies durchführt, kommt der Verstetigung und Weiterentwicklung der Einrichtungen und Zentren jedoch besondere Bedeutung zu. Dazu passt gleichfalls nicht, dass die Zahl der Professuren mit Gender-Denomination in den letzten Jahren stagniert. Wenn eine kontinuierliche Qualität(ssteigerung) von Lehre und Forschung in den Gender Studies gewährleistet sein soll, muss sich dies auch in der Denomination von Professuren und in der Verstetigung von Einrichtungen niederschlagen.

Insgesamt ist der Mut zu einem Wandel auf struktureller Ebene gefragt, sodass Diskriminierung und Ungleichheit(en) an Hochschulen in ökonomischer sowie kultureller Hinsicht grundlegend bearbeitet werden können, damit Chancen und Krisensicherheit nachhaltig geschaffen und geschlechtergerecht ausgestaltet werden können.

TEIL III: GESCHLECHTERUNGLEICHHEITEN IM AKADEMISCHEN MITTELBAU

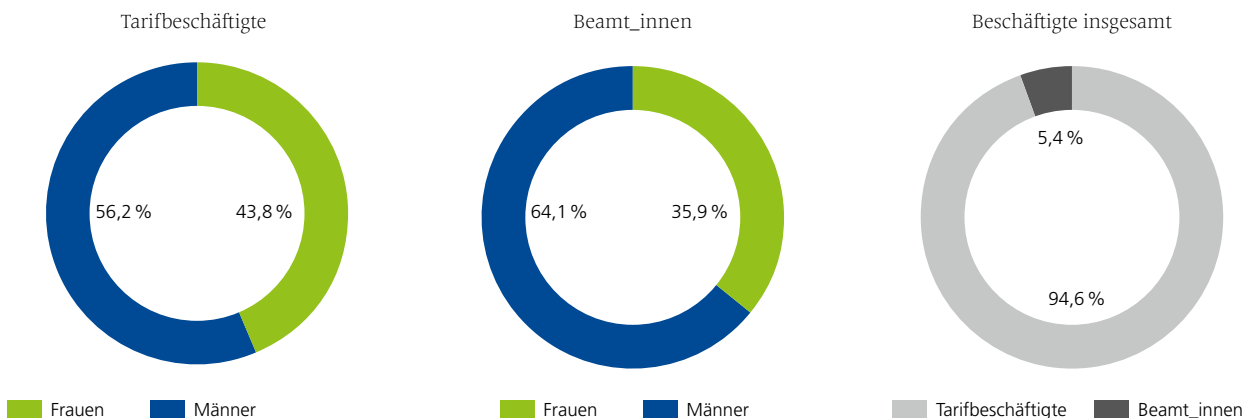
Bisherige Studien weisen darauf hin, dass das wissenschaftliche Arbeiten im Mittelbau mit dem Versprechen einer Wissenschaftskarriere, aber auch mit dem Risiko der Prekarität behaftet ist: Häufig sind Stellen durch Befristung, Teilzeit, hohen Leistungsdruck und unsichere Berufsaussichten gekennzeichnet. Wie strukturelle Bedingungen der Beschäftigung mit verschiedenen sozialen Kategorien wie Geschlecht, soziale und kulturelle Herkunft, Staatsbürgerschaft (bzw. rassifizierende Zuschreibungen), sexuelle Orientierung sowie Gesundheit zusammenwirken, ist dagegen bislang kaum bekannt. Mithilfe hochschulstatistischer Daten und einer eigenen Befragung von Mittelbaubeschäftigten an NRW-Hochschulen wurden daher die Heterogenität dieses Personalsegments sowie multidimensionale Geschlechterungleichheiten hinsichtlich der Ressourcen und Perspektiven wissenschaftlicher und künstlerischer Beschäftigter ohne Professur ermittelt. So kann auch die Frage nach der ‚Prekarität‘ im Mittelbau differenzierter beantwortet werden. Insgesamt zeigt sich, dass andere Ungleichheitsdimensionen Geschlechterungleichheiten oft noch verstärken.

Abb. III 1 Forschungsansatz: Multidimensionale Geschlechterverhältnisse im akademischen Mittelbau



Quelle: eigene Darstellung.

Abb. III 2 Hauptberuflich Beschäftigte – Frauen- und Männeranteile an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2019



Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen (N = 42.276 Tarifbeschäftigte, 2.431 Beamt_innen).

1 GEMEINSAMKEITEN UND UNTERSCHIEDE – WIE HETEROGEN IST DER AKADEMISCHE MITTELBAU?

Der akademische Mittelbau an den Hochschulen in NRW ist durch eine große Heterogenität auf organisationaler Ebene gekennzeichnet, während er auf der Ebene seiner sozialen Zusammensetzung homogener erscheint. Neben den binären Geschlechterkategorien (Frauen/Männer) wurden mit der Online-Befragung erstmals trans*, inter* und nichtbinäre Mittelbauangehörige erfasst, die in den hochschulstatistischen Daten nicht ausgewiesen werden.

„Der wissenschaftliche Nachwuchs wird nicht als Mitarbeitende gesehen, gegenüber denen eine Fürsorgepflicht besteht. Sondern eher als etwas Nachwachsendes wie Haare: Gibt es Geld, lässt man sie wachsen, gibt es keines, werden sie abgeschnitten.“ (Erziehungswissenschaftler)

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

- ➔ **Hauptberuflich Beschäftigte sind mehrheitlich Männer, insbesondere unter Beamt_innen**
An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW arbeiten im Jahr 2019 rund 69.000 Beschäftigte im Mittelbau, davon etwa 44.700 hauptberuflich. Nur 43,4 % der hauptberuflich Beschäftigten sind Frauen, einzig bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben sind sie etwas über 50 % vertreten. Die große Mehrheit der hauptberuflich Beschäftigten ist nach Tarif beschäftigt, Frauen sind zudem in der Gruppe der Beamt_innen deutlich unterrepräsentiert (vgl. Abb. III 2).
- ➔ **Nur beim medizinischen Personal stellen Frauen die Mehrheit im Mittelbau**
Je nach Hochschulart sind Frauen und Männer ungleich auf die Personalgruppen verteilt. Nur an den Medizinischen Fakultäten stellen Frauen eine knappe Mehrheit des hauptberuflichen Personals, an den Universitäten wird lediglich die 40-%-Marke erreicht. An den HAWs und den Kunsthochschulen sind anteilig etwas mehr Frauen hauptberuflich beschäftigt, dennoch bilden auch hier Männer die Mehrheit. Insbesondere in den Fächergruppen Sport, Mathematik, Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften liegen die Frauenanteile unterhalb von 50 %.

- ➔ **Stellen von Frauen werden häufiger über Haushaltsmittel finanziert**
Die Auswertung zu den Finanzierungsquellen ergibt, dass an den Hochschulen in NRW im Schnitt nur noch gut die Hälfte der hauptberuflichen Mittelbaubeschäftigten durch Haushaltsmittel finanziert wird. Frauen haben etwas häufiger eine Haushaltsstelle inne.
- ➔ **Soziodemografische Merkmale und weitere (Ungleichheits-)Dimensionen**
0,6 % der Befragten in der Online-Befragung gaben ihre Geschlechtszugehörigkeit mit „divers“ an oder wählten eine andere Selbstbeschreibung jenseits von weiblich oder männlich. Knapp jede fünfte befragte Person hat eine Migrationsgeschichte, Frauen geringfügig häufiger als Männer. Frauen geben ebenfalls etwas öfter als Männer an, dass sie eine dauerhafte gesundheitliche oder körperliche Einschränkung haben, insgesamt sind es rund 10 %. Der Anteil der Beschäftigten mit nichtakademischer Herkunft ist mit 45,9 % vergleichsweise hoch, Gender Gaps in Bezug auf die Bildungsherkunft lassen sich ebenfalls kaum feststellen.
- ➔ **Elternschaft ist im Mittelbau keine Frage des Geschlechts**
Rund 70 % der befragten Mittelbauangehörigen sind aktuell nicht für den Unterhalt oder die Betreuung von Kindern verantwortlich. Hierbei sind die Gender Gaps minimal.

2 ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSSITUATION

Auf der Personalebene des Mittelbaus zeigen sich deutliche Gender Gaps hinsichtlich der Ressourcenausstattung der Beschäftigten. Anhand von drei grundlegenden Aspekten – Beschäftigungsverhältnis, Beschäftigungsumfang und Verdienst – wird dies deutlich. Frauen finden im Mittelbau vor allem in solchen Bereichen, die von einer wissenschaftlichen Aufstiegskarriere entkoppelt sind, einen vergleichsweise guten Zugang zu Ressourcen, während ansonsten der Verbleib in der Hochschule für sie mit geringeren Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten verbunden ist. Verstärkt werden diese Nachteile von Frauen durch einen fast durchgängig geringeren Beschäftigungsumfang.

„Ich war zunächst in einem befristeten Verhältnis in Vollzeit angestellt. Mir wurde eine Entfristung in Teilzeit (50 %) mit dem Argument angeboten, dass eine Teilzeitstelle ‚für eine Frau in meinem Alter doch eine sehr gute Lösung sei‘. Ich empfand diese Aussage als diskriminierend.“ (Psychologin)

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

- ➔ **Beschäftigungsverhältnisse variieren nach Hochschulart und Qualifikationsgrad**
Gemeinsamkeiten zwischen den Geschlechtern ergeben sich hauptsächlich auf der Ebene der Beschäftigungsverhältnisse im Mittelbau: Sie sind in der Regel befristet. Fast 80 % der Stellen des wissenschaftlichen Personals ohne Professur sind an NRW-Hochschulen auf Zeit vergeben. Allerdings variiert der Frauenanteil auf Dauerstellen je nach Hochschulart und Fach. So findet sich an den Universitäten der weitaus höchste Anteil an befristet Beschäftigten (84,3 %). Dauerstellen sind dabei eher auf Postdoc-Niveau zu finden, gleichzeitig sind nicht promovierte Frauen anteilig häufiger unbefristet angestellt als promovierte.
- ➔ **Geschlechterbezogene Differenzen bei der vertraglichen Arbeitszeit**
Hochschultypübergreifend hat nicht einmal die Hälfte der Frauen eine Vollzeitstelle inne, bei den Männern sind es immerhin fast zwei Drittel. Teilzeitbeschäftigung wird zumeist nicht aufgrund persönlicher Wünsche und Bedingungen, sondern aufgrund der vorhandenen Stellensituation ausgeübt, wobei Frauen häufiger angeben, Sorgeaufgaben besser nachkommen zu können, wenn sie in Teilzeit arbeiten.

➔ **Frauenanteil sinkt tendenziell mit steigender Entgelt- und Besoldungsgruppe**

Hochschul- und fachübergreifend wird die Zahl der Frauen dort geringer, wo höhere Verdienste zu erwarten sind. So steigen Frauen an Universitäten erheblich seltener in die höheren Entgeltgruppen E14/E15 und damit in Leitungspositionen auf. An Hochschulen für angewandte Wissenschaften tritt ein Gender Pay Gap vor allem zwischen den Entgeltgruppen bis E11 und E12 auf. In der Medizin erreichen Frauen deutlich seltener die höheren Entgeltgruppen E14/E15 als ihre Kollegen. Insgesamt variieren die Verdienstunterschiede nach Fach.

3 KARRIEREWEGE UND PERSPEKTIVEN

Aus der Forschung ist hinlänglich bekannt, dass sich die Karrierewege und -perspektiven an Hochschulen nach Geschlecht unterscheiden. Deshalb wurde in der Online-Befragung erhoben, welche Motivationen für eine Beschäftigung an einer Hochschule bestehen und welche Karriereperspektiven verfolgt werden, wie mobil die befragten Mittelbaubeschäftigten sind und auf welche karriereunterstützenden Netzwerkstrukturen sie zurückgreifen können. Die am häufigsten genannte Motivation für die Arbeit an der Hochschule ist geschlechterübergreifend die Freude an der Forschung, doch Mobilitäts- und Vernetzungsmöglichkeiten unterscheiden sich deutlich bei Frauen, Männern und TIN*-Personen.

„Ich arbeite in einem männerdominierten Fachbereich in den Ingenieurwissenschaften. Ich habe häufig Sexismus erlebt und zudem den Eindruck, dass man als Frau grundsätzlich erstmal als weniger qualifiziert betrachtet wird.“ (*Informatikerin*)

„Ich bin in einem anspruchsvollen und spannenden Projekt, habe ein gutes Team und einen sehr unterstützenden Chef und Betreuer meiner Promotion. Auch die Vereinbarkeit meiner Projektarbeit mit meiner Familie funktioniert super. In der Forschung sehe ich mich aber (leider) aufgrund der schlechten Arbeitssicherheit und Erfordernis großer Flexibilität am Arbeitsort nicht. Deswegen steht leider schon die Frage im Raum, ob die Wahl einer Promotion überhaupt sinnvoll gewesen ist und ob es für meine Familie nicht besser gewesen wäre, wenn ich direkt in die Wirtschaft gegangen wäre.“ (*Sozialwissenschaftlerin*)

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

➔ **Wissenschaftlerinnen sind bei der beruflichen Planung zurückhaltender als ihre Kollegen**

Frauen geben etwas häufiger an, Stellenangebote unaufgefordert erhalten zu haben, und führen ihre Tätigkeit an einer Hochschule häufiger als andere Geschlechter auf äußere Umstände zurück. Sie streben seltener als Männer eine Steigerung ihrer Beschäftigungsfähigkeit und die Qualifizierung für eine außerhochschulische Führungsposition an. Wissenschaftlerinnen geben auch häufiger als ihre Kollegen an, sich über ihre beruflichen Ziele noch nicht klar zu sein, und sind bei der Planung einer Promotion zurückhaltender.

➔ **Mobilitätsanforderungen stellen Frauen und TIN*-Personen vor Probleme**

Geschlechterübergreifend möchte oder kann mehr als die Hälfte der Befragten ihr persönliches soziales Umfeld nicht verlassen und ist daher nicht vollumfänglich international und bundesweit mobil. Sorgearbeit und Elternschaft schränken die Mobilität erwartungsgemäß ein, doch befürchten Frauen häufiger Schwierigkeiten bei der Kinderbetreuung. Insbesondere TIN*-Personen betonen, dass für sie nur bestimmte Regionen attraktiv sind.

➔ **Wissenschaftlerinnen sind gut vernetzt, fühlen sich aber durch Vorgesetzte weniger unterstützt**
 Frauen sind im Vergleich zu Männern etwas häufiger Teil formaler, berufsbezogener Vereinigungen und Netzwerke, während TIN*-Personen sich häufiger fachübergreifend organisieren. Frauen nutzen die Unterstützungsangebote der Hochschulen stärker als Männer, deren Netzwerke häufiger aus Angehörigen des eigenen Geschlechts bestehen. Frauen fühlen sich im Vergleich zu Männern seltener durch ihre Vorgesetzten bei der fachlichen Vernetzung unterstützt. Private Unterstützungsstrukturen erleben sie jedoch häufiger als förderlich.

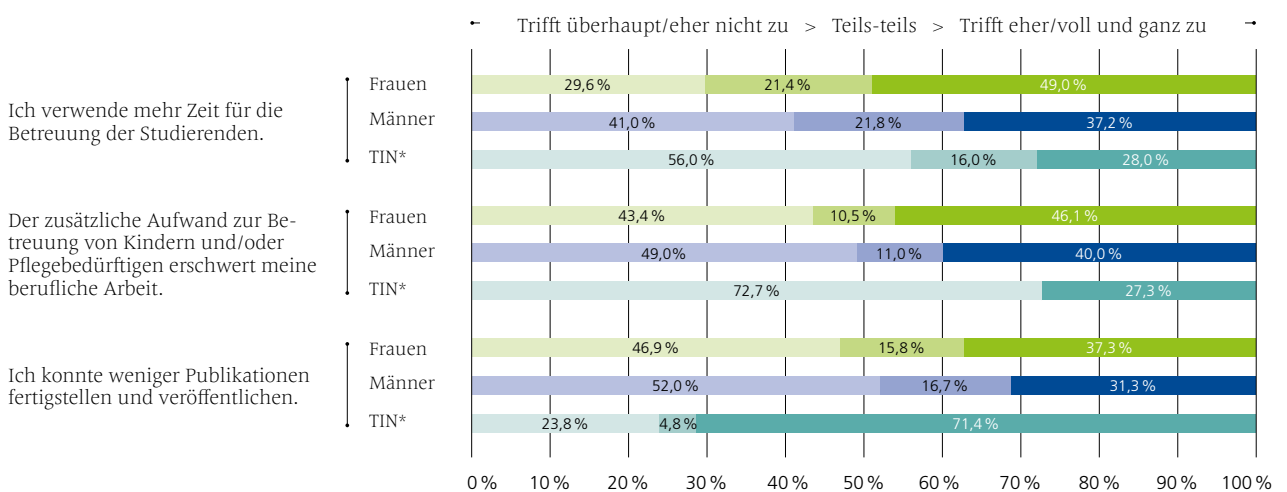
4 ARBEITSALLTAG – ERFAHRUNGEN, ZUFRIEDENHEIT UND DIE AUSWIRKUNGEN DER CORONAPANDEMIE

Geschlechterübergreifend loben die Befragten die Selbstbestimmtheit ihrer Tätigkeit und sind mit ihren Arbeitsinhalten sowie dem kollegialen Miteinander sehr zufrieden. Die erreichte Position, die Höhe des Gehalts sowie der Zeitrahmen für eigene Forschungsvorhaben und die Planbarkeit der weiteren Karriere werden hingegen weniger positiv gesehen. Die Coronapandemie wirkt sich auf die Arbeitszufriedenheit aus, verschlechtert hat sich die Situation besonders für Frauen.

„Die Politik muss ein realistisches Bild auf die Arbeit an Universitäten gewinnen. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen arbeiten auf 50-%-Stellen in Vollzeit und weit darüber hinaus, um das Forschungs-Lehre-Pensum zu bewältigen. [...] Der Mehraufwand für viele Beschäftigte durch die Coronapandemie, auch durch Kinderbetreuung wird nur unzureichend zur Kenntnis genommen.“ (*Gesellschaftswissenschaftlerin*)

„Mentoring, da es mir ein neues informelles Netzwerk erschlossen hat, Frauenförderung in Form einer Hilfskraft während des Homeschooling, weil das meine zeitlichen Ressourcen enorm verbessert hat, einzelne Fortbildungen zur Karriereentwicklung helfen immer wieder enorm für konkrete Probleme und helfen, ein positives Selbstbild als Wissenschaftlerin zu bestärken.“ (*Kulturwissenschaftlerin*)

Abb. III 3 Veränderungen der Arbeitsbedingungen durch die Coronapandemie nach Geschlecht



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen. Frage 26 (ohne k. A. und „Dieser Aspekt betrifft mich nicht“): Die Coronapandemie hat die Arbeitsbedingungen an den Hochschulen stark verändert. Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Ihre persönliche Situation zu?

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

- ➔ **Hierarchien, Abhängigkeitsverhältnisse und Konkurrenz werden als besonders negativ erlebt**
Obwohl das Arbeitsklima von einer großen Mehrheit positiv bewertet wird, erleben viele Angehörige des Mittelbaus auch Konkurrenz. Frauen beurteilen häufiger sowohl das Arbeitsklima negativ als auch den Konkurrenzdruck hoch. Dabei bewerten sie ihre Betreuungssituation zufriedener. Für mehr als die Hälfte der Befragten wird der Arbeitsalltag durch Abhängigkeiten von Vorgesetzten bestimmt.
- ➔ **Auswirkungen der Coronapandemie verringern die Arbeitszufriedenheit von Wissenschaftlerinnen**
Frauen und TIN*-Befragte äußern insgesamt häufiger als Männer, dass die Pandemie ihre Situation verschlechtert habe. Insbesondere mit der Einbindung in berufliche Netzwerke und hinsichtlich ihrer Weiterqualifizierungsmöglichkeiten zeigen sich Frauen häufiger unzufrieden. Auch hat sich der Betreuungsaufwand für Studierende offenbar vor allem für Frauen erhöht. Ebenso sind die befragten Frauen öfter durch Betreuungs- und Pflegeaufwand in ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit eingeschränkt.
- ➔ **Rassismuserfahrungen und eine Migrationsgeschichte verstärken die Unzufriedenheit**
Rassismuserfahrungen und eine Migrationsgeschichte wirken sich auf die Arbeitszufriedenheit negativ aus. So zeigen sich Betroffene mit ihrer erreichten Position und der Planbarkeit der weiteren Karriere unzufriedener, Männer halten ihre eigenen hochschulpolitischen Einflussmöglichkeiten für besonders gering und Frauen beurteilen die Gleichstellung im Arbeitsalltag häufiger schlecht. Männer berichten außerdem von einer pandemiebedingten Verschlechterung ihrer Work-Life-Balance. Auch hinsichtlich Publikationserfolg und Forschungsunterbrechungen verstärken Migrationsgeschichte und potenzielle Rassismuserfahrungen negative Effekte.

5 BENACHTEILIGUNG, SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND MACHTMISSBRAUCH

In der Studie wird deutlich, dass persönliche Benachteiligung im akademischen Mittelbau in hohem Maße an das Geschlecht gebunden ist. Knapp die Hälfte der befragten Frauen und fast die Hälfte der zahlenmäßig kleinen Gruppe der TIN*-Befragten, aber nur rund ein Viertel der befragten Männer berichten von persönlichen Benachteiligungserlebnissen. Eine familiäre Migrationsgeschichte oder auch rassifizierende und ethnischere Zuschreibungen verstärken Benachteiligungen nochmals.

„Als migrantische Frau steht man unter ständigem Leistungsdruck und muss sich ständig gegen Zuschreibungen und Stereotypisierungen wehren. In einem Vorstellungsgespräch [...] wurde sogar einmal meine Religionszugehörigkeit zum Thema gemacht. [...] Ich habe die Stelle abgelehnt, weil ich Angst hatte, ständigen, rassistischen Aussagen ausgesetzt zu werden, und habe mich zunächst gegen das universitäre Umfeld entschieden. Als migrantischer Mensch ist man hier noch immer ‚Exot‘ und Fremdkörper.“ (Sozialwissenschaftlerin)

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

- ➔ **Benachteiligung wird zumeist auf das Geschlecht zurückgeführt**

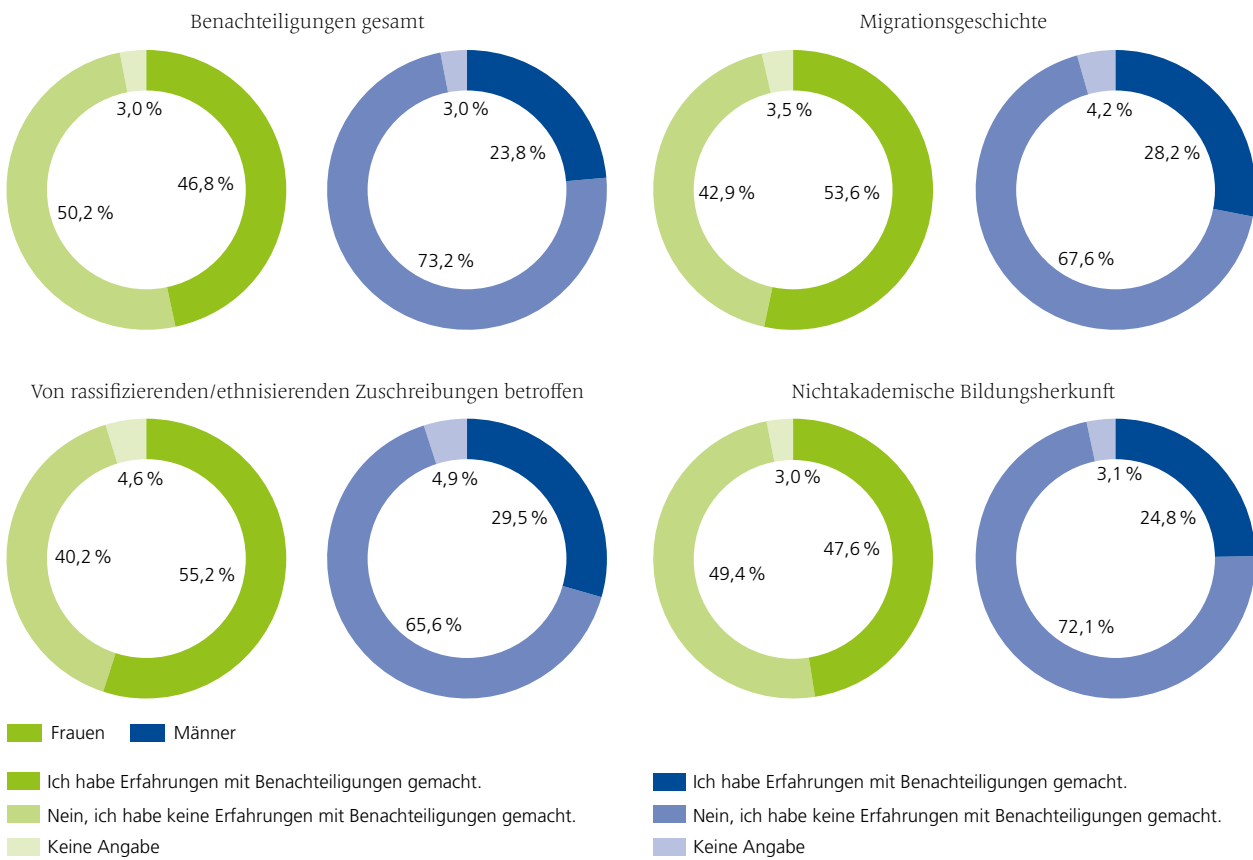
Insgesamt gab fast jede zweite befragte Frau und jede zweite TIN*-Person an, Benachteiligung erfahren zu haben, bei den Männern war es dagegen jeder vierte. Darüber hinaus verstärken eine Migrationsgeschichte oder auch rassifizierende und ethnischere Zuschreibungen Benachteiligungen deutlich. Übergreifend wurde Benachteiligung aufgrund des Geschlechts am häufigsten angegeben, aber auch Elternschaft, das eigene Alter, soziale Herkunft, Rassismus, Behinderung oder chronische Erkrankung sowie die Geschlechtsidentität oder die sexuelle Orientierung wurden als wesentliche Diskriminierungsgründe benannt.
- ➔ **Sexuelle Belästigung geht am häufigsten von Kollegen und Vorgesetzten aus**

Sexismus, sexuelle Belästigung und Gewalt existieren auch an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen. Rund 5 % aller Befragten gaben an, an ihrem aktuellen Arbeitsplatz in sexualisierter Art und Weise belästigt worden zu sein. 80 Studienteilnehmer_innen thematisierten zusätzlich in einer offenen Frage das Vorkommen von Sexismus, sexueller Belästigung bis hin zu erfahrenen Gewalttätigkeiten. Besonders häufig betroffen sind Frauen und TIN*-Personen, wobei die Belästigung mit Abstand am häufigsten von Männern – Professoren, Vorgesetzten und Kollegen – ausging.
- ➔ **Eine feindselige Arbeitsatmosphäre und Machtmissbrauch werden häufiger von Frauen berichtet**

Frauen müssen deutlich häufiger als Männer Kränkungen und Herabwürdigungen ihrer Person hinnehmen, insbesondere, wenn sie zusätzlich der Gefahr rassifizierender und ethnischere Zuschreibungen ausgesetzt sind. Frauen sind auch häufiger mit der Forderung von Vorgesetzten konfrontiert, auf Urlaub, Krankheits- oder Erziehungszeiten zu verzichten, und ihnen werden Informationen vorenthalten. Unangemessenes Verhalten von Kolleg_innen und Vorgesetzten wird dabei selten an dafür vorgesehene Stellen gemeldet – auch, weil sich die Betroffenen hiervon keine Verbesserung ihrer Situation versprechen oder sogar Nachteile befürchten.

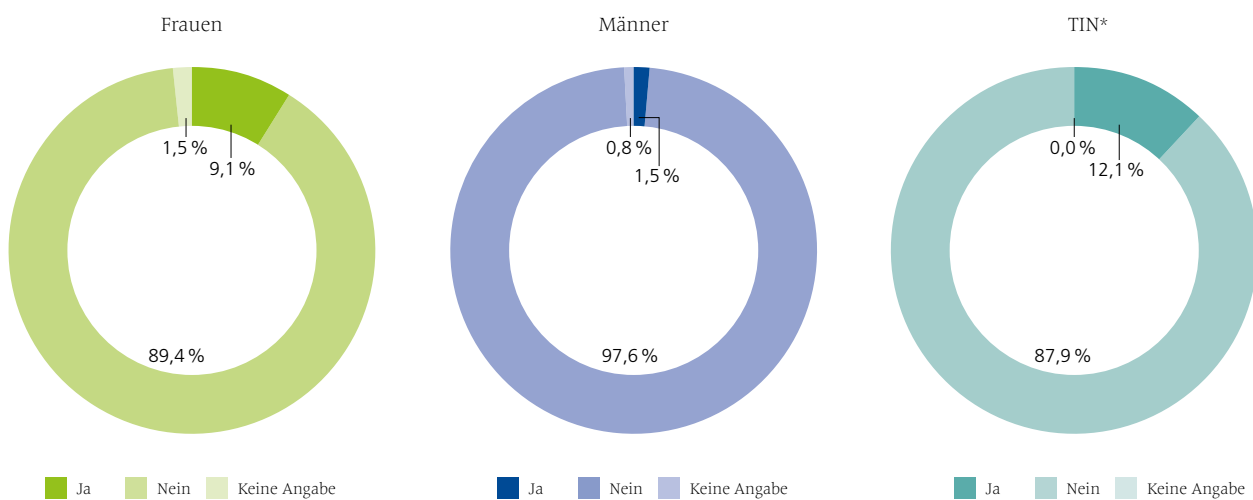
„Mein Chef ist Sexist und hat unsere Hilfskraft sexuell belästigt. Trotz Gesprächs mit einer anderen Professorin streitet er alles ab und macht weiter unangenehme sexuelle Kommentare uns gegenüber. Er ist auch mein Doktorvater, also kann ich nichts sagen.“ (Geisteswissenschaftlerin)

Abb. III 4 Multidimensionale Benachteiligungserfahrungen nach Geschlecht



Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen. Frage 28a: Haben Sie an Ihrem Hochschularbeitsplatz eigene persönliche Erfahrungen mit Benachteiligung gemacht?

Abb. III 5 Erfahrungen mit sexueller Belästigung nach Geschlecht



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (n = 2.680 Frauen, 2.890 Männer, 33 TIN*). Frage 29: Haben Sie an Ihrem aktuellen Arbeitsplatz Erfahrungen gemacht, die Sie als sexuelle Belästigung empfunden haben?

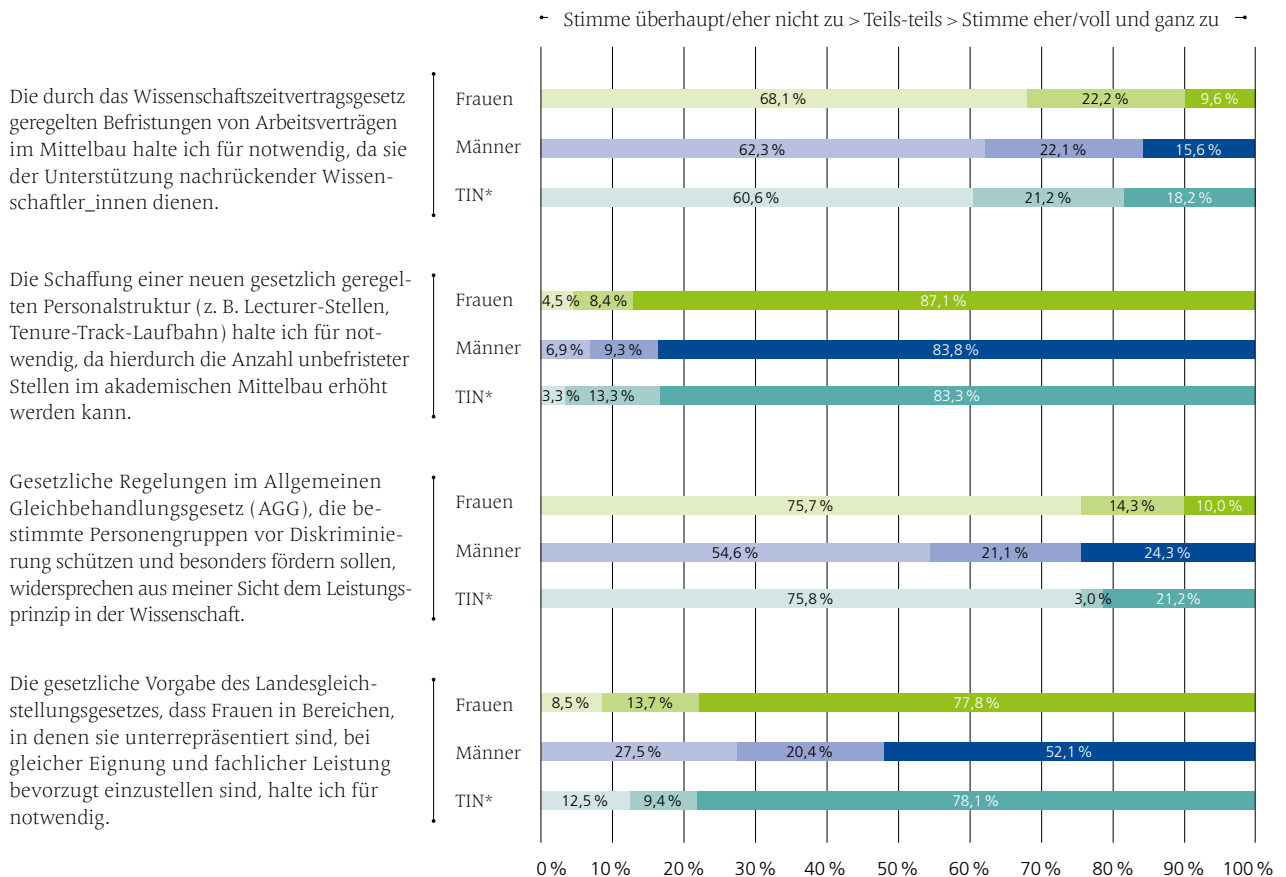
6 REFORM- UND HANDLUNGSBEDARF

Im Rahmen der Online-Befragung haben die Mittelbauangehörigen einen großen Reformbedarf sowohl mit Blick auf den gesetzlichen Rahmen als auch bezüglich ihrer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie ihrer Karriereperspektiven identifiziert.

„Wenn die Uni und die Politik möchten, dass gut ausgebildete Frauen in der Forschung bleiben, dann müssen auch die Rahmenbedingungen geschaffen werden, die dies möglich machen.“ (Geowissenschaftlerin)

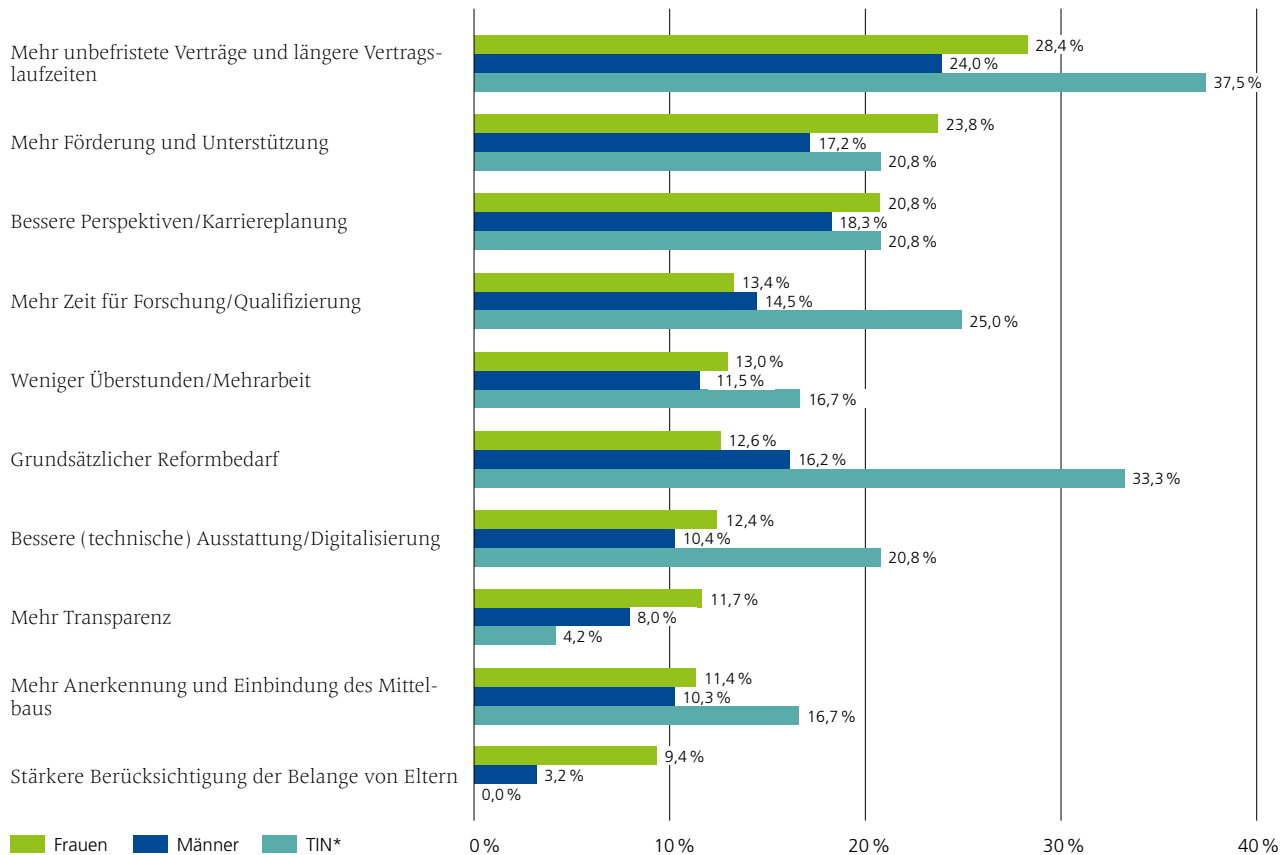
„Es braucht jetzt (!) eine Strategie zur Planbarkeit von wissenschaftlichen Karrieren und echte Entfristungsperspektiven für promovierte Wissenschaftler:innen. Gerade als Frau und Erste-Generation-Hochschule erlebe ich dieses Prekariat und die mangelnde Planbarkeit meines Lebens und meiner Karriere als große Belastung, die mich auch in meinen Forschungen einschränkt. Die Politik sollte die Not des Mittelbaus endlich ernst nehmen.“ (Geisteswissenschaftlerin)

Abb. III 6 Zustimmung zu gesetzlichen Regelungen nach Geschlecht



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen. Frage 18 (ohne k. A.): Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen über gesetzliche Regelungen zu?

Abb. III 7 Unterstützungs- und Verbesserungsbedarf nach Geschlecht



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen. Frage 27 (ohne k. A., zehn häufigste Antworten): Wenn Sie Ihren Hochschul- und Arbeitsalltag insgesamt betrachten: Wo sehen Sie Unterstützungs- und Verbesserungsbedarf z. B. von Ihren Vorgesetzten, der Hochschulleitung oder der Wissenschaftspolitik?

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

➔ **Frauen messen Reformbedarfen und gesetzlich verankerter Gleichstellungsförderung höhere Bedeutung zu**

Insgesamt schätzen die Befragten die bestehenden arbeitsrechtlichen Befristungsregelungen und die Personalstruktur im Mittelbau als kritisch ein, wobei Frauen hier noch stärkeren Reformbedarf sehen. Ebenso ist ihre Zustimmung zu einer gesetzlich verankerten Gleichstellungsförderung sowie zum Diskriminierungsschutz stärker ausgeprägt.

➔ **Forderungen nach sicheren Beschäftigungsverhältnissen – auch zur Sicherung der Qualität in Forschung und Lehre**

Geschlechterübergreifend stehen der Wunsch nach mehr entfristeten Stellen, längeren Vertragslaufzeiten sowie die Eindämmung von unentgeltlicher Mehrarbeit im Fokus. Hiervon erhoffen sich die Befragten nicht allein mehr persönliche Sicherheit, sondern auch eine qualitative Verbesserung der zentralen wissenschaftlichen Kernaufgaben der Hochschulen in Forschung und Lehre. Darüber hinaus wünschen sich die Mittelbauangehörigen mehr Wertschätzung und Anerkennung ihrer Arbeit und fordern den Schutz vor Diskriminierung und den Abbau von Abhängigkeitsverhältnissen.

7 FAZIT: EMPFEHLUNGEN ZUM ABBAU VON MULTIDIMENSIONALEN GESCHLECHTERUNGLEICHHEITEN IM MITTELBAU

Die folgenden Handlungsempfehlungen richten sich an die Landes- und Bundespolitik und an die Akteur_innen der Hochschule in Leitungs- und Gleichstellungsverantwortung. Hierbei erweisen sich drei Handlungsfelder als zentral: (1) die strukturelle Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, (2) die geschlechtergerechte und diskriminierungsarme Gestaltung von Qualifizierungsphasen und Berufsperspektiven sowie (3) der Ausbau von Gleichstellungsstrukturen und Diskriminierungsschutz.

Diese drei Handlungsfelder sollten durch personenorientierte, multidimensional konzipierte Gleichstellungsmaßnahmen für wissenschaftliche und künstlerische Beschäftigte ohne Professur auf der Ebene der Hochschulen ergänzt werden.

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen verbessern – Geschlechterungleichheiten reduzieren

Das Arbeiten im Mittelbau ist durch einen hohen Anteil von Teilzeitarbeit und befristeter Beschäftigung geprägt. Frauen sind hierbei häufiger mit ungünstigeren Beschäftigungsbedingungen konfrontiert. Sie arbeiten seltener in Vollzeit und haben je nach Fach und Hochschulart tendenziell eher seltener Zugang zu Dauerstellen. Darüber hinaus sind Frauen in hohen Entgelt- und Besoldungsgruppen deutlich unterrepräsentiert, woraus ein Gender Pay Gap im Mittelbau resultiert.

Notwendig ist seitens der Landes- und Bundespolitik, ...

... die strukturellen Rahmenbedingungen der Beschäftigung im Mittelbau durch eine Stärkung der Grundfinanzierung und eine geschlechtergerechte Erhöhung der Zahl der Dauerstellen zu verbessern.

Gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die Ermöglichung von Entfristungen sowie die Einrichtung von Dauer- und Vollzeitstellen sind auch gebunden an die Hochschulfinanzierung. Daher sollte das Land NRW die Grundfinanzierung gegenüber wettbewerblichen Finanzierungsmodellen stärken.

... die grundlegende Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes voranzubringen.

Im Rahmen des aktuellen Reformprozesses des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) sollte der Gesetzgeber grundlegende Änderungen der Befristungstatbestände mit dem Ziel voranbringen, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Mittelbau wirksam zu verbessern. Der Befristungsgrund der wissenschaftlichen und künstlerischen Qualifizierung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG sollte eindeutig definiert und enger auf das hochschulische Wissenschaftsfeld begrenzt werden, da die bisherige weite Auslegung des Qualifizierungsbegriffs die Befristung von Arbeitsverträgen des Mittelbaus an den Hochschulen befördert. Daher sollte das bloße Vorliegen einer Qualifizierungsförderung, wie bspw. der Kompetenzerwerb für berufliche Karrieren außerhalb der Hochschule, als Befristungstatbestand ausgeschlossen werden. Die Begrenzung der Verlängerung der Höchstbefristungsdauer aufgrund von Elternschaft und Behinderung bzw. chronischer Krankheiten um maximal zwei Jahre sollte im Sinne eines Nachteilsausgleichs für betroffene Personen aufgehoben werden können. Auch die Pflege von Angehörigen sollte stärker als bislang bei einer Verlängerung der Höchstbefristungsdauer berücksichtigt werden. Dies gilt ebenfalls für die Übernahme von Tätigkeiten im Rahmen der Gleichstellungsarbeit und der akademischen Selbstverwaltung. Die Option einer Vertragsverlängerung aufgrund der Auswirkungen der Coronapandemie sollte den Beschäftigten verbindlich garantiert werden.

... **den Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in NRW weiterzuentwickeln.**

Mit dem „Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ zwischen der Landesregierung sowie den Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften unterstreichen die Vertragsparteien die Bedeutung guter Rahmenbedingungen für die Beschäftigten in Wissenschaft und Forschung. Bislang ist allerdings die Erhöhung der Zahl von Dauerstellen dort nicht explizit festgeschrieben. Um an den Hochschulen mehr Dauerstellen – insbesondere für Daueraufgaben – einzurichten, sollte die Landesregierung prüfen, wie dieser Vertrag weiterentwickelt werden kann. Darüber hinaus sollte über die Aufnahme der Kunsthochschulen in das Vertragswerk verhandelt werden.

... **das Monitoring bezüglich der Einhaltung des Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen sowie des Zukunftsvertrags Studium und Lehre zu intensivieren.**

Die Evaluation der zwischen den Hochschulen und dem nordrhein-westfälischen Wissenschaftsministerium geschlossenen Verträge zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen sowie der Sonder-Hochschulverträge zum Zukunftsvertrag „Studium und Lehre stärken“ sollte fortgesetzt werden. Hierbei sollte insbesondere zum Gegenstand gemacht werden, inwieweit die Hochschulen den darin festgehaltenen gleichstellungspolitischen Zielen bei der Förderung guter Beschäftigungsbedingungen nachkommen. Hinsichtlich des Zukunftsvertrags „Studium und Lehre stärken“ sollte das Land prüfen, ob und in welchem Umfang die Hochschulen mit den bereitgestellten Mitteln Dauerstellen einrichten und den Gleichstellungsauftrag dabei berücksichtigen.

... **einheitliche Standards für gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Drittmittelbeschäftigung herzustellen.**

Um die Beschäftigungsbedingungen der projektbefristeten Beschäftigten zu verbessern, ist es erforderlich, einheitliche Standards bezüglich der Mindestdauer sowie des Umfangs der durch Bund und Land geförderten Projektstellen zu definieren. Mit Blick auf Gleichstellung muss dabei überprüft werden, inwiefern Frauen und Männer gleichen Zugang zu Dauerstellen und Vollzeitbeschäftigung haben. Zugleich sollten die Drittmittelgeber verpflichtet werden, die hierfür notwendigen, zusätzlichen Mittel bereitzustellen. Dies gilt ebenfalls für die Option von Vertragsverlängerungen aufgrund von Mutterschutz, Elternzeiten, Pflegeverpflichtungen und Nachteilsausgleich. Um eine Entfristung von dauerhaft durch Drittmittel finanzierten Beschäftigten an Hochschulen zu ermöglichen (Pooling-Lösung), sollten die Vergaberegeln der öffentlichen Drittmittelgeber den Einsatz dieser Beschäftigten ermöglichen.

Notwendig ist seitens der Hochschulen, ...

... **eigenständig die Möglichkeiten von Entfristungen zu prüfen.**

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ermöglicht es den Hochschulen, Personal befristet einzustellen, es verpflichtet sie hierzu jedoch nicht. Daher sind die Hochschulen bereits jetzt dazu angehalten, Konzepte für mehr Dauerstellen im Mittelbau zu entwickeln und umzusetzen. Dies gilt insbesondere für langfristig über Projektmittel beschäftigte Mitarbeiter_innen sowie für Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit mit Daueraufgaben betraut sind.

... **die Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorgaben durchzusetzen.**

Als Arbeitgeberinnen sind die Hochschulen dazu angehalten, ihren Fürsorgepflichten gegenüber den Beschäftigten nachzukommen und hierbei sowohl die Einhaltung der vertraglich vereinbarten Rahmenbedingungen zu gewährleisten als auch dies ggf. gegenüber den unmittelbar personalverantwortlichen Professor_innen durchzusetzen. Das betrifft insbesondere die Einhaltung der vertraglich festgesetzten Arbeitszeit, die Ermöglichung und Festlegung von Qualifikations- und Forschungszeiten – insbesondere bei Stellen, die auf der Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes befristet sind – sowie die Gewährung von Freizeitausgleich bzw. die Vergütung geleisteter Mehrarbeit und Überstunden.

- ... **mehr Vollzeitstellen einzurichten, ohne die Möglichkeiten für Teilzeitarbeit einzuschränken.**
Ziel der Hochschulen sollte es sein, unfreiwillige Teilzeitbeschäftigungen zu minimieren und – unabhängig von den Lehr- und Forschungsgebieten sowie der Hochschulart – mehr Vollzeitstellen im Mittelbau zu schaffen. Von Beschäftigten gewünschte Teilzeitarbeit sollte nach wie vor geschlechterunabhängig ermöglicht werden, ohne dass den Beschäftigten hierdurch Nachteile entstehen. Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung ist jedoch abzubauen, auch um auskömmliche Verdienstmöglichkeiten für alle Geschlechter zu ermöglichen.
- ... **die zentralen und dezentralen Gleichstellungspläne als Instrument eines umfassenden Gleichstellungsmonitorings zu nutzen.**
Multidimensionale Geschlechterungleichheiten in Bezug auf Dauerstellen, Teilzeitbeschäftigung und Eingruppierung sind nicht immer auf den ersten Blick erkennbar. Die Hochschulen sollten daher die zentralen und dezentralen Gleichstellungspläne für ein umfassendes Monitoring nutzen. Über die Ergebnisse dieses Monitorings sollte regelmäßig hochschulintern in den Selbstverwaltungsgremien beraten und daraus gleichstellungsorientierte Maßnahmen abgeleitet werden.
- ... **die ungleichen Auswirkungen der Coronapandemie bei Personalentscheidungen systematisch und längerfristig zu berücksichtigen.**
Um zu verhindern, dass sich durch die Auswirkungen der Coronapandemie bestehende Geschlechterungleichheiten verfestigen oder verstärken, sollten die Hochschulen Kriterien entwickeln, wie bei Personalentscheidungen – auch im Hinblick auf Berufungsverfahren – ungleiche und verstärkte Belastungen (bspw. durch Sorgearbeit oder einen erhöhten Aufwand in der Lehre) systematisch und längerfristig berücksichtigt werden können.

Qualifizierungsphasen und Berufsperspektiven geschlechtergerecht und diskriminierungsarm gestalten

Das Arbeiten im Mittelbau ist häufig mit der Durchführung von Qualifikationsarbeiten verbunden. Der hohe Anteil von befristeten Arbeitsverhältnissen führt dazu, dass Wissenschaftler_innen ihre beruflichen Perspektiven und Ziele kontinuierlich reflektieren müssen. Es ist die Aufgabe der Hochschulen, insbesondere die Pflicht von Vorgesetzten und Betreuer_innen, die Beschäftigten in diesem Prozess unterstützend zu begleiten. Darüber hinaus haben Personalverantwortliche aktiv dafür Sorge zu tragen, dass die Qualifizierungsvorhaben in einem geschlechtergerechten und diskriminierungsarmen Umfeld erfolgen können.

Notwendig ist seitens der Landes- und Bundespolitik, ...

- ... **anzuerkennen, dass herausragende Leistungen in Forschung und Lehre eine verlässliche Beschäftigungsstruktur voraussetzen.**
Um exzellente Forschung und Lehre betreiben und dauerhaft Qualität sicherstellen zu können, sind Kontinuität, Verlässlichkeit und Planbarkeit unabdingbar. Die Erhöhung des Anteils an Dauerstellen im wissenschaftlichen und künstlerischen Mittelbau ist nicht nur deshalb zentral, weil prekäre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen dadurch abgebaut werden. Kontinuität im Mittelbau sollte vielmehr als Mittel der Qualitäts- und Exzellenzsicherung an Hochschulen begriffen werden.
- ... **Karrierperspektiven auch auf gesetzlicher Ebene verlässlicher zu gestalten und berufliche Planungssicherheit zu gewährleisten.**
Für den Mittelbau an den Universitäten bedeutet die Professur als vielfach einziges mögliches Karriereziel, eine rare Position unter hohem Risiko anstreben zu müssen. Dies fördert letztlich den Ausstieg motivierter und wissenschaftsbegeisterter Personen, insbesondere solcher, die von Diskriminierung

betroffen sind. Eine veränderte Personalstruktur mit einem höheren Anteil an entfristetem Personal trägt zu verlässlicheren Karriereperspektiven bei. Deshalb sollten wissenschaftliche und künstlerische Laufbahnen jenseits der Professur definiert und nicht nur mit Fokus auf die Lehre und das Wissensmanagement, sondern auch im Hinblick auf die Verstetigung von Forschung etabliert werden. Die Überprüfung der Besetzung dieser Stellen aus einer Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsperspektive sollte strukturell verankert werden.

... die Personalstruktur an Hochschulen zu reformieren, um persönliche Abhängigkeitsverhältnisse zu minimieren.

Aus einer Gleichstellungsperspektive erweist es sich als entscheidend, bestehende Abhängigkeitsverhältnisse in Eins-zu-Eins-Betreuungsverhältnissen zu minimieren. Machtasymmetrien, befristete Verträge und Abhängigkeitsbeziehungen begünstigen (sexuelle) Übergriffe, von denen Frauen und TIN*-Personen häufiger betroffen sind. Um dem entgegenzuwirken, sollte die Personalstruktur an Hochschulen reformiert werden, bspw. über die Abschaffung des Lehrstuhlprinzips zugunsten einer Departmentstruktur.

... das Promotionsverfahren in Bezug auf Betreuung und Begutachtung zu reformieren.

Die in Deutschland vorherrschende Einzelpromotion und die damit verbundenen Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Promovierenden und Professor_innen werden schon länger kritisch diskutiert. Im Fokus steht die Gleichzeitigkeit unterschiedlicher Funktionen der Professor_innen als Betreuende und Erstbegutachtende einer Promotion sowie häufig auch als Vorgesetzte der promovierenden Mittelbaubeschäftigten. Anzustreben ist eine Reduzierung von Abhängigkeiten, die Einfallstore für Machtmissbrauch sein können. Die Einführung eines „Code of Conduct“ und verpflichtende Eingangsgespräche für Doktorand_innen, in denen diese konkret auf ihre rechtlichen Möglichkeiten im Falle von Fehlverhalten und Missbrauch hingewiesen werden, sind zu prüfen.

Notwendig ist seitens der Hochschulen, ...

... Qualitätssicherungsmaßnahmen sowohl bei der Promotion als auch bei den auf Kompetenzerwerb ausgerichteten Qualifizierungsvorhaben zu etablieren.

Hochschulen müssen dafür Sorge tragen, dass Promovierende – unabhängig von Hochschulart und Fachzugehörigkeit – ihr vertraglich festgelegtes Qualifikationsziel auch im Rahmen ihrer Tätigkeit erreichen können. Das gilt gleichermaßen für alle qualifikationsbefristeten wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten auch ohne laufendes Promotionsvorhaben. Hierbei sind Aspekte des Diskriminierungsschutzes und der Geschlechtergerechtigkeit unbedingt zu berücksichtigen.

... Anforderungen für die Personalführung und die Betreuung von Qualifizierungsvorhaben zu definieren und deren Einhaltung durchzusetzen.

Die Hochschulen sollten interne Qualitätsstandards für die Betreuung von Qualifizierungsvorhaben und die Personalführung entwickeln und dabei die Pflichten von Personalverantwortlichen und Betreuenden definieren, um diese bei Verstößen ggf. auch sanktionieren zu können. Die Qualitätsstandards sollten zu Kriterien bei der Einstellung von Führungskräften gemacht werden. Rechte und Pflichten im Rahmen von Qualifizierungsvorhaben sollten in Form von Betreuungsvereinbarungen festgelegt und somit Transparenz hergestellt werden.

... Karrierewege und Berufsperspektiven in und außerhalb der Hochschule zu fördern.

Hochschulen sollten ihre Beschäftigten im Mittelbau bei der Planung der weiteren beruflichen Entwicklung systematisch unterstützen. Hierzu gehört es, Transparenz über die (formalen und informellen) Anforderungen einer Hochschulkarriere herzustellen und den Beschäftigten Unterstützungsmöglichkeiten für ihre Qualifizierungs- und Karriereziele anzubieten. Dabei sollte Personalentwicklung, bspw. in Form von Mitarbeiter_innengesprächen, auch im Mittelbau der Hochschulen strukturell verankert werden.

... **Leistungsanforderungen und Exzellenzkriterien auf implizite Androzentrismen, Gender Bias und Stereotype zu überprüfen.**

Die Hochschulen sollten in den Blick nehmen, dass wissenschaftliche Leistungsanforderungen und Exzellenzkriterien implizite Androzentrismen enthalten können. Stereotype hinsichtlich verschiedener Diskriminierungsdimensionen können eine gerechte Leistungsbewertung unterminieren: Geschlecht, Elternschaft, Alter, soziale Herkunft, Migrationsgeschichte, Gesundheit/Krankheit u. a. dürfen nicht darüber bestimmen, welchen Beschäftigten Entwicklungspotenziale für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit an einer Hochschule zugetraut und ermöglicht werden.

Gleichstellungsstrukturen und Diskriminierungsschutz ausbauen – Geschlechterungleichheiten multidimensional adressieren

Die Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen sind keine diskriminierungsfreien Räume, sondern sie sind durch vielfältige Ungleichheiten geprägt. Um die Geschlechtergleichstellung zu verbessern und Beschäftigte wirksam vor Diskriminierungen zu schützen, sind sowohl Sensibilisierungsmaßnahmen als auch die Etablierung weiterer Antidiskriminierungsmaßnahmen zentral.

Notwendig ist seitens der Landes- und Bundespolitik, ...

... **die rechtlichen Voraussetzungen für einen umfassenden Diskriminierungsschutz zu schaffen.**

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bietet den wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten an den Hochschulen bei Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität einen weitreichenden Diskriminierungsschutz, der auch Mehrfachbenachteiligungen berücksichtigt. Jedoch weist das AGG aktuell Schutzlücken auf: hinsichtlich weiterer Diskriminierungsformen, wie beispielsweise der sozialen Herkunft, sowie für weitere Mitglieder und Angehörige der Hochschulen, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis mit ihr stehen (bspw. Promovierende mit Stipendium, Studierende). Das Land sollte komplementäre rechtliche Regelungen – z. B. im Hochschulgesetz – erlassen, um diese Schutzlücken an den Hochschulen zu schließen.

... **die Umsetzung des AGGs an den Hochschulen zu evaluieren.**

Das AGG verpflichtet die Hochschulen als Arbeitgeberinnen u. a., eine Beschwerdestelle einzurichten, präventive Schutzmaßnahmen zu ergreifen und Beschäftigte hinsichtlich ihrer Rechte und Pflichten zu informieren. Wie Hochschulen in NRW die Vorgaben des AGGs umsetzen und wie die implementierten Schutz- und Präventionsmaßnahmen wirken, ist wenig bekannt und bedarf einer umfassenden Evaluation.

... **den Gleichstellungsauftrag im Sinne von Gleichstellung und Geschlechtervielfalt weiterzuentwickeln.**

Es ist erforderlich, den Verfassungsauftrag des Grundgesetzes: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“, weiterhin konsequent über das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) an den Hochschulen umzusetzen. Darüber hinaus bedarf es weiterer rechtlicher Regelungen, die Geschlechtervielfalt auch im Rahmen des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags berücksichtigen. Diese sollten dazu beitragen, bestehende Rechtsunsicherheiten in Bezug auf die Umsetzung der Vorgaben des LGGs im Einklang mit dem grundgesetzlichen Diskriminierungsverbot aufgrund der geschlechtlichen Identität zu minimieren.

Notwendig ist seitens der Hochschulen, ...

... ein multidimensionales und kooperatives Verständnis von Gleichstellung und Antidiskriminierung (weiter) zu entwickeln.

Hochschulen sollten dafür Sorge tragen, dass Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitiken als je spezifische Aufgabenfelder verstanden werden, die sich in vielfältiger Weise ergänzen. Im Rahmen der Gleichstellungsarbeit gilt es, die Multidimensionalität von Geschlecht und von Geschlechterverhältnissen einzubeziehen sowie die strukturelle Benachteiligung von Frauen aus einer intersektionalen Perspektive zu reflektieren und die unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen zu berücksichtigen. Doch auch die Antidiskriminierungsarbeit sollte Geschlechterungleichheiten sowie die Gefahr der Reproduktion von homogenisierenden Gruppenzuschreibungen und Aspekte von Mehrfachdiskriminierung nicht aus dem Blick verlieren. Um ein kooperatives Verhältnis von Gleichstellung und Antidiskriminierung zu ermöglichen, ist eine Zusammenarbeit und Koordination der verschiedenen Akteur_innen und Stellen erforderlich.

... den Diskriminierungsschutz auszubauen und hierfür Beschwerde- und Beratungsstellen einzurichten.

Um Beschäftigten, die Machtmissbrauch, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung erfahren haben, Unterstützung bieten zu können, müssen niedrigschwellig erreichbare und gut qualifizierte Beschwerde- und Beratungsstellen nach AGG eingerichtet, Ansprechpersonen benannt sowie Verfahrens- und Beschwerdewege bekannt und transparent gemacht werden. Die Beschwerde- und Beratungsstellen sind mit den erforderlichen Mitteln auszustatten. Es ist zudem darauf zu achten, dass ihr Personal professionell geschult und weisungsungebunden ist sowie in keinerlei beruflicher und persönlicher Abhängigkeit berät und arbeitet. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist durch diese Angebote nicht berührt.

... Gleichstellungsexpertise und Antidiskriminierungswissen als notwendige Führungskompetenzen zu begreifen.

Hochschulen müssen ihre Verantwortung für die Personalauswahl wahrnehmen und Gleichstellungsexpertise und Antidiskriminierungswissen als Felder von Führungskompetenz etablieren. Es ist zentral, beides nicht nur bei der Auswahl von Führungskräften zu berücksichtigen, sondern zugleich zum verpflichtenden Gegenstand von Personal- und Führungskräftefortbildungen zu machen und dies auch als Teil der Personalentwicklung mit Blick auf die verschiedenen Aufgaben der Beschäftigten im Mittelbau zu implementieren.

... Leitbilder zu Gleichstellung, Diversität und Nichtdiskriminierung mit Leben zu füllen.

Ihrem Selbstverständnis nach verstehen sich viele Hochschulen als gleichstellungsfreundlich, international, weltoffen und haben Gleichstellung, Diversität und Diskriminierungsfreiheit in ihre Leitbilder integriert. Die Ergebnisse des Gender-Reports zeigen eindrücklich, dass es notwendig ist, diese Leitbilder im Arbeitsalltag verstärkt mit Leben zu füllen, um für alle Beschäftigten ein respektvolles, wertschätzendes und diskriminierungsarmes Arbeitsklima zu schaffen. Ziel der Hochschulen muss es sein, dass sich alle Hochschulangehörigen entfalten können und dass das Leitbild einer geschlechtergerechten, inklusiven, demokratischen Wissenschaft gelebte Hochschulkultur wird.



IMPRESSUM

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Koordinations- und Forschungsstelle
Dr. Beate Kortendiek

Universität Duisburg-Essen
Berliner Platz 6–8
45127 Essen
Tel.: (0201) 183-6134
www.netzwerk-fgf.nrw.de

www.genderreport-hochschulen.nrw.de
Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 40
ISBN: 978-3-936199-39-0
Essen, 2022

Die Kurzfassung basiert auf dem Gender-Report 2022, verfasst von
Beate Kortendiek, Lisa Mense, Sandra Beaufaÿs, Jenny Bünnig, Ulla Hendrix,
Jeremia Herrmann, Heike Mauer, Jennifer Niegel

Unter Mitarbeit von
Büşra Kahraman, Lining Rinke und Sarah Sickelmann

Lektorat
Dr. Mechthilde Vahsen, Düsseldorf, www.feedback-vahsen.de

Gestaltung
Bettina Steinacker, Essen, www.6malsieben.de

Druck
Brochmann GmbH, Essen

Gefördert durch

Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen



Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Universität Duisburg-Essen | 45127 Essen
www.netzwerk-fgf.nrw.de

ISBN 978-3-936199-39-0