

Gender-Report 2025

Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Gleichstellung in den Fachbereichen



Gender-Report 2025

Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Gleichstellung in den Fachbereichen

Lisa Mense, Nadine Başer, Ulla Hendrix, Büşra Kahraman, Heike Mauer, Jennifer Niegel

Unter Mitarbeit von Hayley Basler, Jenny Chen und Sophie König

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung	7

Teil I

Geschlechterungleichheiten – Daten, Strukturen, Entwicklungen	11

1	HOCHSCHULEN IN NRW IM BUNDESDEUTSCHEN VERGLEICH	12
1.1	Studium und Studienabschluss	13
1.2	Promotion, Habilitation, Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung	21
1.3	Hochschulpersonal in NRW und bundesweit	23
1.4	Resümee	28
2	TRÄGERSTRUKTUR UND HOCHSCHULARTEN IN NRW	29
2.1	Studierende an den Hochschulen der verschiedenen Träger in NRW	29
2.2	Internationale Studierende in NRW nach Trägerstruktur der Hochschulen	31
2.3	Resümee	32
3	STUDIUM UND QUALIFIZIERUNG AN DEN HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW	33
3.1	Studium	33
3.2	Studienabschluss	40
3.3	Wissenschaftliche Qualifizierung an den Universitäten	42
3.4	Resümee	43
4	PERSONAL AN DEN HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW	44
4.1	Personalgruppen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals	44
4.2	Professor_innen	45
4.3	Wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur	53
4.4	Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	62
4.5	Resümee	70
5	GESCHLECHTERUNGLEICHHEITEN IN DEN FÄCHERGRUPPEN	72
5.1	Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	73
5.2	Fächergruppe Ingenieurwissenschaften	74
5.3	Fächergruppe Geisteswissenschaften	76
5.4	Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften	77
5.5	Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	79
5.6	Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft	80
5.7	Fächergruppe Sport	82
5.8	Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	83
5.9	Resümee	84
6	GENDER PAY GAP BEI PROFESSOR_INNEN	85
6.1	Verdienstunterschiede auf der Ebene der Bruttogehälter	86
6.2	Leistungsbezüge in der W-Besoldung	90
6.3	Resümee	101
7	GENDER-DATENPROFILE DER HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW	103
	RWTH Aachen	106
	Universität Bielefeld	108
	Ruhr-Universität Bochum	110
	Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	112
	Technische Universität Dortmund	114
	Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	116

Universität Duisburg-Essen.....	118
FernUniversität Hagen	120
Deutsche Sporthochschule Köln.....	122
Universität zu Köln	124
Universität Münster	126
Universität Paderborn	128
Universität Siegen.....	130
Bergische Universität Wuppertal	132
Fachhochschule Aachen	134
Hochschule Bielefeld	136
Hochschule Bochum.....	138
Hochschule für Gesundheit	140
Fachhochschule Dortmund	142
Hochschule Düsseldorf	144
Westfälische Hochschule	146
Hochschule Hamm-Lippstadt	148
Fachhochschule Südwestfalen	150
Hochschule Rhein-Waal	152
Technische Hochschule Köln	154
Hochschule Niederrhein.....	156
Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe.....	158
Hochschule Ruhr West.....	160
Fachhochschule Münster	162
Hochschule Bonn-Rhein-Sieg	164
Hochschule für Musik Detmold.....	166
Kunstakademie Düsseldorf	168
Robert Schumann Hochschule Düsseldorf.....	170
Folkwang Universität der Künste.....	172
Hochschule für Musik und Tanz Köln	174
Kunsthochschule für Medien Köln	176
Kunstakademie Münster.....	178
8 ZUSAMMENFASSUNG: ENTWICKLUNG DER FRAUENANTEILE AN DEN HOCHSCHULEN IN NRW.....	180
8.1 Qualifizierung – vom Studium bis zur Habilitation	180
8.2 Hochschulpersonal	181
8.3 Geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten	183
8.4 Fächergruppen	185
8.5 Fazit	185

Teil II

Gleichstellung – rechtliche Umsetzung und aktuelle Herausforderungen 187

1 GESCHLECHTERGERECHTE BESETZUNG DER LEITUNGSGREMIEN UND -POSITIONEN	189
1.1 Hochschulleitungen – Entwicklung der Frauen- und Männeranteile	190
1.2 Geschlechtergerechte Gremienbesetzung nach Hochschulart.....	193
1.3 Umgang mit Mehrfachbelastung von Professorinnen bei der Gremienarbeit	196
1.4 Resümee	197
2 GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN – NEU- UND WEITERENTWICKLUNGEN	198
2.1 Gleichstellungsprojekte nach Statusgruppen	198
2.2 Intersektionalität und Diversität als Konzepte in der Gleichstellungsarbeit	199
2.3 Neu- und Weiterentwicklungen von Gleichstellungsmaßnahmen	201
2.4 Resümee	204
3 VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND WISSENSCHAFT, BERUF UND STUDIUM	205
3.1 Entwicklung und Ausbau der Kinderbetreuung.....	206
3.2 Maßnahmen für eine familienfreundliche Hochschulkultur	209
3.3 Resümee	215

4	SCHUTZ VOR SEXUALISierter DISKRIMINIERUNG UND GEWALT – DISKRIMINIERUNGSARME HOCHSCHULE.....	217
4.1	Richtlinien zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie zum Schutz vor weiterer Diskriminierung	218
4.2	Ansprechpersonen und Anlaufstellen: Qualifizierung und Dokumentation	220
4.3	Maßnahmen und Bekanntmachungswege	224
4.4	Resümee	225
5	GESCHLECHTERFORSCHUNG – PROFESSUREN, ZENTREN, STUDIENGÄNGE	227
5.1	Empfehlungen des Wissenschaftsrats – Geschlechterforschung in Deutschland und NRW	227
5.2	Professuren mit Gender-Denomination	228
5.3	Zentren und Arbeitsstellen für Geschlechterforschung und ihre Ausstattung	235
5.4	Resümee	237
6	FINANZIERUNG VON GLEICHSTELLUNG AN HOCHSCHULEN IN NRW	238
6.1	Finanzielle Förderung durch das Land NRW	238
6.2	Verwendung des Sockelbetrags	239
6.3	Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrags bei der internen Mittelverteilung.....	241
6.4	Weitere monetäre Anreizsysteme zur Realisierung von Gleichstellung	243
6.5	Finanzielle Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsarbeit.....	244
6.6	Resümee	245
7	GLEICHSTELLUNGSSTEUERUNG UND -CONTROLLING	246
7.1	Gleichstellungspläne und Experimentierklausel	246
7.2	Gleichstellungsquoten und -ziele	249
7.3	Weitere Instrumente des Gleichstellungscontrollings	254
7.4	Resümee	256
8	GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE UND WEITERE AKTEUR_INNEN	257
8.1	Gleichstellungsbeauftragung auf der zentralen Ebene.....	257
8.2	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und weitere dezentrale Akteur_innen.....	262
8.3	Resümee	268
9	ZUSAMMENFASSUNG: UMSETZUNG DER GESETZLICHEN GLEICHSTELLUNGSVORGABEN ZWISCHEN VERÄNDERUNGS- UND VERHÄRRUNGSTENDENZEN.....	270
9.1	Geschlechtergerechte Besetzung der Leitungsgremien	270
9.2	Gleichstellungspolitische Projekte und Maßnahmen	271
9.3	Schaffung einer familienfreundlichen Hochschulkultur.....	271
9.4	Schutz vor (sexualisierter) Diskriminierung und Gewalt.....	272
9.5	Geschlechterforschung und Gender Studies	272
9.6	Finanzielle Mittel für die zentrale und dezentrale Gleichstellungsarbeit	272
9.7	Gleichstellungspläne, Gleichstellungsquoten und -ziele sowie weitere Controlling-Instrumente	273
9.8	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und weitere Akteur_innen	274
9.9	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und weitere dezentrale Akteur_innen.....	274

Teil III

Gleichstellung in den Fachbereichen 275

1	FORSCHUNGSÜBERBLICK: WIE KOMMT GLEICHSTELLUNG IN DIE FACHBEREICHE?	277
1.1	Zum Verhältnis von Hochschulleitung und Fachbereichen	279
1.2	Zu Wandel und Beharrung in den Geschlechterordnungen	280
1.3	Zur Verankerung von Gleichstellung in den Fachbereichen.....	281
1.4	Zum Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.....	283
1.5	Resümee	285
2	UNTERSUCHUNGSDESIGN	286
2.1	Forschungsfragen	286
2.2	Forschungsmethoden	286
2.3	Resümee	293

3	REGELUNGEN ZU DEN DEZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN IN DEN GRUND- UND WAHLORDNUNGEN.....	294
3.1	Wahl und Bestellung.....	295
3.2	Aufgaben und Rechte.....	296
3.3	Resümee	298
4	ZUM AMT DEZENTRALER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTER – FINDUNGSPROZESSE UND ARBEITSINHALTE	299
4.1	Gewinnung von dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten	299
4.2	Amtszeiten und Statusgruppenzugehörigkeit.....	304
4.3	Arbeitsinhalte	306
4.4	Resümee	310
5	RESSOURCEN UND ENTLASTUNGEN FÜR DIE DEZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN.....	311
5.1	Erwerb von Gleichstellungswissen.....	311
5.2	Freistellungen und Ressourcen aus Sicht der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten	313
5.3	Entlastung, Unterstützung, finanzielle Mittel – Perspektiven von Schlüsselakteur_innen	316
5.4	Resümee	320
6	GLEICHSTELLUNGSVERSTÄNDNIS UND HANDLUNGSFELDER DEZENTRALER GLEICHSTELLUNGSARBEIT ...	321
6.1	Gleichstellungsverständnisse.....	321
6.2	Handlungsfelder.....	324
6.3	Resümee	335
7	ZUSAMMENARBEIT UND NETZWERKE	338
7.1	Kooperationsbeziehungen der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten.....	338
7.2	Verhältnis der Fachbereichsleitungen zu verschiedenen Gleichstellungs- und Hochschulakteur_innen.....	342
7.3	Perspektiven der zentralen Gleichstellungsbeauftragten auf die Zusammenarbeit mit den Fachbereichsakteur_innen	346
7.4	Resümee	350
8	RELEVANZ VON GLEICHSTELLUNG IN DEN FACHBEREICHEN	352
8.1	Stellenwert von Gleichstellung aus Sicht der Fachbereichsleitungen	352
8.2	Gleichstellung im Fachbereich aus Sicht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten	357
8.3	Gleichstellungsarbeit als Herausforderung – Perspektiven der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.....	358
8.4	Resümee	363
9	TRANSFORMATIONEN, ERFOLGE UND PERSPEKTIVEN.....	365
9.1	Veränderungen der Gleichstellungsarbeit.....	365
9.2	Erfolge bei der Umsetzung von Gleichstellung im Fachbereich	367
9.3	Handlungsbedarfe	371
9.4	Resümee	379
10	ZUSAMMENFASSUNG: GLEICHSTELLUNG IM FACHBEREICH – BEDEUTUNGEN, ERFAHRUNGEN UND ERFORDERNISSE	380
10.1	Wissenslücken und Herausforderungen für Gleichstellung im Fachbereich als Ausgangspunkte der Untersuchung.....	380
10.2	Unterschiedliche Rahmenbedingungen – ähnliche Herausforderungen: Amt und Ausstattung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	381
10.3	Gleichstellung zwischen Widerspruch und Akzeptanz – Themen- und Handlungsfelder im Fachbereich.....	382
10.4	Gleichstellung zwischen Verantwortungsübernahme der Fachbereichsleitung und Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten	383
10.5	Empfehlungen für die Weiterentwicklung und Professionalisierung dezentraler Gleichstellungsarbeit	384
	Verzeichnisse	389
	Impressum	396

Einleitung

Gemäß § 3 Abs. 4 HG (Hochschulgesetz NRW) zählen „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule“ und „die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile“ zu den wesentlichen Aufgaben der Hochschulen. Inwieweit die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen (NRW) diesen auch grundgesetzlich festgeschriebenen Gleichstellungsauftrag tatsächlich erfüllen, wird im Dreijahresrhythmus von der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW (KoFo Netzwerk FGF NRW) im Rahmen des Gender-Reports untersucht.¹ Damit dient der Gender-Report auch dem nordrhein-westfälischen Ministerium für Kultur und Wissenschaft (MKW) als Grundlage für die Berichtsansforderungen im Rahmen des § 22 LGG.

Auf der Basis amtlicher Daten der Hochschulstatistik und eigener quantitativer und qualitativer Erhebungen werden im Gender-Report nicht nur bestehende Geschlechterungleichheiten an den Hochschulen in NRW aufgezeigt, sondern auch die Gleichstellungspolitiken der einzelnen Hochschulen und ihre Maßnahmen für mehr Geschlechtergerechtigkeit analysiert. Die Daten und Analysen der bislang veröffentlichten Gender-Reporte belegen ebenso wie der vorliegende Bericht, dass es Fortschritte hinsichtlich der Beteiligung von Frauen auf den verschiedenen Qualifizierungs- und Karrierestufen der Hochschulen gibt. Dennoch bleibt festzuhalten, dass die faktische Gleichstellung der Geschlechter längst nicht erreicht ist und Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und anderer Ungleichheitsdimensionen an den Hochschulen weiterhin existieren. Die differenzierten Untersuchungsergebnisse lassen Erfolge der Hochschulen im Feld der Gleichstellung sichtbar werden, zugleich deuten sie auf konkrete Probleme bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags hin. Aufgabe des Gender-Reports ist es daher auch, Impulse für weitere hochschul- und gleichstellungspolitische Maßnahmen zu setzen, um so dem Ziel einer geschlechtergerechten Hochschule näherzukommen.

Mit dem vorliegenden Gender-Report 2025 wird zum sechsten Mal der Stand der Gleichstellung an den Hochschulen in NRW in drei Teilstudien detailliert in den Blick genommen, wobei die Gleichstellungspraxis in den Fachbereichen einen Schwerpunkt der aktuellen Studie bildet. Die im Gender-Report 2025 genutzten

Datenquellen, Erhebungsverfahren und Auswertungsmethoden werden zu Beginn der jeweiligen Teilstudien vorgestellt.

Teilstudie I:

Geschlechterungleichheiten – Daten, Strukturen und Entwicklungen

Auswertungen der amtlichen Hochschulstatistik zu Studium, Qualifizierung und Personal bilden die Grundlage, um fortbestehende Geschlechterungleichheiten an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW zu untersuchen. Hierbei stehen die Frauen- und Männeranteile beim Zugang zur Hochschule und auf den weiteren wissenschaftlichen Qualifizierungswegen sowie bei den Statusgruppen des Hochschulpersonals im Fokus. Darüber hinaus wird gefragt, ob und welche Entwicklungen in Bezug auf die geschlechterspezifischen Präferenzen bei der Studienfach- und Berufswahl sichtbar werden. Anhand der Daten werden die Hochschulen in NRW zunächst mit den bundesdeutschen Hochschulen verglichen, darauf folgt eine Betrachtung der Studierenden differenziert nach Trägerschaft der Hochschulen (Bund, Land, privat, kirchlich), bevor die 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes (Universitäten inklusive Universitätskliniken, HAWs, Kunsthochschulen) in den Blick genommen werden. Neben der Entwicklung der Frauenanteile werden dabei auch geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten in allen drei Statusgruppen des Hochschulpersonals analysiert (Professor_innen, wissenschaftlich-künstlerisches Personal, Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung). Zudem erhält jede der Hochschulen in Landesträgerschaft ein eigenes Gender-Datenprofil, das einen knappen Überblick über die Geschlechterverteilung im Studium und beim Personal sowie über den Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen ermöglicht.

Teilstudie II:

Gleichstellung – rechtliche Umsetzung und aktuelle Herausforderungen

Die Umsetzung der gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben durch die Universitäten, HAWs und Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ist Gegenstand der Teilstudie II. Eine umfassende schriftliche Befragung aller Hochschulleitungen sowie die Auswertung eigener Datenbanken (zu Gleichstellungs- und Kinderbetreu-

¹ Der Gender-Report wird seit 2010 erstellt (vgl. <https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de> [Zugriff am 17.11.2025]). Als ergänzenden Service bereitet die KoFo Netzwerk FGF NRW zudem seit 2014 jahresaktuelle genderbezogene Daten zu den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (ohne Verwaltungshochschulen) in ihrem Statistikportal auf. Vgl. <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de> [Zugriff am 17.11.2025].

ungsangeboten sowie zu den Wissenschaftlerinnen des Netzwerks FGF NRW) bilden die Grundlage für die Fortschreibung. Betrachtet werden hierbei zunächst die Entwicklungen der Frauenanteile in Leitungspositionen und -gremien. Neben einer an den Zielgruppen orientierten Darstellung der von den Hochschulen ergriffenen Gleichstellungsmaßnahmen werden verschiedene Themen gesondert betrachtet: Welche Angebote bestehen zur Vereinbarkeit, bspw. zur Betreuung von Kindern oder im Fall der Pflege von Angehörigen? Zudem wird der Umgang der Hochschulen mit dem Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt weiterverfolgt und auch die Erhebung der Professuren mit Gender-Denomination wird fortgeschrieben. Darüber hinaus wird erhoben, ob gültige Gleichstellungspläne sowie Gleichstellungsquoten und -ziele für die Berufung auf Professuren verabschiedet sind und wie die Finanzierung der Gleichstellungsarbeit organisiert ist. Ein weiterer aktueller Schwerpunkt liegt auf der dezentralen Gleichstellungsarbeit – ein Thema, das in Teilstudie III weiter vertieft wird.

Teilstudie III:

Gleichstellung in den Fachbereichen

Die Schwerpunktstudie des Gender-Reports widmet sich jeweils einem besonderen gleichstellungspolitischen Thema. Im Gender-Report 2025 steht die Gleichstellung in den Fachbereichen der Hochschulen in NRW im Fokus. Damit wurde ein Thema gewählt, zu dem bislang nur wenig systematisches Wissen vorliegt. Mittels einer teilstandardisierten Online-Befragung und leitfadengestützter Expert_inneninterviews wird untersucht, wie Gleichstellungsarbeit auf der dezentralen Ebene konkret praktiziert wird und wirkt: Welche spezifischen Herausforderungen begegnen den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen bei der Ausübung ihres Amtes und welche Erfolge sehen sie? Zudem wird erfasst, welchen Stellenwert Fachbereichsleitungen dem Thema Gleichstellung beimessen und welche Handlungsfelder dezentraler Gleichstellungsarbeit für sie wichtig sind. Darüber hinaus liefert das Organisations- und Gleichstellungswissen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten weitere Erkenntnisse darüber, welche Bedingungen für eine erfolgreiche Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags in den Fachbereichen notwendig sind und wie die Position dezentraler Gleichstellungsbeauftragter sowie die Gleichstellungsarbeit insgesamt gestärkt werden kann.

Danksagung

Der vorliegende Gender-Report 2025 wäre ohne die Mitwirkung und Unterstützung einer Vielzahl an Personen und Institutionen nicht möglich gewesen. Der Dank des Forschungsteams gilt daher zunächst dem Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen, das die Forschung im Rahmen des Gender-Reports fördert. Wir danken hier insbesondere Dr. Sonja Wrobel, Heike Schindeldecker und Johannes Tholen für den unterstützenden Austausch und die gute Zusammenarbeit. Unser ausdrücklicher Dank geht an dieser Stelle zudem an unsere Interviewpartner_innen, die sich im Rahmen der Online-Befragung und der Expert_innengespräche Zeit genommen haben, unsere Fragen zur Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen zu beantworten und mit uns zu diskutieren. Den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen, den Dekan_innen, Prodekaninnen, den weiteren Fachbereichsakteur_innen und den zentralen Gleichstellungsbeauftragten möchten wir herzlich danken, dass sie ihr Organisationswissen, ihre Erfahrungen und ihre Vorstellungen über die Bedeutung von Gleichstellung in ihren Fachbereichen mit uns geteilt haben. Wir bedanken uns zudem bei Christiane Schulte-Scharenberg, Kristin Ruprecht, Jochen Kirstein und den Mitarbeiter_innen von IT.NRW für die Bereitstellung und Aufbereitung der Sonderauswertungen zur Hochschulstatistik sowie zum Gender Pay Gap. Für die Durchführung und Betreuung der Online-Befragung danken wir Frederik Knirsch und dem Team des SOKO Instituts für Sozialforschung & Kommunikation sowie Tanja Randau für die Transkription der Expert_inneninterviews. Weiterer Dank gilt Bettina Steinacker für die Satzerstellung und Dr. Christine Hausmann für ihr Fachlektorat. Besonderer Dank gebührt der Leiterin der KoFo, Dr. Corinna Bath, sowie unserer Kollegin Dr. Sandra Beaufaÿs für ihr sorgfältiges Lesen der Manuskriptentwürfe, ihre wertvollen inhaltlichen und konzeptionellen Rückmeldungen und die stets konstruktive Kritik. Weiterer Dank für die Mitwirkung am Gender-Report geht zudem an unsere Kolleginnen Dr. Jenny Bünnig, Celina Letzner und Dr. Julia Wustmann sowie an Sarah Sickelmann für vorbereitende Recherchen. Nicht zuletzt richtet sich unser Dank an die frühere Leiterin der KoFo Netzwerk FGF NRW, Dr. Beate Kortendiek, die den Gender-Report 2025 mit auf den Weg gebracht hat.

Teil I

Geschlechterungleichheiten – Daten, Strukturen, Entwicklungen



1	Hochschulen in NRW im bundesdeutschen Vergleich	12
2	Trägerstruktur und Hochschularten in NRW	29
3	Studium und Qualifizierung an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW	33
4	Personal an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW	44
5	Geschlechterungleichheiten in den Fächergruppen	72
6	Gender Pay Gap bei Professor_innen	85
7	Gender-Datenprofile der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW	103
8	Zusammenfassung: Entwicklung der Frauenanteile an den Hochschulen in NRW	180

Geschlechterdifferenzierte Statistiken und Vergleichstabellen bilden eine zentrale Grundlage für die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen. Dabei geht es nicht um das ‚Zählen um des Zählens willen‘. Vielmehr lassen sich aufbauend auf dieser datenfundierte Wissensbasis sowohl die Entwicklung als auch der Ist-Stand bei der Geschlechterverteilung auf den verschiedenen Ebenen der Hochschulen erfassen. Damit leisten geschlechterdifferenzierte Daten einen wichtigen Beitrag zur effektiven Steuerung von Gleichstellungsmaßnahmen und erhöhen gleichzeitig die Aufmerksamkeit für die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit. Denn was „könnte mehr Überzeugungskraft entfalten als eine Gegenüberstellung ungleicher Anteile von Frauen und Männern in einem bestimmten Feld“ (Eck/Erbe 2023: 273)?

In Teil I des Gender-Reports geht es vor allem um die Fortschreibung hochschulstatistischer Daten. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass in der Hochschulstatistik zwar das personenstandsrechtliche Geschlecht mit den vier Ausprägungen „männlich“, „weiblich“, „divers“ und „ohne Angabe“ erfasst wird, jedoch aus Datenschutzgründen Auswertungen in Kombination mit weiteren Variablen nur für die Geschlechtseinträge „weiblich“ und „männlich“ erhältlich sind.¹ Daher erfolgt die Darstellung der Auswertungen weiterhin nach Frauen- und Männeranteilen und somit binär. Einzig bei den Gesamtdarstellungen zu den Statusgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW liegen auch Daten zu Personen mit den Geschlechtsbezeichnungen „divers“ und „ohne Angabe“ vor.

Die Fortschreibung zeigt geschlechterbezogene Entwicklungen und Veränderungen, insbesondere an den

37 nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes², auf. In Kap. 1 bilden Längsschnittanalysen der Frauen- und Männeranteile im Studium und in den verschiedenen Qualifizierungsphasen sowie in den beruflichen Statusgruppen den Schwerpunkt. Dabei werden die geschlechterbezogenen Entwicklungen an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen (NRW) in Beziehung zu den bundesdeutschen Hochschulen gesetzt. Darauf folgt in Kap. 2 die Betrachtung der Studierenden in NRW nach Trägerstruktur und Hochschulart sowie nach Internationalität. Die weiteren Kapitel konzentrieren sich ausschließlich auf die Datenanalyse der 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW: Zunächst wird sowohl die Verteilung von Frauen und Männern im Studium und bei den weiteren wissenschaftlichen Qualifizierungswegen (Kap. 3) als auch beim Personal (Kap. 4) untersucht. Daran anschließend stehen fächerspezifische Geschlechterungleichheiten im Fokus (Kap. 5). Kap. 6 widmet sich auf der Grundlage von Daten zu Bruttogehältern und gezahlten Leistungsbezügen dem Gender Pay Gap bei den Professor_innen. Da die Daten für die Leistungsbezüge auf eine neue Grundlage gestellt wurden, ist hier kein direkter Vergleich zum Gender-Report 2022 möglich. Kap. 7 des Gender-Reports enthält die Gender-Datenprofile für jede der 14 Universitäten, 16 Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs) und sieben Kunsthochschulen. Diese Profile bieten einen schnellen Überblick über die Frauen- und Männeranteile der jeweiligen Hochschule. Der landesweite Vergleich nach Hochschulart ermöglicht zudem, den Stand der Gleichstellung an der eigenen Hochschule zu überprüfen und in Beziehung zu den anderen Hochschulen zu setzen.

1 HOCHSCHULEN IN NRW IM BUNDESDEUTSCHEN VERGLEICH

In diesem Kapitel werden die geschlechterbezogenen Entwicklungen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen im bundesweiten Vergleich beleuchtet. In die Analysen werden neben den Hochschulen in Landesträgerschaft auch die Hochschulen in kirchlicher, pri-

vater und Bundesträgerschaft einbezogen. Im ersten Schritt wird die Geschlechterverteilung im Studium im Zeitraum 2000/01 bis 2024/25 betrachtet und die Entwicklung bei den Studierenden, Studienanfänger_innen³ und Absolvent_innen sowie bei den inter-

¹ Die Geschlechtseinträge „divers“ und „ohne Angabe“ entfallen in der Statistik nicht, sondern werden nach dem Zufallsprinzip auf die Ausprägungen „männlich“ und „weiblich“ verteilt. In den Auswertungen für die Gruppen der Frauen und Männer sind daher ebenfalls Personen mit der Geschlechtsbezeichnung „divers“ oder „ohne Angabe“ enthalten.

² Die aktuell vorliegenden hochschulstatistischen Daten beziehen sich mit wenigen Ausnahmen auf das Jahr 2023. Zu diesem Zeitpunkt war die Hochschule für Gesundheit Bochum noch nicht mit der Hochschule Bochum fusioniert. Daher umfassen die Auswertungen nach Hochschule 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes.

³ Studienanfänger_innen sind definiert als Studierende im ersten Hochschulse semester.

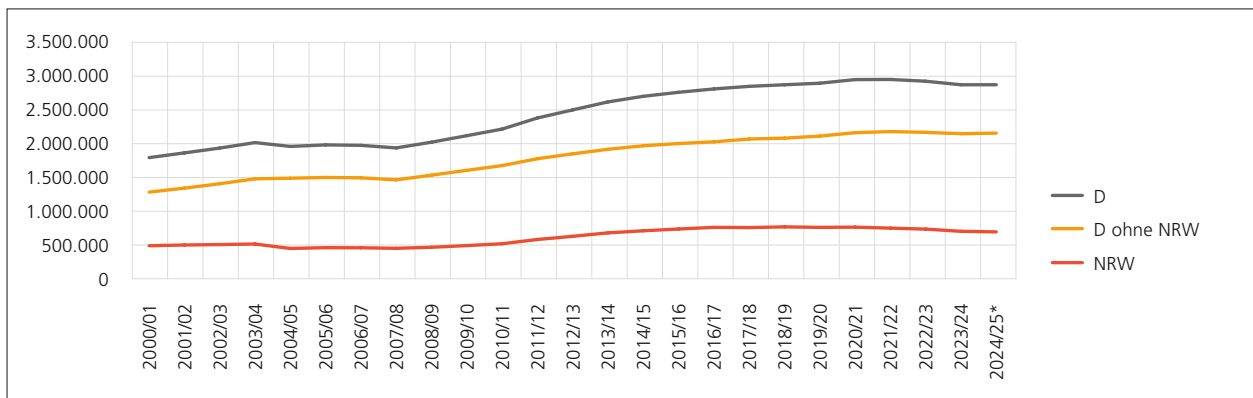


Abb. I 1.1 Studierende in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) WS 2000/01 bis WS 2024/25. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.1, verschiedene Jahrgänge; Statistisches Bundesamt, Statistik der Studierenden WS 2022/23 und WS 2023/24 sowie * Vorbericht, vorl. Ergebnisse 2024/25; eigene Berechnungen)

nationalen Studierenden (Bildungsinländer_innen und -ausländer_innen) dargestellt. Des Weiteren werden die verschiedenen Stufen der wissenschaftlichen Qualifizierung betrachtet. Abschließend liegt der Fokus auf

dem Hochschulpersonal, insbesondere auf den Entwicklungen bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten.

1.1 STUDIUM UND STUDIENABSCHLUSS

Nach einem längeren Zeitraum kontinuierlichen Wachstums der Studierendenzahlen stagniert die Entwicklung seit dem Wintersemester (WS) 2020/21. Aktuell zeichnet sich ab, dass sich die Studierendenzahl wieder erholt. Im Folgenden werden die Entwicklungen entlang der Gruppen der Studierenden, der Studienanfänger_innen und der Absolvent_innen geschlechterbezogen dargestellt.

1.1.1 Studierende

Im WS 2024/25 sind 2.868.597 Studierende an den Hochschulen in Deutschland eingeschrieben (Abb. I 1.1). Im Vergleich zum WS 2000/01 zeigt sich zwar eine deutliche Erhöhung der Studierendenzahl um 59,4 %, gleichwohl lässt sich seit den vergangenen drei Jahren ein leichter Rückgang der Studierendenzahl beobachten, der sich im WS 2024/25 jedoch nicht fortgesetzt hat. An den nordrhein-westfälischen Hochschulen studieren im WS 2024/25 insgesamt 709.761 Personen. Der Zuwachs an Studierenden fällt mit 40,2 % im bundesweiten Vergleich niedriger aus. Auch in NRW sind seit dem WS 2021/22 weniger Studierende als in den vorherigen Jahren eingeschrieben.

Die Vorausberechnung der Studierendenzahlen bis 2035 durch die Kultusministerkonferenz (KMK) ordnet diesen Rückgang ein und prognostiziert bis 2029 einen weiterhin negativen Trend (Kultusministerkonferenz 2025). Demnach werde sich einerseits die Anzahl der Schulabsolvent_innen mit Studienberechtigung durch die Verlängerung des gymnasialen Bildungsgangs – die Umstellung von G8⁴ zurück auf G9 – in Bayern, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein und später dem Saarland verringern, wodurch weniger Studienanfänger_innen die Hochschulen erreichen. Zudem wirkt sich die demografische Entwicklung, insbesondere das Herauswachsen starker Jahrgänge an Erstsemestern, dämpfend auf die Entwicklung der Studierendenzahlen aus (Kultusministerkonferenz 2025: 11).

Geschlechterverteilung der Studierenden

Der Frauenanteil an den Studierenden liegt im WS 2024/25 bundesweit mit 51,1 % leicht über der 50-%-Marke und damit zum vierten Mal in Folge knapp oberhalb der Geschlechterparität (Abb. I 1.2). In NRW erreicht der Frauenanteil mit 49,7 % nicht ganz die Parität. Im Vergleich zum WS 2000/01 ist der Frauenanteil an den Studierenden sowohl an den

⁴ G8 bzw. G9 bedeutet, dass das Abitur nach acht bzw. neun Jahren an einem Gymnasium abgelegt wird.

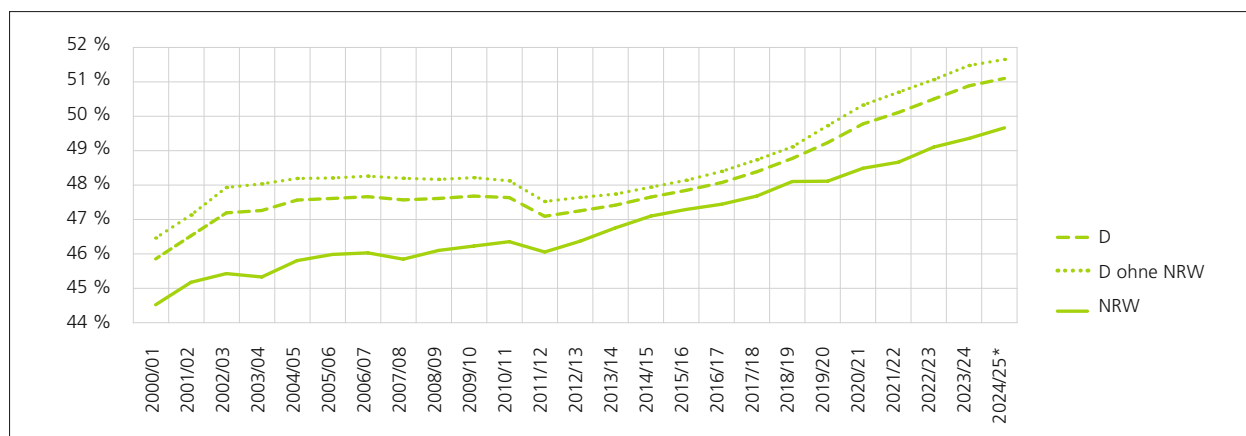


Abb. I 1.2 Frauenanteile an den Studierenden in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) WS 2000/01 bis WS 2024/25. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.1, verschiedene Jahrgänge sowie * Statistisches Bundesamt, Statistik der Studierenden, Vorbericht, vorl. Ergebnisse 2024/25; eigene Berechnungen)

Tab. I 1.1 Studierende nach Fächergruppen und Geschlecht in Deutschland und NRW im WS 2023/24

	Deutschland			NRW			D	NRW	D	NRW
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil der Fächergruppe (%)		Frauenanteil in %	
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	657.197	459.425	1.116.622	159.921	118.510	278.431	39,0 %	38,8 %	58,9 %	57,4 %
Ingenieurwissenschaften	189.389	559.316	748.705	44.108	144.692	188.800	26,1 %	26,3 %	25,3 %	23,4 %
Mathematik, Naturwissenschaften	152.989	148.208	301.197	40.561	41.900	82.461	10,5 %	11,5 %	50,8 %	49,2 %
Geisteswissenschaften	200.420	97.078	297.498	58.959	28.827	87.786	10,4 %	12,2 %	67,4 %	67,2 %
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	143.746	63.288	207.034	29.928	13.674	43.602	7,2 %	6,1 %	69,4 %	68,6 %
Kunst, Kunstwissenschaft	65.173	35.889	101.062	13322	7.697	21.019	3,5 %	2,9 %	64,5 %	63,4 %
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	36.675	23.691	60.366	3.811	2.277	6.088	2,1 %	0,8 %	60,8 %	62,6 %
Sport	12.177	19.070	31.247	3.779	5.997	9.776	1,1 %	1,4 %	39,0 %	38,7 %
Alle Fächergruppen	1.457.766	1.405.965	2.863.731	354.389	363.574	717.963	100 %	100 %	50,9 %	49,4 %
MINT-Fächergruppe	342.378	707.524	1.049.902	84.669	186.592	271.261	36,7 %	37,8 %	32,6 %	31,2 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.1.3, 2023; eigene Berechnungen; sortiert nach der Größe der Fächergruppe in Deutschland.

nordrhein-westfälischen als auch bundesdeutschen Hochschulen um jeweils 5 Prozentpunkte gestiegen. Somit bleibt der Abstand zwischen den Anteilen der Studentinnen in NRW und Deutschland bestehen.

Studierende nach Fächergruppen und Geschlecht

Seit einiger Zeit kann eine (nahezu) paritätische Verteilung der Frauen- und Männeranteile aller Studierenden festgehalten werden. Die Aufschlüsselung nach Fächergruppen zeigt jedoch weiterhin eine große Heterogenität der Geschlechterverteilung an den Hochschulen in NRW und Deutschland. Nach wie vor sind Frauen häufiger in medizinischen sowie in geistes- und kulturwissenschaftlichen Fächern eingeschrieben, während

Männer öfter technische und naturwissenschaftliche Fächer für ein Studium wählen (Tab. I 1.1).

Frauen sind in der – gemessen an den Studierendenzahlen – größten Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, in der bundesweit 39,0 % der Studierenden eingeschrieben sind, mehrheitlich vertreten. Die Studentinnenanteile an dieser Fächergruppe betragen bundesweit 58,9 % und in NRW 57,4 %. Die Ingenieurwissenschaften bilden mit einem Anteil von rund 26 % an den Studierenden in NRW und in Deutschland die zweitgrößte Fächergruppe. Sie weisen im Vergleich der Fächergruppen den niedrigsten Studentinnenanteil auf. Frauen machen in NRW nicht

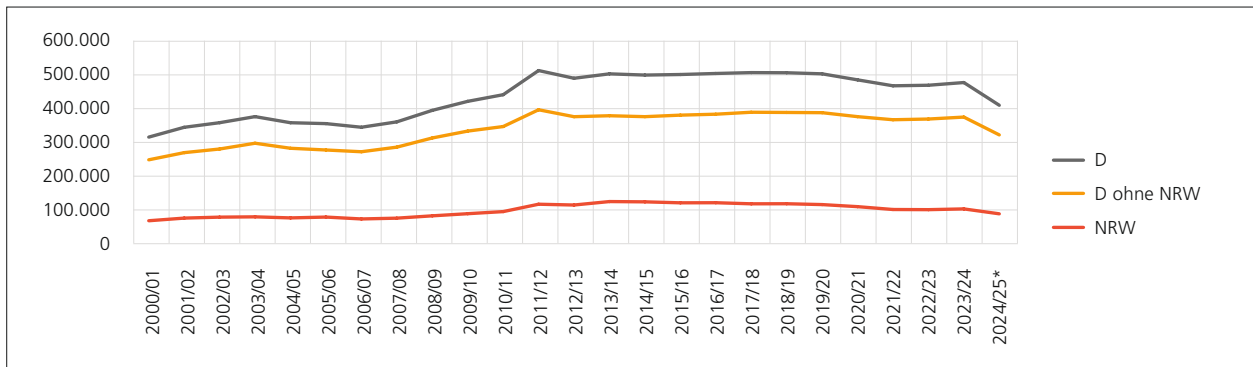


Abb. I 1.3 Studienanfänger_innen in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) WS 2000/01 bis WS 2024/25. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge sowie * Statistisches Bundesamt, Statistik der Studierenden, Vorbericht, vorl. Ergebnisse 2024/25; eigene Berechnungen)

einmal ein Viertel der Studierenden aus, der bundesweite Mittelwert von 25,3 % liegt etwas darüber. In der Fächergruppe Sport sind Frauen zwar etwas stärker vertreten, erreichen jedoch mit Anteilen um die 39 % nicht die 40-%-Marke, während in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften die Frauen- und Männeranteile nahezu ausgewogen sind. Der höchste Frauenanteil entfällt bundesweit (69,4 %) und in NRW (68,6 %) auf die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften, gefolgt von den Geisteswissenschaften, die mit jeweils rund 67 % einen ähnlich hohen Frauenanteil verzeichnen. Weitere Fächergruppen, in denen der Frauenanteil die 60-%-Marke überschreitet, sind Kunst, Kunstwissenschaft (NRW: 63,4 %) und Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin (NRW: 62,6 %).

1.1.2 Studienanfänger_innen

Die Verlaufskurven der Studienanfänger_innen verdeutlichen, dass im betrachteten Zeitraum die Anzahl der jeweiligen Studierenden im ersten Hochschulse-mester Schwankungen unterliegt (Abb. I 1.3). Hierzu tragen schul- und hochschulpolitische Veränderungen, wie die Verkürzung bzw. Erhöhung der Gymnasialzeit, die Abschaffung der Wehrpflicht, die Einführung und Abschaffung der Studiengebühren sowie die Zunahme der Anzahl von Jugendlichen mit Hochschulreife, aber auch Ereignisse wie der Ausbruch der Coronapandemie im Frühjahr 2020 bei.

Seit dem WS 2000/01 ist die Anzahl der Studienanfänger_innen trotz einiger rückläufiger Entwicklungen bundesweit und in NRW bis zum WS 2011/12 deutlich angestiegen und für einige Jahre auf einem hohen Niveau verblieben. Deutschlandweit beginnen seit

2013/14 jedes Jahr über 500.000 Personen ein erstes Studium, in NRW sind es mehr als 120.000. Seit dem WS 2015/16 manifestiert sich zunächst an den NRW-Hochschulen ein leichter Rückgang bei den Ersteinschreibungen, 2019/20 sinkt ihre Anzahl sogar wieder auf unter 120.000. Bundesweit setzt der negative Trend im Hinblick auf die Anzahl der Studienanfänger_innen im WS 2018/19 ein, er kommt in 2022/23 jedoch zu einem Stillstand, und seitdem steigt die Anzahl der Einschreibungen wieder leicht an. Eine ähnliche Entwicklung lässt sich ebenfalls in NRW beobachten. Da es sich bei den Daten für das WS 2024/25 um vorläufige Zahlen handelt, ist an dieser Stelle nicht absehbar, ob dieser Trend weiter besteht.

Studienanfänger_innen nach Geschlecht

Der Frauenanteil an den Studienanfänger_innen ist in den vergangenen Jahren konstant geblieben. Liegt dieser im WS 2000/01 sowohl bundes- als auch NRW-weit noch bei knapp unter 50 %, übersteigt er bundesweit seit 2014/15 und in NRW seit 2016/17 die 50-%-Marke (Abb. I 1.4). Im WS 2024/25 beträgt der Anteil an Frauen, die sich zum ersten Mal an einer Hochschule in Deutschland eingeschrieben haben, 52,2 %, in NRW fällt ihr Anteil mit 52,6 % minimal höher aus. Es beginnen somit an den Hochschulen in Deutschland und in NRW weiterhin mehr Frauen als Männer ein Studium.

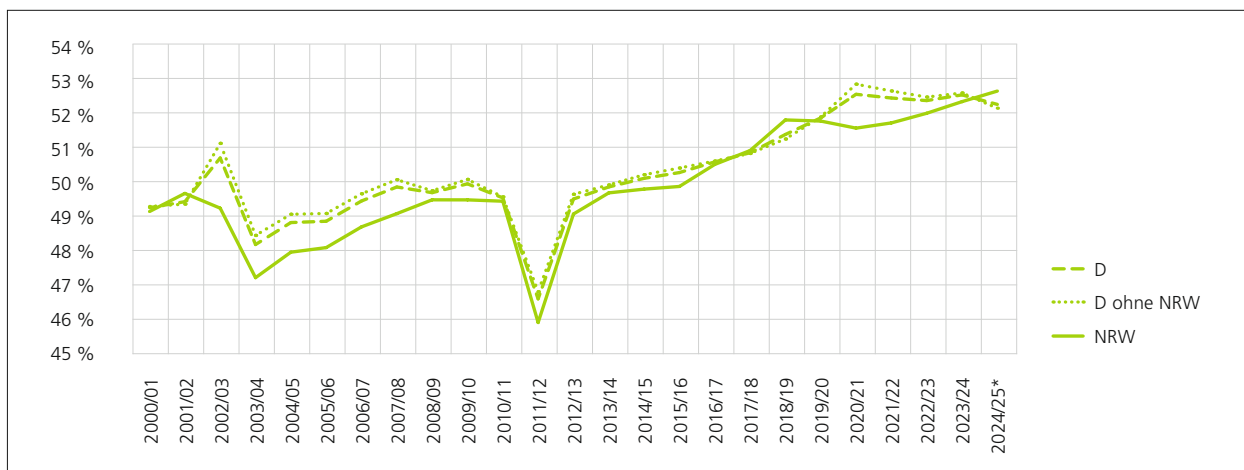


Abb. I 1.4 Frauenanteile an den Studierenden im ersten Hochschulsemester in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) WS 2000/01 bis WS 2024/25. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge sowie * Statistisches Bundesamt, Statistik der Studierenden, Vorbericht, vorl. Ergebnisse 2024/25; eigene Berechnungen)

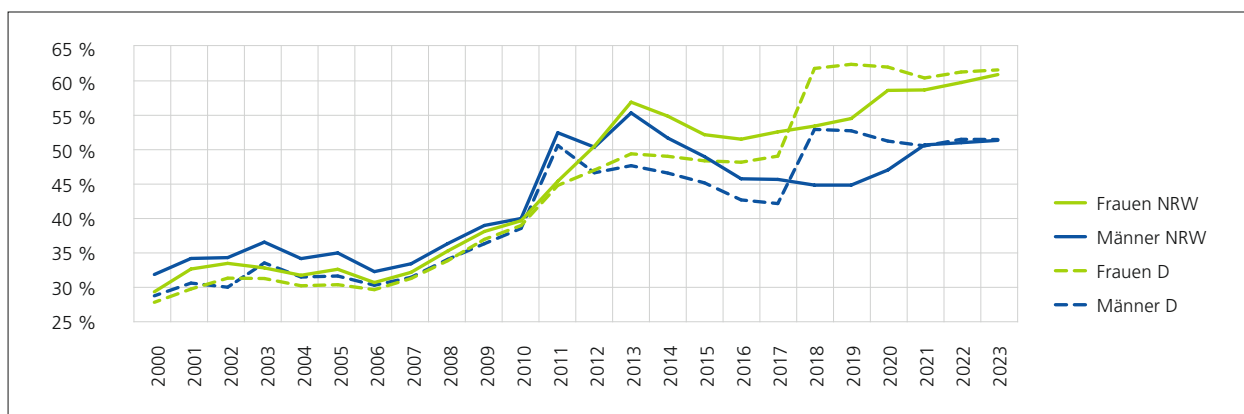


Abb. I 1.5 Studienanfänger_innenquote nach Geschlecht in NRW und Deutschland 2000 bis 2023. Die Quote der Studienanfänger_innen bezieht sich auf das Land des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen)

Studienanfänger_innenquote

Seit dem Jahr 2000 hat sich die Studienanfänger_innenquote⁵ stetig erhöht, da zunehmend mehr Personen ein Studium beginnen (Abb. I 1.5). Liegen die Quoten der Studienanfänger_innen zur Jahrtausendwende noch bei rund 30 %, sind sie seit dem Studienjahr 2011 deutlich gestiegen und haben z. T. die 50-%-Marke überschritten. Differenziert nach Frauen und Männern zeigt sich, dass die Studierneigung unter den Frauen seit 2012 sowohl bundesweit als auch in NRW stärker ausgeprägt ist als bei den Männern. Im Studienjahr 2023 liegt die Quote der Studienanfängerinnen sowohl bundesweit als auch in NRW bei über

60 %, während sich die Quote der Studienanfänger jeweils etwas oberhalb von 50 % bewegt. Damit beträgt der Abstand zwischen den Quoten der Frauen und Männer jeweils rund 10 Prozentpunkte.

1.1.3 Absolvent_innen

Nach einem stetigen Anstieg und Zeiten der Konsolidierung der Erstabsolvent_innenzahlen im Zeitraum zwischen 2000 und 2017 lassen sich seit 2018 schwankende Entwicklungen beobachten (Abb. I 1.6), etwa ein merklicher Einbruch im ersten Coronajahr 2020, dem im anschließenden Jahr eine kurzfristige Erhöhung

⁵ Die Quote der Studienanfänger_innen entspricht dem Anteil der Studienanfänger_innen im ersten Hochschulsemester an der altersspezifischen Bevölkerung. Dies ermöglicht eine Betrachtung der Entwicklungen bei der Aufnahme eines Studiums unabhängig von demografischen Veränderungen. Das jeweilige angegebene Studienjahr ist das Sommersemester des Jahres plus das nachfolgende Wintersemester.

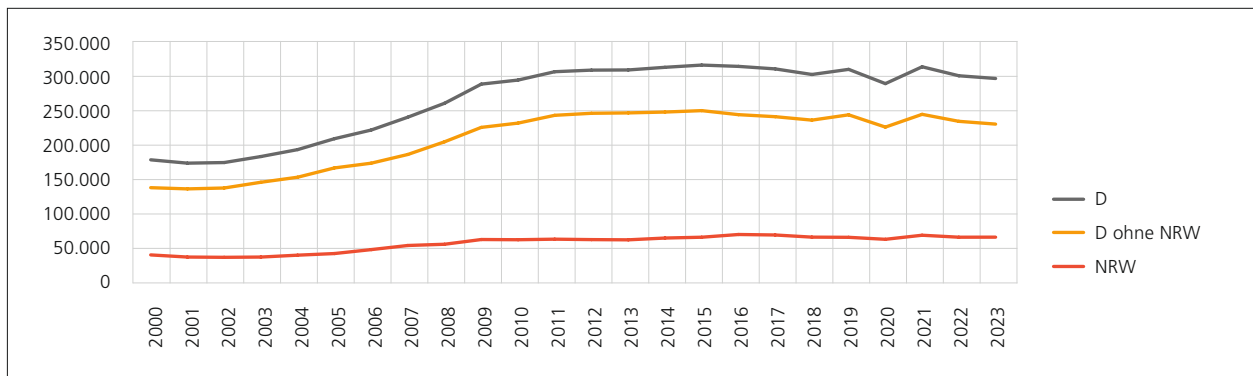


Abb. I 1.6 Erstabsolvent_innen in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2023. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen)

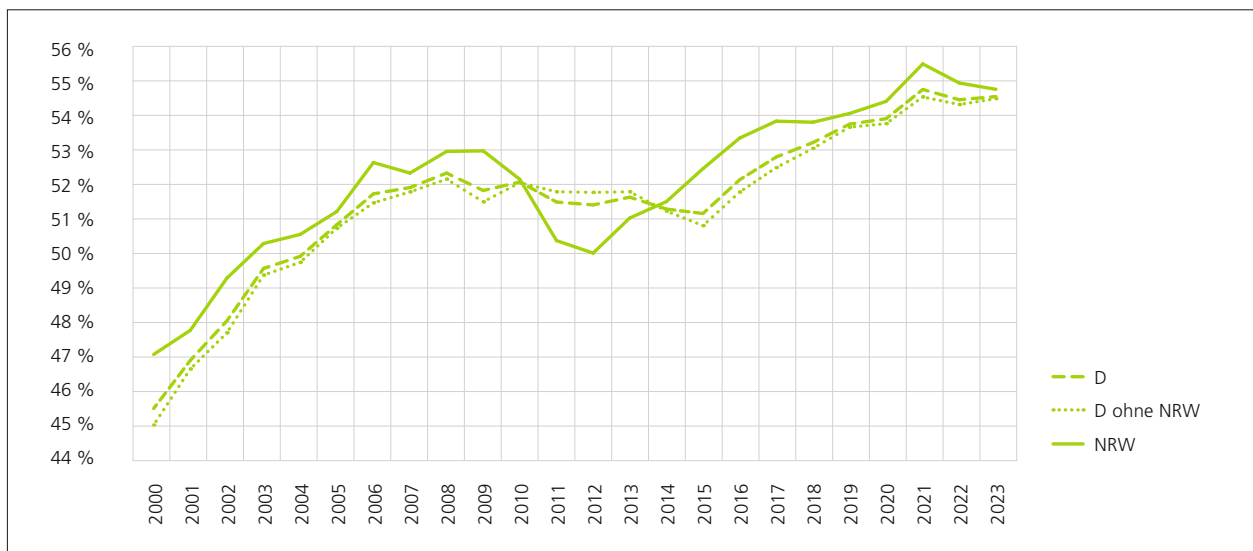


Abb. I 1.7 Frauenanteile an den Erstabsolvent_innen in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2023. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen)

der Absolvent_innenzahl folgt. Das Prüfungsjahr 2023⁶ verzeichnet bundesweit insgesamt 297.223 akademische Erstabschlüsse, was einer Steigerung von 68,3 % seit dem Jahr 2000 entspricht. In NRW fällt die Steigerungsrate mit 63,8 % etwas geringer aus. Im Prüfungsjahr 2023 beträgt die Anzahl der Erstabsolvent_innen hier 67.626.

Im Jahr 2023 sind insgesamt rund 54 % der Erstabsolvent_innen Frauen (Abb. I 1.7). Die Verlaufskurven zeigen, dass an den Hochschulen in NRW seit dem Prüfungsjahr 2003 mehr Frauen als Männer ihr erstes Studium abschließen. Bundesweit setzte dieser Trend 2005 ein.

1.1.4 Vergleich der Studierenden, Studienanfänger_innen und Absolvent_innen

Gemessen an der Anzahl der Studierenden ist NRW der größte Studienstandort in Deutschland. Geschlechterbezogene Entwicklungen an den Hochschulen in NRW, wie sie in den vorangegangenen Abschnitten vorgestellt wurden, haben daher Einfluss auf das bundesweite Geschehen. Die folgende zusammenfassende Betrachtung der Studierenden, der Studienanfänger_innen und der Absolvent_innen im Zeitverlauf von 2000/01 bis 2024/25 hebt die hohe Bedeutung NRWs als Studienstandort hervor. So sind nach den vorläufigen Ergebnissen der Statistik der Studierenden im WS 2024/25 fast ein Viertel aller Studierenden (24,7 %) in Deutschland

⁶ Das angegebene Prüfungsjahr umfasst das Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester.

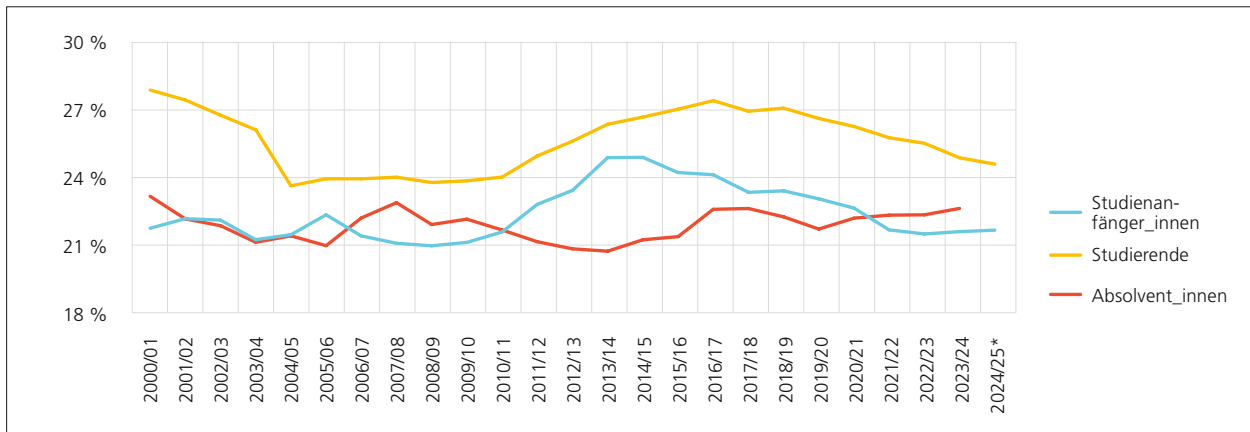


Abb. I 1.8 Anteil des Landes NRW an den Studienanfänger_innen, Studierenden und Erstabsolvent_innen. Für Absolventinnen liegen Daten bis 2023 vor. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.1 und 4.3.1, verschiedene Jahrgänge sowie * Statistisches Bundesamt, Statistik der Studierenden, Vorbericht, vorl. Ergebnisse 2024/25; eigene Berechnungen)

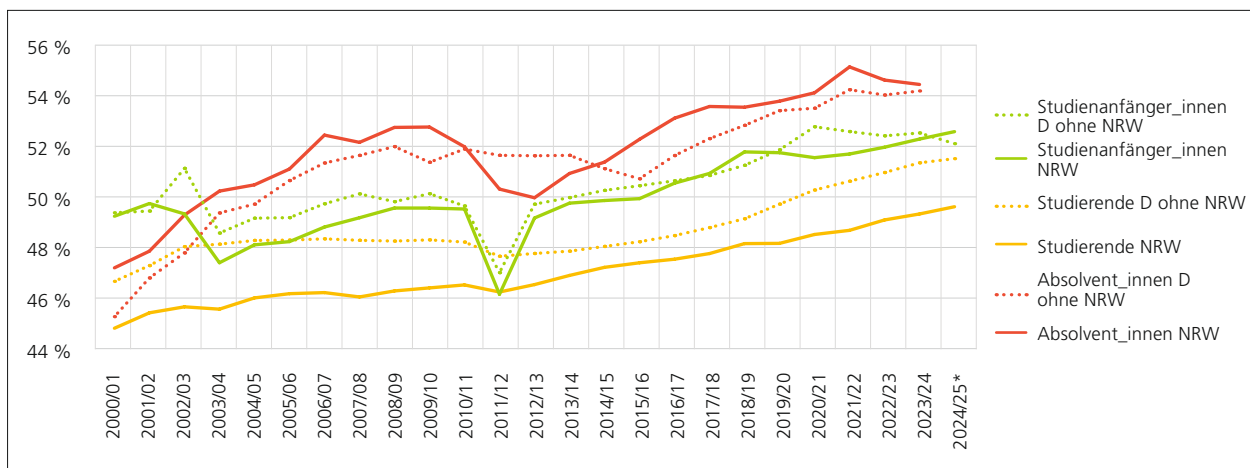


Abb. I 1.9 Frauenanteile an den Studienanfänger_innen, Studierenden und Erstabsolvent_innen in NRW und Deutschland (ohne NRW) WS 2000/01 bis WS 2024/25. Für Absolvent_innen liegen nur Daten bis 2023 vor, die Daten beziehen sich immer auf das erstgenannte Jahr. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.1 und 4.3.1, verschiedene Jahrgänge sowie * Statistisches Bundesamt, Statistik der Studierenden, Vorbericht, vorl. Ergebnisse 2024/25; eigene Berechnungen)

an einer Hochschule in NRW eingeschrieben (Abb. I 1.8). Der Anteil der Studienanfänger_innen (22,0 %) und der Erstabsolvent_innen (22,8 %) macht etwas mehr als ein Fünftel aller bundesweiten Studierenden aus.

Bezogen auf die Beteiligung von Frauen im Studium ergibt der Vergleich der drei Gruppen zunächst, dass sich der Frauenanteil an den Absolvent_innen der nordrhein-westfälischen Hochschulen durchweg oberhalb des Studentinnenanteils bewegt (Abb. I 1.9). Eine ähnliche Entwicklung lässt sich seit 2003/04 auch bundesweit (ohne NRW) beobachten. Zudem schließen seit fast 20 Jahren mehr Frauen als Männer ihr erstes Studium ab. Demgegenüber verfehlt der Studentinnenanteil in NRW, trotz leichter Steigerungen im Zeitverlauf,

die 50%-Marke knapp, während an den Hochschulen in Deutschland (ohne NRW) seit 2020/21 Frauen unter den Studierenden leicht mehrheitlich vertreten sind. Die Anteile der Frauen an den Studienanfänger_innen liegen sowohl an den Hochschulen in NRW als auch auf Bundesebene (ohne NRW) bei etwas über 50 % und zudem nah beieinander.

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

Hochschulen in	Bildungsinländer_innen		Bildungsausländer_innen		Alle internationalen Studierenden	
	2013/14	2023/24	2013/14	2023/24	2013/14	2023/24
Nordrhein-Westfalen	3,9 %	3,7 %	7,2 %	10,9 %	11,1 %	14,6 %
Deutschland	3,2 %	3,1 %	8,4 %	13,2 %	11,5 %	16,4 %
Deutschland ohne NRW	2,9 %	2,9 %	8,8 %	14,0 %	11,7 %	17,0 %

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2013/14, WS 2023/24; eigene Berechnungen: Hochschulen aller Trägerschaften.

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

Hochschulen in	Deutsche	Bildungs- inländer_innen	Bildungs- ausländer_innen	Deutsche	Bildungs- inländer_innen	Bildungs- ausländer_innen
	WS 2013/14			WS 2023/24		
Nordrhein-Westfalen	46,7 %	48,2 %	48,0 %	50,2 %	50,6 %	42,2 %
Deutschland	47,4 %	49,0 %	49,5 %	51,8 %	52,3 %	45,2 %
Deutschland ohne NRW	47,6 %	49,4 %	49,9 %	52,3 %	53,0 %	46,0 %

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2013/14, WS 2023/24; eigene Berechnungen: Hochschulen aller Trägerschaften.

1.1.5 Studierende Bildungsinländer_innen und -ausländer_innen

Die Daten zu den internationalen Studierenden⁷ beziehen sich auf die Gruppen der Bildungsinländer_innen und Bildungsausländer_innen. In der Hochschulstatistik werden Studierende mit einer ausländischen (oder keiner) Staatsangehörigkeit als Bildungsinländer_innen bezeichnet, wenn sie ihre Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland erworben haben. Dies sind in der Regel Studierende, die in Deutschland aufgewachsen und zur Schule gegangen sind und (noch) keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Demgegenüber werden diejenigen Studierenden als Bildungsausländer_innen bezeichnet, die ebenfalls (noch) keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, ihre Hochschulzugangsberechtigung aber an einer Schule im Ausland erworben haben.

Im Zehnjahresvergleich zeigt die Gesamtbetrachtung der beiden Gruppen, dass in NRW der Anteil der internationalen Studierenden an allen Studierenden zwar leicht auf 14,6 % angestiegen ist, dieser Wert allerdings unterhalb des Durchschnitts der bundesdeutschen Hochschulen (16,4 %) bleibt (Tab. I 1.2). Während der Anteil

der nordrhein-westfälischen Bildungsinländer_innen minimal auf 3,7 % gesunken ist, hat sich der Anteil der Bildungsausländer_innen um 3,7 Prozentpunkte auf 10,9 % erhöht. Die bundesweiten Anteile der Bildungsinländer_innen haben sich im betrachteten Zeitraum ebenfalls nur geringfügig verändert, jedoch ist der Anteil der Bildungsausländer_innen von 8,4 % auf 13,2 % gestiegen und fällt im Vergleich mit den Hochschulen in NRW höher aus.

Nicht nur der Anteil der Studentinnen mit deutscher Staatsangehörigkeit liegt in NRW mit einem Anteil von 50,2 % leicht unterhalb des bundesweiten Durchschnitts (51,8 %), auch der Anteil der Frauen an den Bildungsinländer_innen und -ausländer_innen fällt mit Werten von 50,6 % und 42,2 % leicht unterdurchschnittlich aus (Tab. I 1.3). Dabei wird deutlich, dass NRW- und bundesweit Frauen sowohl in der Gruppe der Bildungsinländer_innen als auch in der Gruppe der Studierenden mit deutscher Staatsangehörigkeit leicht mehrheitlich vertreten sind, während ihr Anteil an den Bildungsausländer_innen die 50%-Marke nicht erreicht. Zudem ist der Frauenanteil bei dieser Gruppe im Vergleich zum WS 2013/14 rückläufig.

⁷ Im vorliegenden Gender-Report weicht der verwendete Begriff „internationale Studierende“ von der Definition des Statistischen Bundesamtes ab. Er umfasst im Gender-Report die Bildungs- und -ausländer_innen, die beim Statistischen Bundesamt als „ausländische Studierende“ definiert sind. Unter „Internationale Studierende“ fasst das Statistische Bundesamt hingegen Ausländer_innen und Deutsche, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben, und einen kleinen Teil von Ausländer_innen ohne Angabe des Orts ihrer Hochschulzugangsberechtigung (vgl. Erläuterungen in Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.3.1, Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen, 2000–2022).

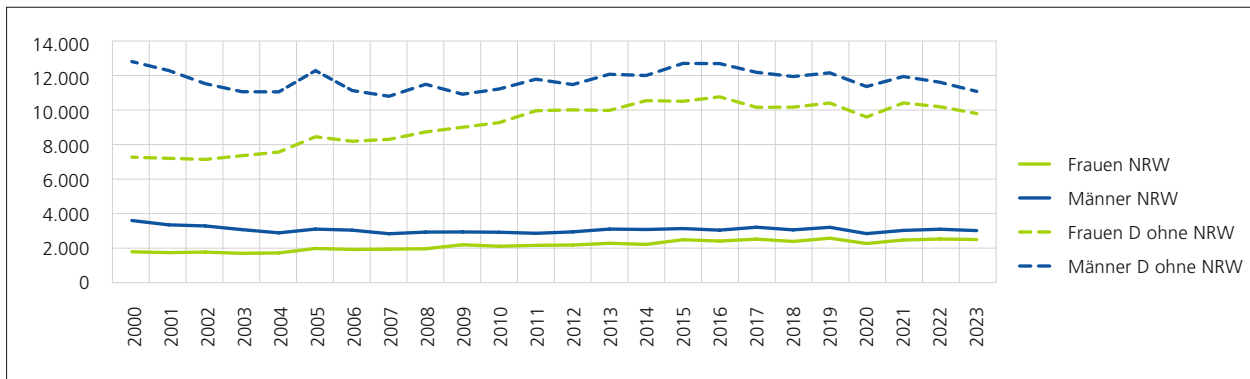


Abb. I 1.10 Promotionen nach Geschlecht in NRW und in Deutschland (ohne NRW) zwischen 2000 und 2023. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.2, verschiedene Jahrgänge, Statistischer Bericht, Statistik der Prüfungen, Prüfungsjahre 2022 und 2023 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen)

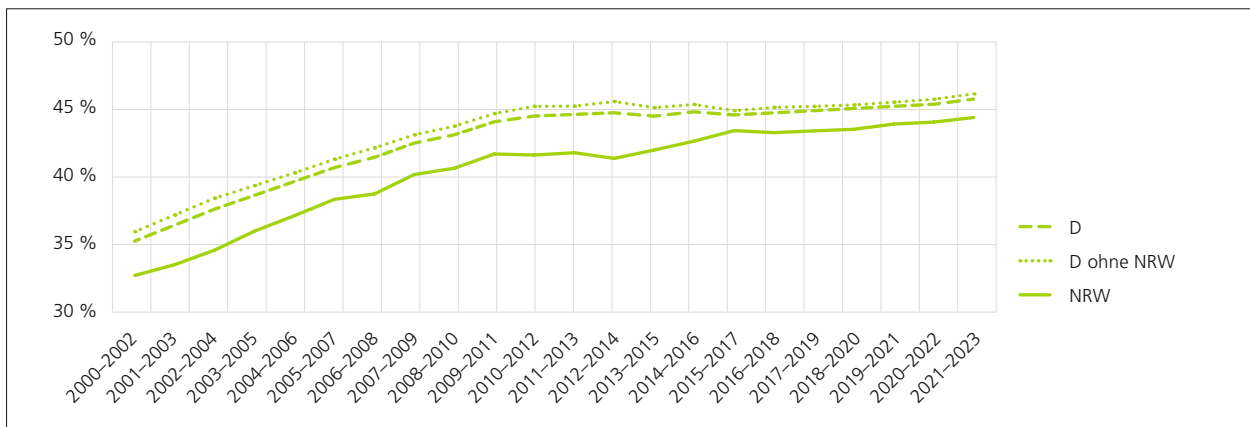


Abb. I 1.11 Frauenanteile an den Promovierten (gleitende Durchschnitte) in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2023. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.2, verschiedene Jahrgänge, Statistischer Bericht, Statistik der Prüfungen, Prüfungsjahre 2022 und 2023 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen)

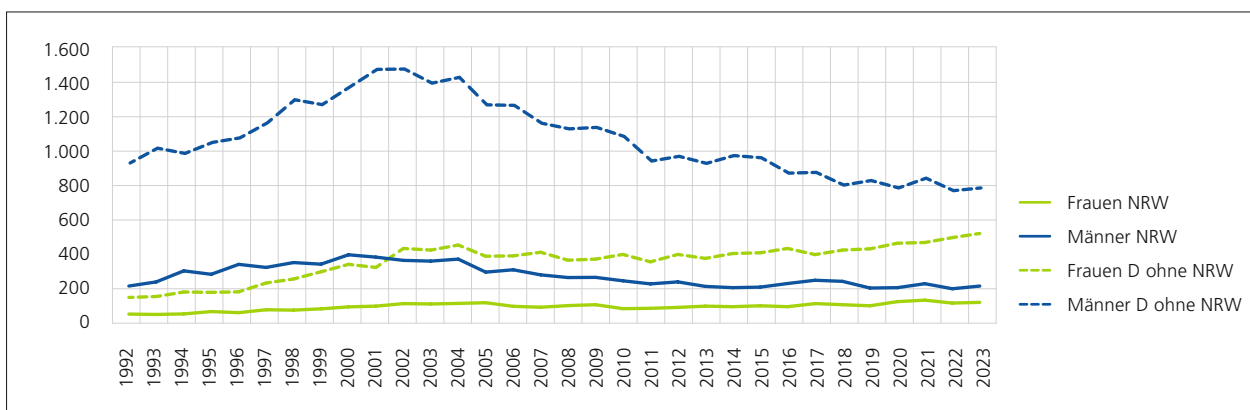


Abb. I 1.12 Habilitationen nach Geschlecht in NRW und Deutschland (ohne NRW) 1992 bis 2023. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.4, verschiedene Jahrgänge, Statistischer Bericht, Statistik der Habilitationen, Prüfungsjahre 2022 und 2023 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen)

1.2 PROMOTION, HABILITATION, JUNIORPROFESSUR UND NACHWUCHSGRUPPENLEITUNG

Obwohl die Geschlechterverteilung im Studium nahezu ausgeglichen ist und Frauen ihr erstes Studium sogar häufiger erfolgreich abschließen als ihre Kommilitonen, nimmt die Beteiligung von Frauen mit dem Fortschreiten der wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen ab. In diesem Abschnitt steht die Entwicklung der Frauenanteile an den Promotionen, Habilitationen, den Juniorprofessuren sowie den Nachwuchsgruppenleitungen an den Hochschulen in Deutschland und NRW im Zentrum der Betrachtung.

1.2.1 Promotion

Die Verlaufskurven der Promotionen nach Geschlecht zeigen deutlich, dass sowohl in NRW als auch im übrigen Deutschland weiterhin weniger Frauen als Männer eine Promotion abschließen (Abb. I 1.10). Der Abstand zwischen der Anzahl der Promotionen von Frauen und Männern hat sich im Betrachtungszeitraum (2000–2023) zwar verringert, allerdings verläuft die Entwicklung der Promotionszahlen von Frauen und Männern seit 2011 nahezu parallel, sodass der Gender Gap bei den Promotionen bestehen bleibt.

Die Längsschnittanalyse⁸ der Frauenanteile an den Promovierten zeichnet das Bild einer kontinuierlichen Erhöhung der Frauenanteile seit der Jahrtausendwende bis 2010–2012 (Abb. I 1.11). Seit dieser Zeit stagniert der Frauenanteil an den Promovierten an den bundesdeutschen Hochschulen bei 45 %, während die Entwicklung in NRW etwas größere Schwankungen aufweist. Der Anteil der Frauen mit abgeschlossener Promotion nähert sich hier im Zeitverlauf dem bundesweiten Frauenanteil an. Dennoch fällt er im Zeitraum 2021–2023 mit 44,7 % nach wie vor niedriger aus als in Deutschland (46,1 %).

1.2.2 Postdoc-Phase

Mit dem Abschluss der Promotion beginnt für diejenigen, die die akademische Laufbahn mit dem Ziel einer Professur anstreben, die Postdoc-Phase. Diese Zeit soll der weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung dienen, indem etwa eine Habilitation, eine Juniorprofessur oder auch eine Nachwuchsgruppenleitung anvisiert wird.

Diese weiteren wissenschaftlichen Qualifizierungswege sind von großen Unsicherheiten begleitet, da Postdoc-Stellen in der Regel befristet sind und die Berufung auf eine der im Vergleich zu den Postdoc-Stellen wenigen Professuren ungewiss ist (vgl. Mense et al. 2024). In Bezug auf die Geschlechterverhältnisse an den Hochschulen stellt die Postdoc-Phase eine kritische Etappe dar, denn nach der Promotion verbleiben deutlich weniger Frauen als Männer an den Hochschulen.

Habilitierte

Die Verlaufskurve der Entwicklungen bei den abgeschlossenen Habilitationen spiegelt u. a. die in den vergangenen Jahrzehnten zunehmende Heterogenität der Qualifizierungswege in der Wissenschaft, denn die Zahl der Habilitationen sinkt insgesamt (Abb. I 1.12). Dies gilt insbesondere für die Habilitationszahlen bei den Männern. So nimmt seit 2005 sowohl bundes- als auch NRW-weit die Anzahl der Habilitationen von Männern stetig ab. Die Entwicklung bei den Habilitationszahlen von Frauen ist demgegenüber schwankender: So zeigt sich in der Tendenz seit 2006 ebenfalls ein Rückgang, jedoch fällt dieser weniger stark aus. Seit 2018 ist zudem ein Anstieg bei der Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen von Frauen zu beobachten. Trotz dieser Entwicklung habilitieren sich auch zum Ende der betrachteten Zeitreihe in 2023 in Deutschland und NRW noch immer rund ein Drittel mehr Männer als Frauen.

Die fortdauernde Unterrepräsentanz von Frauen unter den Habilitierten in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) wird auch in Abb. I 1.13 sichtbar, auch wenn der Frauenanteil an den Habilitierten im Betrachtungszeitraum (2000–2002 bis 2021–2023) deutschlandweit von rund 19 % auf rund 35 % gestiegen ist. Im bundesweiten Vergleich befindet sich NRW mit einem Frauenanteil von 33,0 % unter dem bundesweiten (ohne NRW) Durchschnittswert von 36,4 %.

Juniorprofessor_innen

Die Juniorprofessur ist seit ihrer Einführung im Jahr 2002 ein weiterer Qualifizierungsweg zur Erlangung einer Lebenszeitprofessur, obwohl sie formal der Statusgruppe der Professor_innen zugeordnet ist. Üblicherweise ist

⁸ Für diese Berechnung sowie für die Berechnung der Frauenanteile an den Habilitationen wurden Dreijahresdurchschnitte verwendet, um die starken Zufallsschwankungen zwischen den einzelnen Jahren auszugleichen.

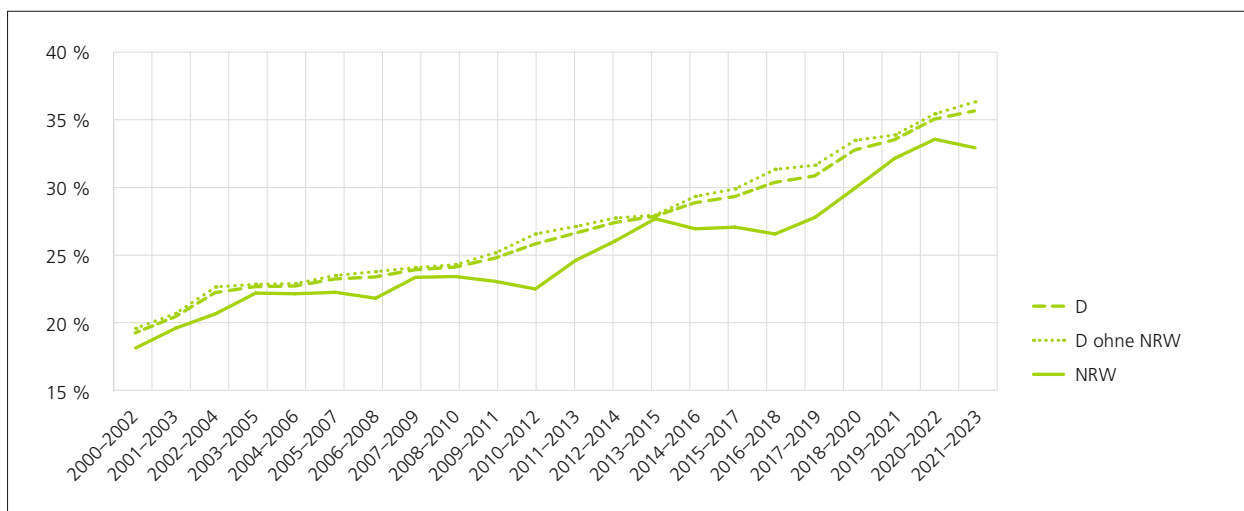


Abb. I 1.13 Frauenanteile an den Habilitierten (gleitende Durchschnitte) in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2023. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.4, verschiedene Jahrgänge, Statistischer Bericht, Statistik der Habilitationen, Prüfungsjahre 2022 und 2023 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen)

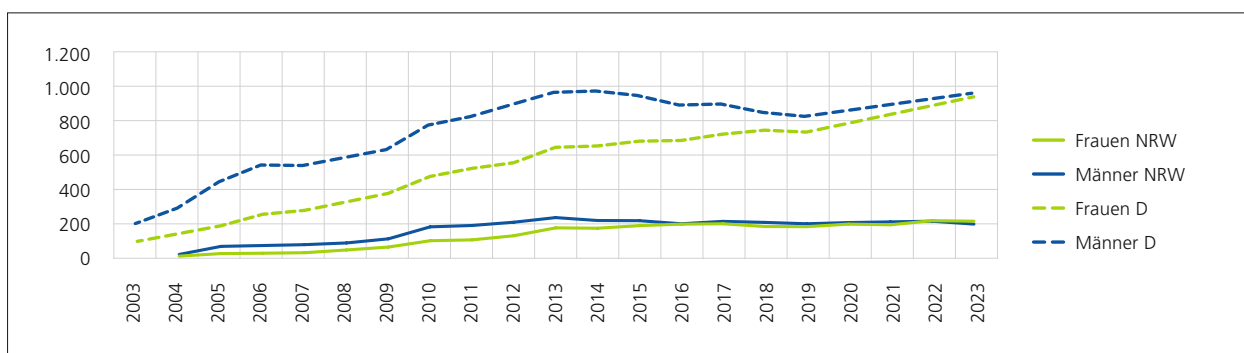


Abb. I 1.14 Juniorprofessor_innen nach Geschlecht in NRW und Deutschland 2003 bis 2023. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.4., verschiedene Jahrgänge sowie Statistischer Bericht, Statistik des Hochschulpersonals, Berichtsjahre 2022 und 2023; eigene Berechnungen)

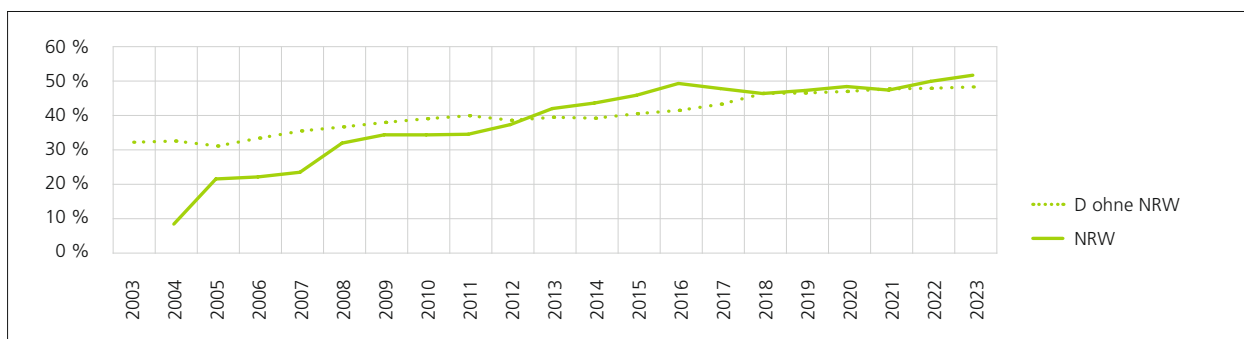


Abb. I 1.15 Frauenanteile an den Juniorprofessor_innen in NRW und Deutschland (ohne NRW) 2003 bis 2023. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.4., verschiedene Jahrgänge sowie Statistischer Bericht, Statistik des Hochschulpersonals, Berichtsjahre 2022 und 2023; eigene Berechnungen)

Tab. I 1.4 Nachwuchsgruppenleitung des wissenschaftlich-künstlerischen Personals ohne Professur in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2021 bis 2023

	2021		2022		2023	
	Gesamt	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauenanteil in %
Nordrhein-Westfalen	158	36,1 %	116	35,3 %	118	41,5 %
Deutschland ohne NRW	546	33,5 %	612	37,1 %	604	37,1 %
Deutschland	704	34,1 %	728	36,8 %	722	37,8 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.4., 2023 sowie Statistischer Bericht, Statistik des Hochschulpersonals, Berichtsjahre 2022 und 2023; eigene Berechnungen.

die Juniorprofessur auf sechs Jahre befristet, zunehmend werden auch Tenure-Track-Optionen geschaffen. Diese sehen nach positiver Evaluation der befristeten Juniorprofessur den Übergang in eine Lebenszeitprofessur vor. Das seit dem Jahr 2017 laufende Bund-Länderprogramm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat zur Etablierung des Tenure Tracks bei den Juniorprofessuren beigetragen.

Seit ihrer Einführung ist die Anzahl der Juniorprofessuren an Hochschulen in Deutschland stetig angewachsen, wobei der Anstieg bei den Frauen nahezu linear verläuft, während die Anzahl der Männer seit 2013 etwas abnimmt (Abb. I. 1.14). So erhöhte sich die Anzahl der Juniorprofessorinnen zwischen 2013 und 2023 von 637 auf 932, wohingegen die Anzahl der Juniorprofessoren im selben Zeitraum von 960 auf 955 sank. Somit haben bundesweit trotz dieser Entwicklung mehr Männer eine Juniorprofessur inne als Frauen. In NRW zeigt sich im Hinblick auf die Entwicklung der Anzahl der Juniorprofessuren ein ähnlicher Verlauf. Die Geschlechterverteilung in NRW ist seit 2016 aber annähernd ausgeglichen, und 2022 besetzen erstmals mehr Frauen als Männer eine Juniorprofessur. Im Jahr 2023 bekleiden an den NRW-Hochschulen 205 Frauen und 188 Männer eine solche Professur.

Der Vergleich der Frauenanteile zwischen den nordrhein-westfälischen und den bundesweiten (ohne NRW) Hochschulen verdeutlicht diese unterschiedlichen Entwicklungen (Abb. I. 1.15). Seit der Einführung

der Juniorprofessuren haben sich die Frauenanteile bundes- und landesweit stetig erhöht. Im Jahr 2013 übersteigt der Frauenanteil in NRW sowohl erstmals die 40-%-Marke als auch den bundesweiten Durchschnittswert von 39,1 %. Aktuell liegt der Frauenanteil in NRW bei 52,2 % und in Deutschland (ohne NRW) bei 48,7 %.

Nachwuchsgruppenleitungen

Als Nachwuchsgruppenleitung bearbeiten Postdoktorand_innen eigenverantwortlich Forschungsprojekte und qualifizieren sich auf diese Weise für eine Professur. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) oder das Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) stellen die Fördermittel für entsprechende Stellen in der Regel für eine Dauer von sechs Jahren bereit. Alternativ werden diese Positionen auch im Rahmen der Exzellenzinitiative direkt von den Hochschulen ausgeschrieben.

Die Anzahl der Nachwuchsgruppenleitungen⁹ hat sich in den vergangenen drei Jahren kaum verändert (Tab. I 1.4). In NRW zeigt sich ein Rückgang dieser Stellen von 158 im Jahr 2021 auf 118 im Jahr 2023. Bundesweit ist demgegenüber ein leichter Anstieg auf aktuell 722 Nachwuchsgruppenleitungen im Jahr 2023 zu verzeichnen. Frauen sind unter den Nachwuchsgruppenleitungen in der Unterzahl, auch wenn sich der Frauenanteil sowohl bundes- als auch landesweit leicht erhöht hat. In NRW liegt er nun bei 41,5 % und in Deutschland (ohne NRW) bei 37,1 %.

1.3 HOCHSCHULPERSONAL IN NRW UND BUNDESWEIT

Im Folgenden steht das Hochschulpersonal im Zentrum der Betrachtung. Im ersten Schritt wird die geschlechterbezogene Zusammensetzung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals sowie der Mitarbeiter_in-

nen in Technik und Verwaltung (MTV) in NRW und in Deutschland (ohne NRW) dargestellt. Darauf folgt die Längsschnittanalyse der einzelnen wissenschaftlichen und künstlerischen Personalgruppen.

⁹ Nachwuchsgruppenleitungen können in der Hochschulstatistik untererfasst sein.

Tab. I 1.5 Struktur des Hochschulpersonals in NRW und Deutschland (ohne NRW) 2023

Personalgruppe	Nordrhein-Westfalen			D ohne NRW	
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %	Frauenanteil in %
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal	38.623	50.207	88.830	43,5 %	41,5 %
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV)	49.439	22.916	72.355	68,3 %	71,2 %
Personal insgesamt	88.062	73.123	161.185	54,6 %	55,3 %

Quelle: Statistischer Bericht, Statistik des Hochschulpersonals, Berichtsjahr 2023; eigene Berechnungen.

Tab. I 1.6 Struktur des Verwaltungs-, Technischen und Sonstigen Personals (MTV) an den Hochschulen in NRW und Deutschland (ohne NRW) 2023

Personalgruppe	Nordrhein-Westfalen				D ohne NRW		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Anteil der Personalgruppe in %	Gesamt	Frauenanteil in %	Anteil der Personalgruppe in %
Pflegepersonal	11.614	3.249	78,1 %	20,5 %	70.679	80,1 %	24,0 %
Bibliothekspersonal	1.164	344	77,2 %	2,1 %	7.646	73,2 %	2,6 %
Sonstiges Personal	10.100	3.163	76,2 %	18,3 %	44.027	74,2 %	15,0 %
Praktikant_innen	234	85	73,4 %	0,4 %	2.650	68,3 %	0,9 %
Verwaltungspersonal	18.442	7.521	71,0 %	35,9 %	94.795	76,6 %	32,2 %
Auszubildende	3.516	1.846	65,6 %	7,4 %	18.685	74,3 %	6,4 %
Sonstige Hilfskräfte	1.142	689	62,4 %	2,5 %	4.664	60,2 %	1,6 %
Technisches Personal	3.227	6.019	34,9 %	12,8 %	51.053	45,7 %	17,4 %
MTV insgesamt	49.439	22.916	68,3 %	100 %	294.199	71,2 %	100 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistischer Bericht, Statistik des Hochschulpersonals, Berichtsjahr 2023; eigene Berechnungen; geordnet nach dem Frauenanteil in NRW.

1.3.1 Struktur des Hochschulpersonals

Im Berichtsjahr 2023 sind an den Hochschulen in NRW 161.185 Beschäftigte tätig. Diese Gruppe setzt sich zusammen aus dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal mit einer Anzahl von 88.830 Personen und den MTV-Beschäftigten, die mit 72.355 Personen vertreten sind (Tab. I 1.5). Während Frauen beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal mit einem Anteil von 43,5 % in NRW unterdurchschnittlich vertreten sind, überwiegt ihr Anteil (68,3 %) an den MTV.

MTV-Beschäftigte

Die Gruppe der MTV-Beschäftigten weist insgesamt einen hohen Frauenanteil auf (Tab. I 1.6). Differenziert nach den verschiedenen Personalgruppen werden jedoch geschlechterbezogene Unterschiede sichtbar: Vor allem das Pflegepersonal, das ein Fünftel der MTV-Beschäftigten ausmacht, ist mit 78,1 % überwiegend mit Frauen besetzt. Die größte Personalgruppe ist das Verwaltungspersonal, auch hier bilden Frauen mit 71,0 % die Mehrheit. Werte über der 70-%-Marke erreicht überdies der Frauenanteil beim Bibliothekspersonal, beim Sonstigen Personal und bei den Praktikant_innen.

Einzig beim Technischen Personal sind Frauen mit einem Anteil von 34,9 % unterrepräsentiert. Damit weicht dieser Wert auch deutlich negativ vom Durchschnitt der anderen Bundesländer (45,7 %) ab. Auch hier zeigt sich insgesamt, dass vielfach Frauen im MTV-Bereich an den Hochschulen und – wo vorhanden – den Universitätskliniken tätig sind.

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Das wissenschaftliche und künstlerische Personal weist eine große Heterogenität in Bezug auf die Qualifikationsebenen und Statusgruppen auf. Zudem werden die Personalgruppen in hauptberufliches und nebenberufliches Personal unterschieden, wobei die erstgenannte Gruppe mit 68,2 % den größeren Anteil des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals in NRW und auch bundesweit (ohne NRW) bildet (Tab. I 1.7). Das nebenberufliche Personal umfasst in NRW 31,8 % der Beschäftigten, wobei der Frauenanteil in dieser Gruppe mit 43,8 % etwas höher ausfällt als in der Gruppe der hauptberuflich Beschäftigten. Im bundesweiten Vergleich (ohne NRW) zeigt sich ein etwas anderes Bild: Mit 42,6 % sind Frauen unter den hauptberuflich Tätigen etwas häufiger vertreten als unter den nebenberuf-

Tab. I 1.7 Struktur des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen in NRW und Deutschland (ohne NRW) 2023

Wiss.-künstl. Personal	Nordrhein-Westfalen				Nordrhein-Westfalen			D ohne NRW		
					Anteil der Personalgruppe (%)					
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen- anteil in %	Frauen	Männer	Gesamt	Gesamt	Anteil der Personal- gruppe in %	Frauen- anteil in %
	Hauptberufliches Personal									
Professor_innen	3.217	7.487	10.704	30,1 %	8,3 %	14,9 %	12,0 %	41.169	12,2 %	28,5 %
... davon Junior- professor_innen	205	188	393	52,2 %	0,5 %	0,4 %	0,4 %	1.494	0,4 %	48,7 %
... darunter Professor_innen mit Tenure-Track- Modellen	98	80	178	55,1 %	0,3 %	0,2 %	0,2 %	657	0,2 %	48,6 %
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter_innen	21.322	25.353	46.675	45,7 %	55,2 %	50,5 %	52,5 %	168.204	49,9 %	45,5 %
... davon Nach- wuchsgruppen- leiter_innen	49	63	112	43,8 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	585	0,2 %	37,4 %
Dozent_innen und Assistent_innen	294	394	688	42,7 %	0,8 %	0,8 %	0,8 %	2.950	0,9 %	42,5 %
... davon Hochschul- dozent_innen	215	277	492	43,7 %	0,6 %	0,6 %	0,6 %	1.058	0,3 %	39,6 %
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	1.409	1.113	2.522	55,9 %	3,6 %	2,2 %	2,8 %	8.676	2,6 %	54,3 %
Hauptberufliches Personal gesamt	26.242	34.347	60.589	43,3 %	67,9 %	68,4 %	68,2 %	220.999	65,6 %	42,6 %
	Nebenberufliches Personal									
Gastprofessor_innen, Emeriti	34	142	176	19,3 %	0,1 %	0,3 %	0,2 %	1.515	0,4 %	16,2 %
Lehrbeauftragte	6.238	10.146	16.384	38,1 %	16,2 %	20,2 %	18,4 %	88.535	26,3 %	36,4 %
Wissenschaftliche Hilfskräfte	6.109	5.572	11.681	52,3 %	15,8 %	11,1 %	13,1 %	25.872	7,7 %	50,6 %
Nebenberufliches Personal gesamt	12.381	15.860	28.241	43,8 %	32,1 %	31,6 %	31,8 %	115.922	34,4 %	39,3 %
Wiss.-künstl. Personal insgesamt	38.623	50.207	88.830	43,5 %	100 %	100 %	100 %	336.921	100 %	41,5 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistischer Bericht, Statistik des Hochschulpersonals, Berichtsjahr 2023; eigene Berechnungen.

lich Beschäftigten. Hier verzeichnet einzig die Gruppe der wissenschaftlichen Hilfskräfte Frauenanteile oberhalb der Geschlechterparität, bei der anteilig großen Gruppe der Lehrbeauftragten liegt der Frauenanteil in NRW bei 38,1 %, und in der kleinen Personalgruppe der Gastprofessor_innen und Emeriti machen Frauen nicht ganz ein Fünftel aus. Bundesweit zeigen sich im Hinblick auf die Geschlechterverteilung beim nebenberuflichen Personal vergleichbare Verhältnisse. In der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals sind Frauen in der gering besetzten Personalgruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) mit Anteilen von über 50 % mehrheit-

lich vertreten. Die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen stellen rund die Hälfte aller hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten, der Frauenanteil bewegt sich hier landes- und bundesweit (ohne NRW) bei etwas über 45 %. Bei den für eine Karriere in der Wissenschaft wichtigen Stellen der Nachwuchsgruppenleitungen sind Frauen in NRW mit einem Anteil von 43,8 % etwas häufiger vertreten als in den anderen Bundesländern (37,4 %). Demgegenüber gestaltet sich die Geschlechterverteilung bei den Juniorprofessuren für Frauen insgesamt positiver: In NRW beträgt ihr Anteil 52,2 %, und bei den Tenure-Track-Professuren ist er mit 55,1 % noch

Tab. I 1.8 Professor_innen nach Besoldungsgruppen und Frauenanteilen in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2023

	C4/W3			C3/C2/W2			Juniorprofessuren (W1)			Gesamt		
	Gesamt	Frauen	Frauen-anteil in %	Gesamt	Frauen	Frauen-anteil in %	Gesamt	Frauen	Frauen-anteil in %	Gesamt	Frauen	Frauen-anteil in %
NRW	3.115	781	25,1 %	7.167	2.223	31,0 %	393	205	52,2 %	10.704	3.217	30,1 %
D ohne NRW	13.585	3.393	25,0 %	25.558	7.383	28,9 %	1.494	727	48,7 %	41.169	11.717	28,5 %
Deutschland	16.700	4.174	25,0 %	32.725	9.606	29,4 %	1.887	932	49,4 %	51.873	14.934	28,8 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistischer Bericht, Statistik des Hochschulpersonals, Berichtsjahr 2023; eigene Berechnungen.

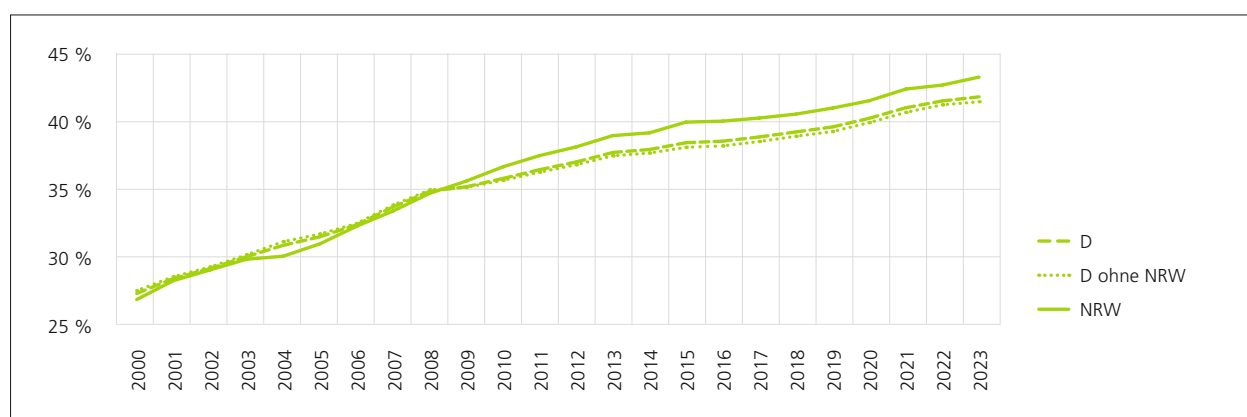


Abb. I 1.16 Frauenanteile am haupt- und nebenberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2023. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen)

einmal etwas höher. Die Frauenanteile übersteigen somit den jeweiligen Durchschnittswert der anderen Bundesländer. Ein deutlicher Abbruch zeigt sich nach Ende der Postdoc-Phase: Nicht einmal jede dritte Professur ist an den nordrhein-westfälischen Hochschulen mit einer Frau besetzt, wobei der bundesweite (ohne NRW) durchschnittliche Frauenanteil an den Professuren mit 28,5 % noch geringer ausfällt.

Professor_innen nach Besoldungsgruppen

Im Jahr 2023 lehren und forschen in Deutschland insgesamt 51.873 Professor_innen (Tab. I 1.8). In NRW sind 10.704 Professuren angesiedelt. Die Auswertung nach Besoldungsgruppe lässt Geschlechterungleichheiten sichtbar werden: Mit zunehmender Höhe der Besoldungsgruppen nehmen sowohl bundesweit als auch in NRW die Frauenanteile an den Professuren ab. Nur in der Gruppe der Juniorprofessuren (W1) befindet sich der Frauenanteil in NRW mit 52,2 % leicht über der Geschlechterparität, während er bei der nächsthöheren Besoldungsgruppe C3/C2/W2 lediglich 31,0 % beträgt. Der Abstand zwischen den beiden Gruppen beträgt 21,2 Prozentpunkte und verdeutlicht, dass der

Übergang aus der Postdoc-Phase in eine Professur für Frauen deutlich seltener möglich ist als für Männer. In der höchsten Besoldungsgruppe C4/W3 hat sich der Frauenanteil mit 25,1 % im Vergleich zu den Juniorprofessuren sogar halbiert. Auch in den anderen Bundesländern zeigt sich ein ähnliches Bild.

1.3.2 Entwicklung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals

In diesem Abschnitt bildet die Entwicklung der Beteiligung von Frauen am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal im Zeitraum von 2000 bis 2023 den Schwerpunkt. Dabei werden die Frauenanteile an den Hochschulen in NRW und in Deutschland (mit und ohne NRW) anhand ausgewählter Personalgruppen dargestellt.

Der Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ist bundesweit von 27,2 % im Jahr 2000 um 14,7 Prozentpunkte auf 41,9 % im Jahr 2023 gestiegen (Abb. I 1.16). Eine vergleichbare Entwicklung zeigt sich auch in NRW. Hier gibt es einen Zuwachs von 16,9 Prozentpunkten auf 43,5 %. Seit

dem Jahr 2009 liegt der Frauenanteil in NRW über dem Durchschnitt der bundesweiten Frauenanteile.

Eine vergleichbare Entwicklung im Hinblick auf die Steigerung des Frauenanteils ist auch für die Gruppe der hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen festzustellen (Abb. I 1.17). Im Betrachtungszeitraum steigt hier der Frauenanteil in NRW um 16,9 Prozentpunkte auf 45,7 %. Aufgrund der im bundesweiten Vergleich höheren Steigerungsrate beim nordrhein-westfälischen Frauenanteil bewegt sich dieser seit dem Jahr 2013 auf einem ähnlichen Niveau wie der bundesweite Durchschnitt.

Die Verlaufskurven der Frauenanteile an den Professor_innen zeigen ebenfalls einen stetigen Zuwachs – sowohl in NRW als auch in Deutschland (mit und ohne NRW) – im Zeitraum von 2000 bis 2023 (Abb. I 1.18). Im Jahr 2000 ist nur rund jede zehnte Professur mit einer Frau besetzt. In NRW hat sich der Frauenanteil an den Professuren in den vergangenen 23 Jahren um 19,9 Prozentpunkte auf 30,1 % erhöht. Eine ähnliche Entwicklung ist auch auf Bundesebene zu beobachten, wobei der durchschnittliche Professorinnenanteil hier seit dem Jahr 2010 unter dem NRW-Wert verbleibt.

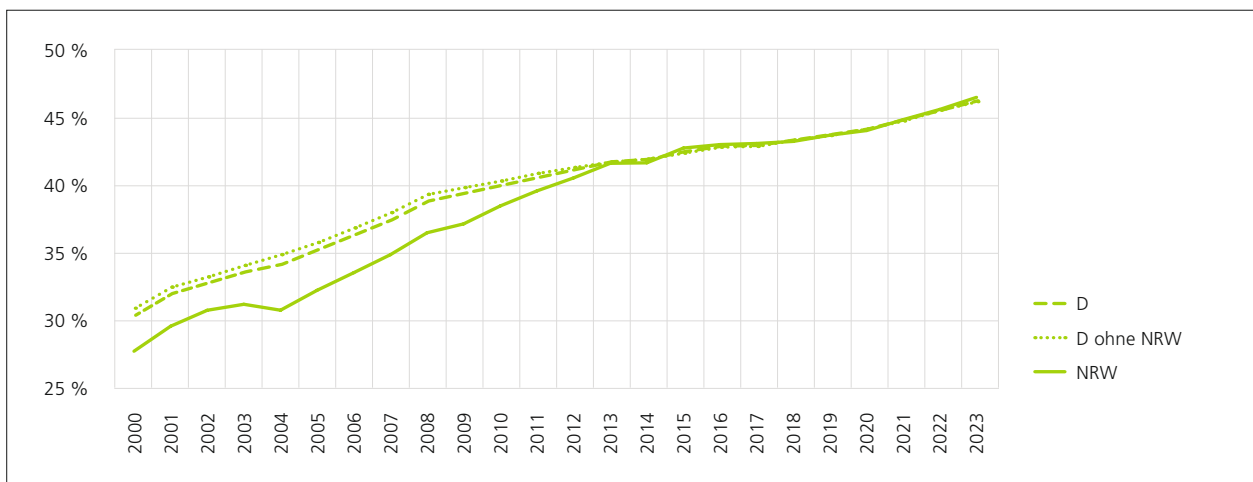


Abb. I 1.17 Frauenanteile an den hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2023. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen)

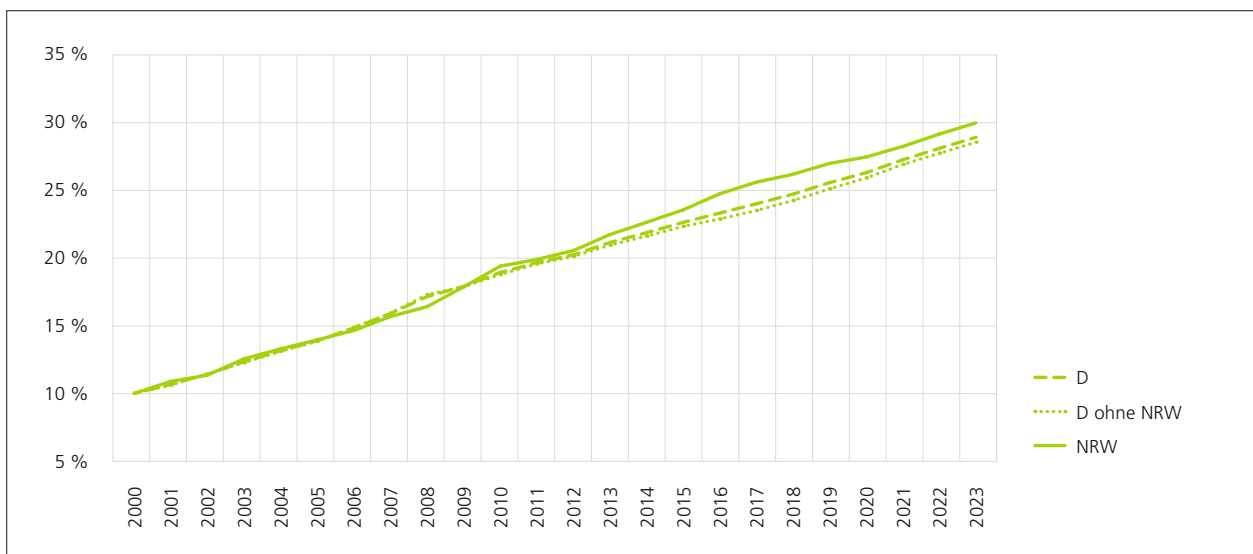


Abb. I 1.18 Frauenanteile an den Professor_innen in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2023. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen)

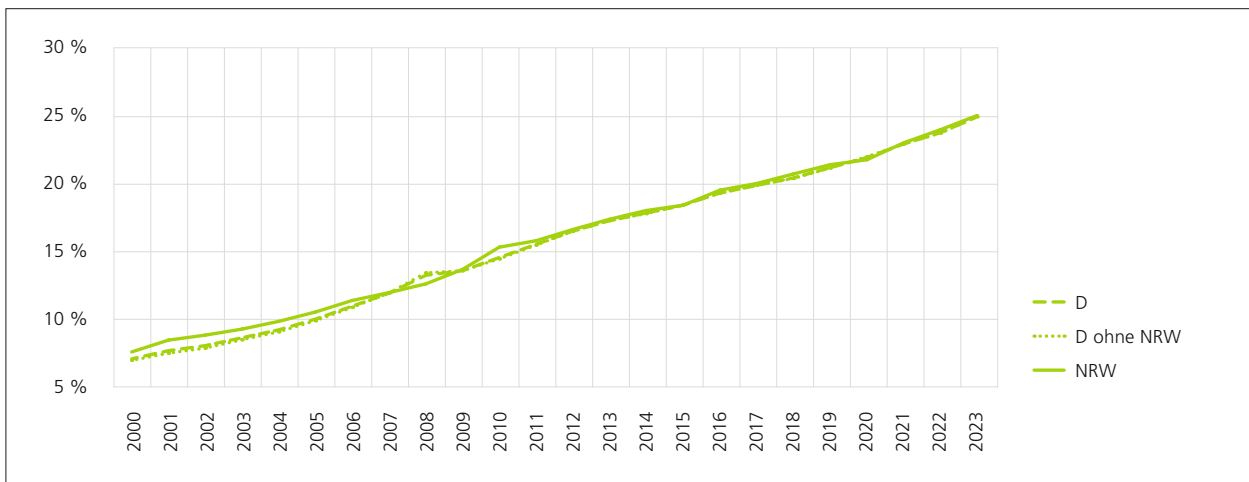


Abb. I 1.19 Frauenanteile an den C4-/W3-Professor_innen in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2023. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen)

Die höchstdotierte Besoldungsgruppe der C4-/W3-Professuren weist landes- und bundesweit eine nach wie vor hohe Unterrepräsentanz an Frauen auf, auch wenn hier seit der Jahrtausendwende eine Erhöhung

des Frauenanteils zu verzeichnen ist (Abb. I 1.19). Dennoch sind Professorinnen in dieser Besoldungsgruppe in einer Minderheitenposition, denn nur jede vierte Professur wird von einer Frau bekleidet.

1.4 RESÜMEE

Die Längsschnittanalysen ergeben ein gemischtes Bild im Hinblick auf die Geschlechterverteilung an den nordrhein-westfälischen und bundesdeutschen Hochschulen. Im Studium und auf allen weiteren akademischen Qualifizierungsstufen sowie beim gesamten Hochschulpersonal wird eine vertikale und auch horizontale Geschlechtersegregation sichtbar, die trotz einer Zunahme der Beteiligung von Frauen in allen Bereichen fortbesteht.

Für den Bereich des Studiums zeichnet sich ab, dass die Studierendenzahlen NRW- und bundesweit seit einigen Jahren stagnieren und in Teilen rückläufig sind. Die Anteile von Frauen und Männern an den Studierenden sind nahezu paritätisch, auch wenn der Studentinnenanteil in NRW mit 49,7 % die 50 %-Marke knapp verfehlt. Im ersten Hochschulsemester sind Studentinnen hingegen auch in NRW mehrheitlich vertreten, und es schließen mehr Frauen als Männer ihr erstes Hochschulstudium erfolgreich ab. Auf der horizontalen Ebene der Fächergruppen sind jedoch

die geschlechterspezifischen Muster der Studienfachwahl sichtbar: Frauen sind überwiegend in den Fächern der Geisteswissenschaften, der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften sowie der Kunst, Kunstwissenschaft eingeschrieben, wohingegen sie in den Ingenieurwissenschaften und im Sport in der Unterzahl sind. Mit Blick auf die Gruppe der internationalen Studierenden zeigen sich ebenfalls Geschlechterunterschiede: Frauen sind bei den Bildungsinländer_innen mit Anteilen etwas oberhalb von 50 % vertreten, in der Gruppe der Bildungsausländer_innen ist ihr Anteil in der betrachteten Dekade hingegen leicht zurückgegangen und liegt nun bei 42,2 % in NRW und bei 46,0 % bundesweit (ohne NRW).

Mit Abschluss eines Studiums nimmt die Beteiligung von Frauen an den anschließenden akademischen Qualifizierungsphasen mit jeder Stufe ab. Dies wird bereits bei den abgeschlossenen Promotionen sichtbar. So bewegt sich der durchschnittliche Frauenanteil an den Promotionen sowohl bundesweit (46,1 %) als auch in NRW (44,7 %)

unter der Paritätsgrenze. Die Postdoc-Phase gestaltet sich in Bezug auf die Geschlechterverteilung unterschiedlich. Bei den abgeschlossenen Habilitationen sind Frauen in NRW lediglich zu einem Drittel vertreten, bundesweit (ohne NRW) sind es 36,4 %. Die Nachwuchsgruppenleitungen weisen in NRW dagegen einen höheren Frauenanteil (41,5 %) auch gegenüber dem Durchschnittswert der anderen Bundesländer (37,1 %) auf. Die Juniorprofessur hat sich zu einem akademischen Qualifizierungsweg entwickelt, bei dem die Geschlechterverteilung nahezu ausgeglichen ist: In NRW beträgt der Frauenanteil 52,2 % und in den anderen Bundesländern 48,7 %.

Die Geschlechterverteilung bei den verschiedenen Beschäftigtengruppen der Hochschulen gestaltet sich heterogen. Frauen sind mit Anteilen um die 70 % überdurchschnittlich häufig in der Statusgruppe der MTV tätig, wobei sie einzig beim Technischen Personal unterrepräsentiert sind. In NRW beträgt der Frauenanteil hier lediglich 34,9 % und fällt zudem geringer aus als im Bundesdurchschnitt (ohne NRW) (45,7 %). Beim

wissenschaftlichen und künstlerischen Personal zeigen sich analog zur akademischen Qualifizierung landes- und bundesweit (ohne NRW) ebenfalls abnehmende Frauenanteile mit steigender Hierarchiestufe. Sichtbar wird das zunächst dadurch, dass die Frauenanteile an den wissenschaftlichen Hilfskräften höher ausfallen als an den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen. Frauen sind bei den hauptberuflichen akademischen Beschäftigten ohne Professur einzig in der kleinen Personalgruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben mehrheitlich vertreten, wohingegen ihr Anteil an den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen bei nicht ganz 46 % liegt. Insbesondere beim Übergang zur Professur gibt es einen hohen Abbruch beim Frauenanteil. Professorinnen sind in NRW mit einem Anteil von 30,1 % vertreten und damit hier etwas häufiger als im Durchschnitt der anderen Bundesländer. Die C4-/W3-Professuren weisen schließlich den niedrigsten Frauenanteil auf: Hier machen Professorinnen lediglich rund ein Viertel dieser status- und besoldungshöchsten Gruppe aus.

2 TRÄGERSTRUKTUR UND HOCHSCHULARTEN IN NRW

Nach dem bundesweiten Vergleich im vorangegangenen Kapitel steht im Folgenden sowohl die Entwicklung bei der Anzahl der Studierenden als auch bei den Studentinnenanteilen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen sämtlicher Trägerschaften (Bund, Land, privat, kirchlich) im Fokus. Der Vergleich nach Trägerschaft erlaubt es, den Stellenwert der Hochschulen in NRW hinsichtlich der Studierendenzahlen und des

Frauenanteils einzuordnen. Dies gilt ebenfalls für den Vergleich zwischen den Universitäten und den Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs). Darüber hinaus werden mögliche geschlechterbezogene Veränderungen in der Gruppe der internationalen Studierenden – aufgeschlüsselt nach Bildungsinländer_innen und -ausländer_innen – untersucht.

2.1 STUDIERENDE AN DEN HOCHSCHULEN DER VERSCHIEDENEN TRÄGER IN NRW

Das Land NRW ist mit Abstand der größte Träger von Hochschulen in NRW (Tab. I 2.1). So sind im WS 2023/24 632.595 Studierende und damit 88,1 % aller Studierenden an einer Hochschule in Trägerschaft des Landes eingeschrieben. Jede_r zehnte Studierende absolviert das Studium an einer privaten Hochschule. Der

Anteil der kirchlichen Hochschulen (1,3 %) sowie insbesondere der Hochschulen in Trägerschaft des Bundes (0,5 %) fällt im Vergleich der vier Träger gering aus.

Im Zehnjahresvergleich (WS 2013/14 bis WS 2023/24) zeigt sich mit 3,3 % insgesamt nur ein geringer Anstieg

Tab. I 2.1 Studierende an den Hochschulen der verschiedenen Träger in NRW, WS 2013/14 und WS 2023/24

Träger	WS 2013/14		WS 2023/24		Veränderung Zahl der Studierenden in %
	Studierende	Anteil des Trägers an Studierenden in %	Studierende	Anteil des Trägers an Studierenden in %	
Bund	1.295	0,2 %	3.659	0,5 %	182,5 %
Land	627.686	90,3 %	632.595	88,1 %	0,8 %
Privat	58.608	8,4 %	72.528	10,1 %	23,8 %
Kirchlich	7.708	1,1 %	9.181	1,3 %	19,1 %
Insgesamt	695.297	100 %	717.963	100 %	3,3 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, 2013 sowie Statistischer Bericht, Statistik der Studierenden WS 2023/24; eigene Berechnungen.

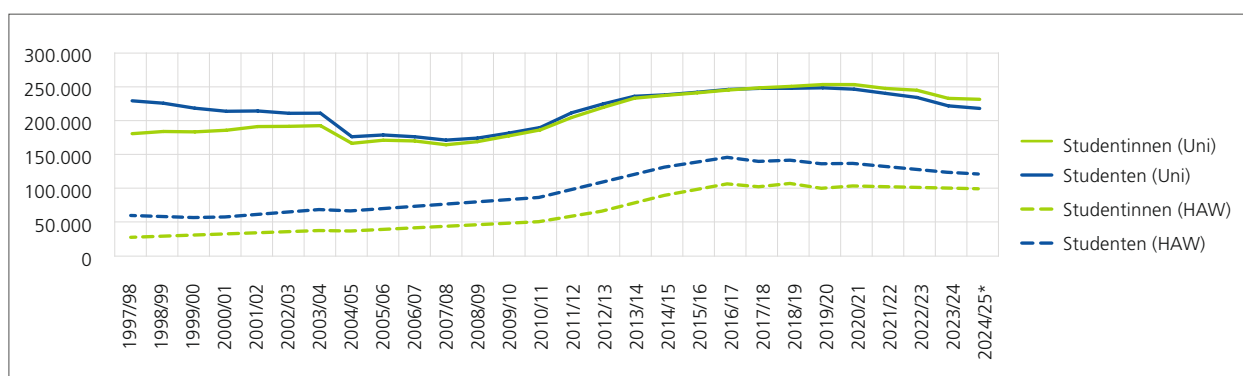


Abb. I 2.1 Studierende an Universitäten und HAWs in NRW, WS 1997/98 bis WS 2024/25. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Statistischer Bericht, Statistik der Studierenden, verschiedene Jahrgänge sowie * Statistischer Bericht, Statistik der Studierenden – Vorbericht, vorl. Ergebnisse 2024/25; eigene Berechnungen)

bei der Anzahl der Studierenden. Während sich diese Zahlen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes lediglich um 0,8 % erhöht haben, weisen die privaten und kirchlichen Hochschulen höhere Zuwachsraten auf – bei ersteren sind es 23,8 % und bei letzteren 19,1 %. Die höchste Steigerungsrate mit 182,5 % verzeichnen die Hochschulen des Bundes. Die Anzahl der Studierenden verdreifachte sich hier nahezu von 1.295 auf 3.659.

Studierende sind in NRW überwiegend an den Universitäten und HAWs eingeschrieben. So gibt es im WS 2024/25 451.707 Studierende an den Universitäten und 228.724 Studierende an den HAWs. Dabei zeigt die geschlechterbezogene Auswertung der Studierendenstatistik im Längsschnitt unterschiedliche Entwicklungen (Abb. I 2.1).

Die Verlaufskurve für die Universitäten lässt zunächst den Einbruch bei den Studierendenzahlen vom WS 2002/03 bis 2010/11 sichtbar werden. Seit 2011/12 steigt die Anzahl der Studierenden wieder an, ist jedoch mit Beginn dieses Jahrzehnts wieder rückläufig. Seit dem WS 2009/10 ist die Geschlechterverteilung im

Studium nahezu ausgeglichen, und seit 2017/18 liegt der Frauenanteil an den Studierenden über 50 %. Auch im WS 2024/25 studieren mehr Frauen als Männer an den Universitäten.

An den HAWs gibt es eine andere Entwicklung bei den Studierendenzahlen, denn diese sind im betrachteten Zeitraum bis zum WS 2016/17 stetig gestiegen. Zu diesem Anstieg haben auch die Neugründungen von HAWs in Trägerschaft des Landes beigetragen. Allerdings sind die HAWs gleichzeitig von sinkenden Studierendenzahlen betroffen, denn diese gehen seit 2017/18 zurück. Mit Blick auf die Geschlechterverteilung zeigt sich, dass Frauen im Vergleich zu Männern seltener an den HAWs studieren. Im Längsschnitt betrachtet hat sich der Abstand zwischen den Studentinnen und Studenten mit dem Anstieg der Studierendenzahlen zunächst etwas vergrößert, er nähert sich aber seit einigen Jahren wieder an, da – anders als bei den Männern – die Anzahl der Frauen nicht gesunken ist.

Abb. I 2.2 stellt die Entwicklungen bei den Studentinnenanteilen an den einzelnen Hochschularten in NRW

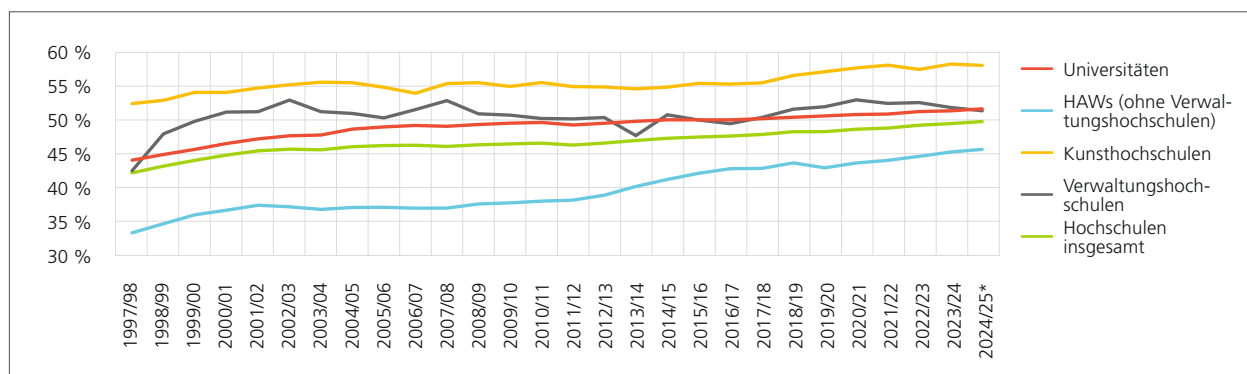


Abb. I 2.2 Frauenanteile an den Studierenden nach Hochschularten in NRW, WS 1997/98 bis WS 2024/25. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge sowie * Statistischer Bericht, Statistik der Studierenden – Vorbericht, vorl. Ergebnisse 2024/25; eigene Berechnungen, ohne theologische Hochschulen)

Tab. I 2.2 Bildungsinländer_innen und Bildungsausländer_innen an den Hochschulen in NRW nach Trägern WS 2013/14 bis WS 2023/24

Träger	Bildungsinländer_innen			Bildungsausländer_innen		
	2013/14	2018/19	2023/24	2013/14	2018/19	2023/24
Bund	0,0 %	0,0 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Land	3,9 %	3,8 %	3,7 %	7,8 %	9,4 %	11,8 %
Privat	3,8 %	3,7 %	3,5 %	2,5 %	5,1 %	5,0 %
Kirchlich	1,6 %	1,7 %	2,7 %	2,4 %	3,1 %	3,3 %
Alle Hochschulen	3,9 %	3,8 %	3,7 %	7,3 %	8,9 %	11,0 %

Quelle: Sonderauswertungen IT.NRW, Hochschulstatistik, Studierendenstatistik WS 2013/14, WS 2018/19, WS 2023/24.

dar. Der Vergleich nach Hochschulart ergibt, dass die HAWs, trotz des Zugewinns an Studentinnen, den niedrigsten Frauenanteil verzeichnen. Demgegenüber bilden Frauen an den Kunsthochschulen bereits seit Ende der 1990er-Jahre unter den Studierenden eine Mehrheit. Ihr Anteil bewegt sich in den vergangenen Jahren kontinuierlich über 55 %, womit die Kunsthochschulen unverändert die Hochschulart mit dem höchsten

Frauenanteil in NRW sind. Die Verwaltungshochschulen weisen – auch aufgrund ihrer geringeren Studierendenzahl – stärkere Schwankungen beim Studentinnenanteil auf. Die Geschlechterverteilung an den Universitäten ist seit mehr als zehn Jahren nahezu ausgeglichen, seit dem WS 2017/18 bilden Frauen hier eine knappe Mehrheit.

2.2 INTERNATIONALE STUDIERENDE IN NRW NACH TRÄGERSTRUKTUR DER HOCHSCHULEN

Anhand der Daten der Hochschulstatistik zu den Bildungsinländer_innen und -ausländer_innen wird zunächst dokumentiert, wie hoch ihr jeweiliger Anteil an den Studierenden der nordrhein-westfälischen Hochschulen aller Trägerschaften ist. Des Weiteren wird die Geschlechterverteilung bei den Studierenden ohne und mit deutscher Staatsangehörigkeit in den Blick genommen.

Unter den Studierenden liegt der Anteil der Bildungsinländer_innen im WS 2023/24 bei 3,7 % (Tab. I 2.2) und ist in der betrachteten Dekade leicht gesunken. In

Bezug auf die einzelnen Hochschulträger gibt es nur geringfügige Veränderungen. Die Bildungsausländer_innen sind anteilig am meisten an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW eingeschrieben (11,8 %), es folgen mit etwas Abstand die privaten (5,0 %) und kirchlichen (3,3 %) Hochschulen. Insgesamt hat sich der Anteil der Bildungsausländer_innen in den vergangenen zehn Jahren von 7,3 % auf 11,0 % erhöht. Bei den privaten Hochschulen hat sich der Anteil von 2,5 % auf 5,0 % verdoppelt, und bei den Landeshochschulen beträgt die Erhöhung 4,0 Prozentpunkte. Auch die Hochschulen in kirchlicher Trägerschaft weisen eine

Tab. I 2.3 Frauenanteile an verschiedenen Studierendengruppen an den Hochschulen in NRW im WS 2013/14 bis WS 2023/24

Träger	Deutsche		Bildungsinländer_innen		Bildungsausländer_innen	
	2013/14	2023/24	2013/14	2023/24	2013/14	2023/24
Bund	48,7 %	48,0 %	0,0 %	66,7 %	0,0 %	0,0 %
Land	46,4 %	49,6 %	48,3 %	50,3 %	47,8 %	42,0 %
Privat	46,4 %	51,9 %	46,6 %	50,1 %	52,2 %	44,4 %
Kirchlich	76,4 %	75,7 %	75,4 %	79,4 %	52,1 %	57,7 %
Alle Hochschulen	46,7 %	50,2 %	48,3 %	50,6 %	48,0 %	42,2 %

Quelle: Sonderauswertungen IT.NRW, Hochschulstatistik, Studierendenstatistik WS 2013/14, WS 2023/24.

leichte Erhöhung beim Anteil auf. An den Hochschulen in Trägerschaft des Bundes sind lediglich vereinzelt Studierende ohne deutsche Staatsangehörigkeit eingeschrieben. Hierbei handelt es sich ausschließlich um Bildungsinländer_innen.

Wie im bundesdeutschen Vergleich der Hochschulen in Teil I 1. deutlich wurde, ist der Frauenanteil bei der Gruppe der Bildungsausländer_innen zwischen den WS 2013/14 und 2023/24 gesunken und bleibt mit einem Anteil von 42,2 % unterhalb der Geschlechterparität, während bei den Studierenden mit deutscher Staatsangehörigkeit und den Bildungsinländer_innen die Geschlechterverteilung ausgeglichen ist. Diese Diskrepanz bei den Frauenanteilen lässt sich bei den Hochschulen aller Trägerschaften feststellen, jedoch

auf einem unterschiedlichen Niveau (Tab. I 2.3). An den kirchlichen Hochschulen studieren überwiegend Frauen. Zwar ist der Anteil der Bildungsausländerinnen im Vergleich zu den Studentinnen mit deutscher Staatsangehörigkeit und zu den Bildungsinländerinnen deutlich geringer, doch Frauen stellen – anders als an den Privat- und Landeshochschulen – mit 57,7 % hier die Mehrheit. Sowohl an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes als auch an den privaten Hochschulen haben sich die Studentinnenanteile bei den Studierenden mit deutscher Staatsangehörigkeit ebenso wie bei den Bildungsinländer_innen innerhalb des zehnjährigen Betrachtungszeitraums leicht erhöht. Somit bewegen sie sich mit leichten Abweichungen nah an der Geschlechterparität.

2.3 RESÜMEE

An den Hochschulen in NRW hat sich die Anzahl der Studierenden wie auch der Frauenanteil an den Studierenden in den jeweils betrachteten Zeiträumen je nach Trägerschaft sowie nach Hochschulart unterschiedlich entwickelt. Studierende sind mit einem Anteil von 88,1 % überwiegend an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes eingeschrieben, mit deutlichem Abstand folgen die privaten Hochschulen mit einem Anteil von 10,1 %. An den Universitäten und den HAWs stagnieren die Studierendenzahlen insgesamt und sind z. T. auch rückläufig. Weiterhin studieren an den HAWs anteilig weniger Frauen als Männer, während an den Universitäten, Kunst- und Verwaltungshochschulen Studentinnen mehrheitlich vertreten sind. Im Hinblick auf die Gruppe der Bildungsausländer_innen zeigt sich, dass diese

ihr Studium oftmals an einer Landes- oder Privathochschule absolvieren, während ihr Anteil an den kirchlichen Hochschulen geringer ausfällt. Allerdings verzeichnen die kirchlichen Hochschulen die höchsten Studentinnenanteile im Vergleich der Hochschulträger. Bei den Gruppen der Studierenden mit deutscher Staatsangehörigkeit sowie den Bildungsinländer_innen sind Frauen hier zu drei Vierteln vertreten, an den anderen Hochschulen bewegt sich ihr Anteil bei rund der Hälfte. Auch bei den Bildungsausländer_innen hebt sich der Studentinnenanteil an den kirchlichen Hochschulen von den Hochschulen in privater oder staatlicher Trägerschaft ab: Bei ersteren liegt er oberhalb der 50-%-Marke, bei letzteren deutlich darunter.

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

In diesem sowie den nachfolgenden Kapiteln stehen ausschließlich die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Zentrum der Betrachtung.¹⁰ Die geschlechterbezogene Auswertung der Daten erfolgt dabei differenziert nach Hochschulart (14 Universitäten mit/ohne Klinikum, 16 HAWs und sieben Kunsthochschulen) und auf der

Ebene der einzelnen Hochschulen im Zehnjahresvergleich. In den nachfolgenden Abschnitten wird zunächst die Entwicklung der Frauenanteile bei den Studierenden nachgezeichnet, darauf folgen die Studienabschlüsse und schließlich die für eine akademische Karriere notwendigen Qualifizierungswege der Promotion und Habilitation.

3.1 STUDIUM

Die Entwicklung der Studierendenzahlen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes weist im Zehnjahresvergleich eine rückläufige Tendenz auf. Im WS 2023/24 sind insgesamt 607.117 Studierende eingeschrieben, zehn Jahre zuvor waren es noch gut 2.000 Studierende mehr (Tab. I 3.1). Dieser Rückgang ist auf die geringere Studienbeteiligung von Männern zurückzuführen, denn ihre Anzahl ist um -4,3 % gesunken. Demgegenüber ist die Anzahl der Studentinnen zwar um 4,2 % gestiegen, eine geschlechterparitätische Verteilung mit einem Frauenanteil von 48,7 % wird

aber nach wie vor knapp verfehlt (Tab. I 3.2). Zudem sind laut Hochschulstatistik im WS 2023/24 406 Studierende mit der Geschlechtsbezeichnung „divers“ und 598 Studierende ohne Angabe des Geschlechts eingeschrieben.

3.1.1 Universitäten

Im WS 2023/24 gibt es an den nordrhein-westfälischen Universitäten 447.011 Studierende, darunter 228.926 Studentinnen (Tab. I 3.1). Auch die Studierendenzahlen

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

Universität	Gründungs-jahr	Studierende WS 2013/14			Studierende WS 2023/24			Veränderungsrate WS 2013/14–WS 2023/24 (%)		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
FernU Hagen	1975	36.170	39.636	75.806	29.115	31.722	60.837	-19,5 %	-20,0 %	-19,7 %
U Köln	1388	30.067	20.781	50.848	28.848	17.529	46.377	-4,1 %	-15,6 %	-8,8 %
RWTH Aachen	1865	12.530	27.751	40.281	15.172	30.247	45.419	21,1 %	9,0 %	12,8 %
U Münster	1774	22.281	19.532	41.813	23.694	18.580	42.274	6,3 %	-4,9 %	1,1 %
U Bochum	1965	19.897	21.263	41.160	19.255	19.238	38.493	-3,2 %	-9,5 %	-6,5 %
U Duisburg-Essen	2003 (1972)	19.076	19.586	38.662	18.952	18.857	37.809	-0,7 %	-3,7 %	-2,2 %
U Bonn	1818	17.278	14.541	31.819	19.365	15.195	34.560	12,1 %	4,5 %	8,6 %
TU Dortmund	1968	14.185	16.812	30.997	13.924	15.974	29.898	-1,8 %	-5,0 %	-3,5 %
U Düsseldorf	1965	16.256	11.414	27.670	16.627	12.452	29.079	2,3 %	9,1 %	5,1 %
U Bielefeld	1965	12.278	9.211	21.489	13.798	9.647	23.445	12,4 %	4,7 %	9,1 %
U Wuppertal	1972	9.606	9.072	18.678	11.550	9.651	21.201	20,2 %	6,4 %	13,5 %
U Paderborn	1972	9.232	9.971	19.203	8.652	8.457	17.109	-6,3 %	-15,2 %	-10,9 %
U Siegen	1972	9.267	9.337	18.604	8.077	6.984	15.061	-12,8 %	-25,2 %	-19,0 %
DSHS Köln	1947	1.692	3.012	4.704	1.897	3.552	5.449	12,1 %	17,9 %	15,8 %
Alle Universitäten		229.815	231.919	461.734	228.926	218.085	447.011	-0,4 %	-6,0 %	-3,2 %
Alle Hochschulen		283.568	325.698	609.266	295.390	311.727	607.117	4,2 %	-4,3 %	-0,4 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2013/14 und WS 2023/24; eigene Berechnungen; sortiert nach der Größe der Hochschule im WS 2023/24.

¹⁰ Die Auswertungen basieren auf hochschulstatistischen Daten des Statistischen Landesamtes NRW (IT.NRW). Diese beziehen sich auf das Jahr 2023 bzw. das WS 2023/24 oder frühere Jahre, sodass die zu diesem Zeitpunkt 37 bestehenden Landeshochschulen (ohne Verwaltungshochschulen) Gegenstand der Untersuchung sind.

Tab. I 3.2 Frauenanteile an den Studierenden der Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW im WS 2013/14, WS 2018/19, WS 2023/24

Rang Studierende	Universität	WS 2013/14	WS 2018/19	WS 2023/24	Veränderung 2013/23	Differenz NRW
		%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	U Köln	59,1 %	60,5 %	62,2 %	3,1	13,5
2	U Bielefeld	57,1 %	57,3 %	58,9 %	1,7	10,2
3	U Düsseldorf	58,7 %	57,8 %	57,2 %	-1,6	8,5
4	U Münster	53,3 %	54,7 %	56,0 %	2,8	7,4
5	U Bonn	54,3 %	55,8 %	56,0 %	1,7	7,4
6	U Wuppertal	51,4 %	52,5 %	54,5 %	3,0	5,8
7	U Siegen	49,8 %	50,7 %	53,6 %	3,8	5,0
8	U Paderborn	48,1 %	47,8 %	50,6 %	2,5	1,9
9	U Duisburg-Essen	49,3 %	48,3 %	50,1 %	0,8	1,5
10	U Bochum	48,3 %	48,9 %	50,0 %	1,7	1,4
11	FernU Hagen	47,7 %	47,7 %	47,9 %	0,1	-0,8
12	TU Dortmund	45,8 %	45,3 %	46,6 %	0,8	-2,1
13	DSHS Köln	36,0 %	34,8 %	34,8 %	-1,2	-13,8
14	RWTH Aachen	31,1 %	32,5 %	33,4 %	2,3	-15,3
Alle Universitäten		49,8 %	50,3 %	51,2 %	1,4	2,6
Alle Hochschulen		46,5 %	47,4 %	48,7 %	2,1	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2013/14 und WS 2023/24; eigene Berechnungen; sortiert nach der Größe der Hochschule im WS 2023/24.

an den Universitäten sind insgesamt zurückgegangen, wobei der Rückgang bei den männlichen Studierenden deutlicher ausfiel. Die Zahl der weiblichen Studierenden ist hingegen nur geringfügig gesunken, sodass ihr Anteil leicht gestiegen ist. Mit 51,2 % stellen sie an den Universitäten inzwischen die Mehrheit (Tab. I 3.2).

Auf der Ebene der einzelnen Hochschulen verläuft die Entwicklung im Hinblick auf die Studierendenzahlen sehr unterschiedlich (Tab. I 3.1). So verzeichnet die Hälfte der Universitäten einen Zuwachs an Studierenden, wohingegen die andere Hälfte Verluste erfahren hat. An der FernUniversität Hagen sind die meisten Studierenden eingeschrieben, gleichwohl ist ihre Anzahl sowohl bei den Studentinnen als auch den Studenten deutlich gesunken. Im Vergleich der Universitäten findet sich hier mit -19,7 % die höchste negative Veränderungsrate. Eine deutliche Verringerung der Studierendenzahlen zeigt sich auch an den Universitäten Paderborn (-10,9 %) und Siegen (-19,0 %), wobei hier der Rückgang bei den Männern stärker ausfällt als bei den Frauen. Weniger drastisch, aber dennoch negativ entwickeln sich die Studierendenzahlen an den Universitäten Köln und Bochum, der TU Dortmund sowie der Universität Duisburg-Essen. Die Deutsche Sporthochschule Köln weist mit 15,8 % die höchste Zuwachsrate auf, gefolgt von der Universität Wuppertal (13,5 %) und der RWTH Aachen (12,8 %). Während sich an erst-

genannter Hochschule die Anzahl der Studenten stärker erhöht hat als die Anzahl der Studentinnen, sind an den beiden anderen Universitäten die Steigerungsraten bei den Studentinnen deutlich höher.

Bei der Betrachtung der Frauenanteile im WS 2023/24 zeigt sich, dass Studentinnen mittlerweile an zehn der 14 Universitäten mindestens zur Hälfte vertreten sind (Tab. I 3.2). Die Universität Köln hat mit 62,2 % den höchsten Frauenanteil, gefolgt von der Universität Bielefeld mit 58,9 %, während die Anteile der Studentinnen und Studenten an der Universität Bochum genau paritätisch sind. Die weiteren sieben Universitäten bewegen sich mit ihren Anteilen zwischen diesen Werten, etwas unterhalb der 50-%-Marke befinden sich die FernUniversität Hagen und die TU Dortmund. Studentinnen sind hingegen an der Deutschen Sporthochschule Köln und der RWTH Aachen unterrepräsentiert, sie stellen jeweils gut ein Drittel der Gruppe der Studierenden. Kennzeichnend für beide Hochschulen ist ein eingeschränktes Fächerspektrum. Im Fünf- und Zehnjahresvergleich weisen die Entwicklungen der Frauenanteile an den einzelnen Universitäten in der Regel eine positive Tendenz auf. Ausnahmen sind die Universität Düsseldorf und die Deutsche Sporthochschule Köln: An ersterer ist seit dem WS 2013/14 der Studentinnenanteil leicht auf 57,2 % gesunken, und an letzterer ist ein Rückgang von 36,0 % auf 34,8 % zu verzeichnen.

Tab. I 3.3 Bildungsinländer_innen und Bildungsausländer_innen an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW im WS 2023/24

Universität	Studierende (Bildungsinländer_innen)				Studierende (Bildungsausländer_innen)				Alle internationalen Studierenden	
	Anzahl	Anteil	Frauen-anteil	Differenz zu NRW	Anzahl	Anteil	Frauen-anteil	Differenz zu NRW	Anteil	Frauen-anteil
		%	%	%-Punkte		%	%	%-Punkte	%	%
U Köln	1.301	2,8 %	66,0 %	15,6	4.471	9,6 %	61,5 %	19,5	12,4 %	62,5 %
U Bielefeld	746	3,2 %	65,3 %	14,9	1.306	5,6 %	57,2 %	15,2	8,8 %	60,1 %
U Düsseldorf	1.216	4,2 %	59,0 %	8,5	2.649	9,1 %	58,6 %	16,6	13,3 %	58,7 %
U Münster	617	1,5 %	58,2 %	7,8	2.736	6,5 %	56,8 %	14,8	7,9 %	57,0 %
U Bonn	766	2,2 %	61,9 %	11,5	4.903	14,2 %	53,2 %	11,2	16,4 %	54,4 %
FernU Hagen	1.233	2,0 %	54,7 %	4,2	4.758	7,8 %	53,4 %	11,5	9,8 %	53,7 %
U Bochum	1.583	4,1 %	53,9 %	3,5	4.804	12,5 %	44,2 %	2,2	16,6 %	46,6 %
U Siegen	595	4,0 %	56,3 %	5,9	1.590	10,6 %	40,7 %	-1,3	14,5 %	44,9 %
U Wuppertal	894	4,2 %	55,9 %	5,5	1.520	7,2 %	37,0 %	-4,9	11,4 %	44,0 %
U Paderborn	410	2,4 %	57,1 %	6,6	2.214	12,9 %	37,2 %	-4,8	15,3 %	40,3 %
TU Dortmund	1.043	3,5 %	47,7 %	-2,8	3.246	10,9 %	35,4 %	-6,6	14,3 %	38,4 %
U Duisburg-Essen	1.767	4,7 %	59,0 %	8,6	5.923	15,7 %	31,2 %	-10,8	20,3 %	37,6 %
DSHS Köln	50	0,9 %	30,0 %	-20,4	530	9,7 %	36,4 %	-5,6	10,6 %	35,9 %
RWTH Aachen	1.983	4,4 %	35,3 %	-15,1	12.508	27,5 %	30,5 %	-11,5	31,9 %	31,2 %
Alle Universitäten	14.204	3,2 %	54,5 %	4,1	53.158	11,9 %	43,1 %	1,1	15,1 %	45,5 %
Alle Hochschulen	23.234	3,8 %	50,4 %	(-)	73.936	12,2 %	42,0 %	(-)	16,0 %	44,0 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2023/24; eigene Berechnungen; sortiert nach Frauenanteil aller internationalen Studierenden.

An allen Hochschulen des Landes besitzen 16,0 % der Studierenden eine ausländische Staatsangehörigkeit (Tab. I 3.3). Mit 15,1 % fällt dieser Anteil an den Universitäten etwas geringer aus. Unterteilt wird diese Gruppe nach dem Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung in Bildungsinländer_innen und -ausländer_innen. Sowohl der Anteil der Bildungsinländer_innen (3,2 %) als auch der Bildungsausländer_innen (11,9 %) liegt jeweils etwas unter dem Durchschnittswert aller Hochschulen. Während der Frauenanteil bei den Bildungsinländer_innen einen Wert von 54,5 % erreicht, sind Frauen in der Gruppe der Bildungsausländer_innen mit einem Anteil von 43,1 % in der Unterzahl. Beide Werte liegen somit leicht über dem landesweiten Durchschnitt.

Im Vergleich der einzelnen Hochschulen spiegeln die Frauenanteile bei den Bildungsinländer_innen in etwa die Frauenanteile an allen Studierenden. Daher wird hier die Repräsentanz von Frauen in der Gruppe der Bildungsausländer_innen näher betrachtet. An sechs der 14 Universitäten sind mindestens die Hälfte der Bildungsausländer_innen Frauen, wobei sich ihre Anteile zwischen 53,4 % an der FernUniversität Hagen und einer ausgeprägten Mehrheit von 61,5 % an der Universität Köln bewegen. Mit etwas Abstand folgen die Universitäten Bochum und Siegen: Hier übersteigt der

Frauenanteil die 40-%-Marke, während er an den übrigen Universitäten unterschritten wird. Die mit Abstand niedrigsten Studentinnenanteile an den Bildungsausländer_innen weisen die RWTH Aachen (30,5 %) und die Universität Duisburg-Essen (31,2 %) auf.

3.1.2 HAWs

Insgesamt 154.639 Studierende, darunter 63.533 Frauen, sind im WS 2023/24 an einer der HAWs eingeschrieben (Tab. I 3.4). Im Zehnjahresvergleich hat sich die Anzahl aller Studierenden um 8,9 % erhöht. Dabei ist die Anzahl der Studentinnen um knapp ein Viertel gestiegen, während die der Studenten unverändert geblieben ist. Entsprechend hat es einen Zuwachs von 5,2 Prozentpunkten bei den Studentinnenanteilen gegeben: Mit 41,1 % wird die Geschlechterparität dennoch weiterhin deutlich verfehlt (Tab. I 3.5).

An elf der 16 HAWs ist die Zunahme an Studierenden in der betrachteten Dekade ebenfalls sichtbar (Tab. I 3.4). Die im Jahr 2009 gegründeten Hochschulen Ruhr West (114,6 %), Hamm-Lippstadt (93,6 %) und Rhein-Waal (57,6 %) sowie die Hochschule für Gesundheit Bochum (185,7 %) weisen die höchsten Zuwachsraten auf, wobei sich an den beiden letztgenannten Hochschulen

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

HAW	Gründungs- jahr	Studierende WS 2013/14			Studierende WS 2023/24			Veränderungsrate WS 2013/14–WS 2023/24 (%)		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
TH Köln	1971	8.051	14.217	22.268	8.336	13.423	21.759	3,5 %	-5,6 %	-2,3 %
FH Münster	1971	5.054	7.434	12.488	6.905	7.508	14.413	36,6 %	1,0 %	15,4 %
FH Dortmund	1971	3.920	8.332	12.252	5.401	8.051	13.452	37,8 %	-3,4 %	9,8 %
FH Aachen	1971	3.218	8.880	12.098	3.957	9.371	13.328	23,0 %	5,5 %	10,2 %
HS Niederrhein	1971	6.760	6.837	13.597	6.396	6.400	12.796	-5,4 %	-6,4 %	-5,9 %
HS Düsseldorf	1971	3.859	5.056	8.915	5.601	5.198	10.799	45,1 %	2,8 %	21,1 %
FH Südwestfalen	2002	3.086	9.181	12.267	3.593	6.864	10.457	16,4 %	-25,2 %	-14,8 %
HS Bielefeld	1971	3.670	5.626	9.296	4.381	5.800	10.181	19,4 %	3,1 %	9,5 %
HS Bonn-Rhein-Sieg	1995	2.490	4.520	7.010	3.549	5.334	8.883	42,5 %	18,0 %	26,7 %
HS Bochum	1972	1.794	4.774	6.568	2.632	4.707	7.339	46,7 %	-1,4 %	11,7 %
HS Westfälische	1992	2.836	6.235	9.071	2.668	4.476	7.144	-5,9 %	-28,2 %	-21,2 %
HS Rhein-Waal	2009	1.978	2.046	4.024	2.695	3.646	6.341	36,2 %	78,2 %	57,6 %
TH Ostwestfalen-Lippe	1971	2.340	4.244	6.584	2.462	3.302	5.764	5,2 %	-22,2 %	-12,5 %
HS Ruhr West	2009	591	1.998	2.589	1.574	3.983	5.557	166,3 %	99,3 %	114,6 %
HS Hamm-Lippstadt	2009	711	1.625	2.336	1.786	2.737	4.523	151,2 %	68,4 %	93,6 %
HS für Gesundheit	2009	579	87	666	1.597	306	1.903	175,8 %	251,7 %	185,7 %
Alle HAWs		50.937	91.092	142.029	63.533	91.106	154.639	24,7 %	0,0 %	8,9 %
Alle Hochschulen		283.568	325.698	609.266	295.390	311.727	607.117	4,2 %	-4,3 %	-0,4 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2013/14 und WS 2023/24; eigene Berechnungen; sortiert nach der Größe der Hochschule im WS 2023/24.

Tab. I 3.5 Frauenanteile an den Studierenden der HAWs in Trägerschaft des Landes NRW im WS 2013/14, WS 2018/19, WS 2023/24

Rang Studie- rende	HAW	WS 2013/14	WS 2018/19	WS 2023/24	Veränderung 2013/23	Differenz NRW
		%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	HS für Gesundheit	86,9 %	84,9 %	83,9 %	-3,0	35,3
2	HS Düsseldorf	43,3 %	47,9 %	51,9 %	8,6	3,2
3	HS Niederrhein	49,7 %	51,2 %	50,0 %	0,3	1,3
4	FH Münster	40,5 %	44,2 %	47,9 %	7,4	-0,7
5	HS Bielefeld	39,5 %	41,4 %	43,0 %	3,6	-5,6
6	TH Ostwestfalen-Lippe	35,5 %	39,7 %	42,7 %	7,2	-5,9
7	HS Rhein-Waal	49,2 %	45,7 %	42,5 %	-6,7	-6,2
8	FH Dortmund	32,0 %	36,5 %	40,2 %	8,2	-8,5
9	HS Bonn-Rhein-Sieg	35,5 %	38,2 %	40,0 %	4,4	-8,7
10	HS Hamm-Lippstadt	30,4 %	40,1 %	39,5 %	9,1	-9,2
11	TH Köln	36,2 %	36,7 %	38,3 %	2,2	-10,3
12	HS Westfälische	31,3 %	34,8 %	37,3 %	6,1	-11,3
13	HS Bochum	27,3 %	30,2 %	35,9 %	8,5	-12,8
14	FH Südwestfalen	25,2 %	30,5 %	34,4 %	9,2	-14,3
15	FH Aachen	26,6 %	29,6 %	29,7 %	3,1	-19,0
16	HS Ruhr West	22,8 %	26,2 %	28,3 %	5,5	-20,3
Alle HAWs		35,9 %	38,8 %	41,1 %	5,2	-7,6
Alle Hochschulen		46,5 %	47,4 %	48,7 %	2,1	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2013/14, WS 2018/19, WS 2023/24; eigene Berechnungen; sortiert nach Frauenanteil im WS 2023/24.

ein stärkerer Anstieg bei der Anzahl der Männer feststellen lässt. Deutliche Zuwächse bei den Studierendenzahlen verzeichnen auch die Fachhochschule Münster (15,4 %), die Hochschule Düsseldorf (21,1 %) und die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg (26,7 %). An fünf HAWs gibt es hingegen rückläufige Tendenzen: Besonders hohe Verluste bei den Studierenden erfahren die Westfälische Hochschule (-21,2 %), die Fachhochschule Südwestfalen (-14,8 %) sowie die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe (-12,5 %). Die geschlechterbezogene Betrachtung zeigt, dass die Anzahl der Studentinnen in der Regel stärker gestiegen ist als die Anzahl der Studenten, zudem fallen negative Veränderungsraten bei den Studentinnen weniger stark aus. Dies gilt insbesondere für die HAWs mit sinkenden Studierendenzahlen: So ist an der Fachhochschule Südwestfalen die Anzahl der Studentinnen im Zehnjahresvergleich um 16,4 % gestiegen, während die Anzahl der Studenten um gut ein Viertel gesunken ist. An der Westfälischen Hochschule beträgt die Veränderungsrate der Studentinnen -5,9 %, bei den Studenten sind es -28,2 %. Ähnliche Entwicklungen – jedoch weniger stark ausgeprägt – lassen sich an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe und der Technischen Hochschule Köln beobachten.

Der Frauenanteil ist an fast allen HAWs in den vergangenen zehn Jahren gestiegen, gleichwohl fällt er je nach Hochschule unterschiedlich aus (Tab. I 3.5). Die Hochschule für Gesundheit Bochum weist weiterhin mit einem Anteil von 83,9 % den höchsten Studentinnenanteil auf, auch wenn dieser im Zeitverlauf leicht gesunken ist. Mit großem Abstand folgen die Hochschulen Düsseldorf und Niederrhein. An diesen beiden Hochschulen studieren mindestens zur Hälfte Frauen. Ähnlich wie die Hochschule Düsseldorf konnte auch die Hochschule Münster ihren Frauenanteil in der betrachteten Dekade kontinuierlich steigern und nähert sich mit 47,9 % der Geschlechterparität. Die 40-%-Marke erreichen fünf weitere Hochschulen. Hierunter befindet sich auch die Hochschule Rhein-Waal, deren Studentinnenanteil seit dem WS 2013/14 stetig von 49,2 % auf 42,5 % zurückgegangen ist. Besonders wenige Studentinnen sind an der Fachhochschule Aachen und der Hochschule Ruhr West eingeschrieben, ihr Anteil liegt mit 29,7 % bzw. 28,3 % unter der 30-%-Marke.

Der Anteil der internationalen Studierenden an den HAWs (Tab. I 3.6) übersteigt mit 17,8 % leicht den landesweiten Durchschnitt aller Hochschulen (16,0 %). Bei den Bildungsausländer_innen entspricht der Anteil an

den HAWs mit 12,2 % genau dem Vergleichswert aller Hochschulen, bei den Bildungsinländer_innen fällt er hingegen mit 5,6 % höher aus. Bezogen auf die einzelnen Hochschulen zeigen sich große Unterschiede: In der Gruppe der Bildungsinländer_innen weisen die Hochschulen Ruhr West und Bochum mit 9,9 % und 9,4 % die höchsten Anteile auf, an der Fachhochschule Münster beträgt ihr Anteil 2,3 %. An der international ausgerichteten Hochschule Rhein-Waal gehören Studierende dagegen überwiegend der Gruppe der Bildungsausländer_innen (58,4 %) an. Die Fachhochschule Aachen folgt mit deutlichem Abstand, hier zählt jedoch rund jede fünfte studierende Person zu dieser Gruppe, während an der Hochschule für Gesundheit Bochum lediglich 2,3 % der Bildungsausländer_innen ein Studium absolvieren.

Im Hinblick auf die Beteiligung von Frauen zeigt sich zunächst, dass ihr Anteil an den internationalen Studierenden mit 39,2 % den Durchschnittswert aller Hochschulen deutlich unterschreitet, dies gilt ebenfalls für ihren Anteil an den Bildungsinländer_innen (43,4 %) und den Bildungsausländer_innen (37,3 %). Auch an den HAWs bewegen sich die Frauenanteile bei der erstgenannten Gruppe auf einem ähnlichen Niveau wie die Frauenanteile an allen Studierenden, während sie bei der letztgenannten Gruppe häufig niedriger ausfallen. Ausnahmen hiervon sind die Hochschulen Bonn-Rhein-Sieg, Bielefeld und Ruhr West, die Technische Hochschule Köln sowie die Fachhochschulen Aachen und Südwestfalen. Die höchsten Frauenanteile weisen die Hochschule für Gesundheit Bochum (75,0 %) und die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg (48,9 %) auf, die geringsten finden sich an den Hochschulen Bochum (27,4 %) und Hamm-Lippstadt (23,9 %).

3.1.3 Kunsthochschulen

Die Studierendenzahlen sind an den sieben Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes mit insgesamt 5.467 Personen deutlich geringer als an den Universitäten und HAWs (Tab. I 3.7). Im Zehnjahresvergleich lässt sich aufgrund einer abnehmenden Anzahl von Männern im Kunststudium ein leichter Rückgang bei den Studierendenzahlen beobachten. Die Veränderungsrate beträgt hier -5,6 %, bei den Studentinnen sind es hingegen 4,1 %. Auf der Hochschulebene zeigt sich, dass die Hochschule für Musik und Tanz Köln (-10,4 %) und die Kunstakademie Düsseldorf (-12,5 %) die höchsten Verluste erfahren haben. Die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf (12,1 %), die Kunstakademie Münster

Tab. I 3.6 Bildungsinländer_innen und Bildungsausländer_innen an den HAWs in Trägerschaft des Landes NRW im WS 2023/24

HAW	Studierende (Bildungsinländer_innen)				Studierende (Bildungsausländer_innen)				Alle internationalen Studierenden	
	Anzahl	Anteil	Frauenanteil	Differenz zu NRW	Anzahl	Anteil	Frauenanteil	Differenz zu NRW	Anteil	Frauenanteil
		%	%	%-Punkte		%	%	%-Punkte	%	%
HS für Gesundheit	69	3,6 %	75,4 %	24,9	44	2,3 %	75,0 %	33,0	5,9 %	75,2 %
HS Bonn-Rhein-Sieg	436	4,9 %	47,2 %	-3,2	1.200	13,5 %	48,9 %	6,9	18,4 %	48,5 %
HS Niederrhein	740	5,8 %	52,8 %	2,4	991	7,7 %	45,1 %	3,1	13,5 %	48,4 %
HS Düsseldorf	663	6,1 %	47,1 %	-3,4	682	6,3 %	44,7 %	2,7	12,5 %	45,9 %
HS Bielefeld	395	3,9 %	43,5 %	-6,9	344	3,4 %	47,7 %	5,7	7,3 %	45,5 %
FH Münster	329	2,3 %	43,8 %	-6,7	875	6,1 %	44,0 %	2,0	8,4 %	43,9 %
TH Köln	1.321	6,1 %	40,2 %	-10,2	2.526	11,6 %	41,8 %	-0,2	17,7 %	41,3 %
FH Dortmund	985	7,3 %	44,2 %	-6,3	1.780	13,2 %	37,4 %	-4,6	20,6 %	39,8 %
HS Westfälische	476	6,7 %	46,2 %	-4,2	674	9,4 %	33,8 %	-8,2	16,1 %	39,0 %
FH Südwestfalen	556	5,3 %	43,7 %	-6,7	1.233	11,8 %	34,8 %	-7,2	17,1 %	37,6 %
TH Ostwestfalen-Lippe	196	3,4 %	43,4 %	-7,1	720	12,5 %	35,0 %	-7,0	15,9 %	36,8 %
HS Rhein-Waal	174	2,7 %	56,9 %	6,5	3.702	58,4 %	33,7 %	-8,3	61,1 %	34,8 %
HS Ruhr West	549	9,9 %	35,2 %	-15,3	343	6,2 %	31,5 %	-10,5	16,1 %	33,7 %
HS Bochum	688	9,4 %	39,4 %	-11,0	774	10,5 %	27,4 %	-14,6	19,9 %	33,0 %
FH Aachen	834	6,3 %	35,0 %	-15,4	2.656	19,9 %	32,0 %	-9,9	26,2 %	32,8 %
HS Hamm-Lippstadt	236	5,2 %	43,2 %	-7,2	398	8,8 %	23,9 %	-18,1	14,0 %	31,1 %
Alle HAWs	8.647	5,6 %	43,3 %	-7,1	18.942	12,2 %	37,3 %	-4,7	17,8 %	39,2 %
Alle Hochschulen	23.234	3,8 %	50,4 %	(-)	73.936	12,2 %	42,0 %	(-)	16,0 %	44,0 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2023/24; eigene Berechnungen; sortiert nach Frauenanteil aller internationalen Studierenden.

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

Kunsthochschule	Gründungs-jahr	Studierende WS 2013/14			Studierende WS 2023/24			Veränderungsrate WS 2013/14–WS 2023/24 (%)		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Folkwang U der Künste	1927	756	697	1.453	790	659	1.449	4,5 %	-5,5 %	-0,3 %
HS für Musik und Tanz Köln	1925	771	761	1.532	734	638	1.372	-4,8 %	-16,2 %	-10,4 %
Robert Schumann HS Düsseldorf	1935	295	347	642	295	425	720	0,0 %	22,5 %	12,1 %
HS für Musik Detmold	1946	309	297	606	316	288	604	2,3 %	-3,0 %	-0,3 %
Kunstakademie Düsseldorf	1773	331	293	624	321	225	546	-3,0 %	-23,2 %	-12,5 %
Kunst-HS für Medien Köln	1990	127	193	320	234	179	413	84,3 %	-7,3 %	29,1 %
Kunstakademie Münster	1971	227	99	326	241	122	363	6,2 %	23,2 %	11,3 %
Alle Kunsthochschulen		2.816	2.687	5.503	2.931	2.536	5.467	4,1 %	-5,6 %	-0,7 %
Alle Hochschulen		283.568	325.698	609.266	295.390	311.727	607.117	4,2 %	-4,3 %	-0,4 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2013/14 und WS 2023/24; eigene Berechnungen; sortiert nach der Größe der Hochschule im WS 2023/24.

(11,3 %) sowie die Kunsthochschule für Medien Köln verzeichnen hingegen eine Zunahme an Studierenden. Bei letzterer hebt sich die Steigerungsrate bei den Studentinnen mit 84,3 % besonders deutlich von den anderen Kunsthochschulen ab.

Der Frauenanteil an den Kunsthochschulen übersteigt mit 53,6 % die Geschlechterparität und mit 5,0 Prozentpunkten auch den Landesdurchschnitt (Tab. I 3.8). Unter den Kunsthochschulen weicht einzig die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf mit einem Studentinnenanteil von 41,0 % negativ von diesem Wert ab. Vor dem Hintergrund der im Vergleich mit den Uni-

Tab. I 3.8 Frauenanteile an den Studierenden der Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im WS 2013/14, WS 2018/19, WS 2023/24

Rang Studierende	Kunsthochschule	WS 2013/14	WS 2018/19	WS 2023/24	Veränderung 2013/23	Differenz NRW
		%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	Kunstakademie Münster	69,6 %	65,2 %	66,4 %	-3,2	17,7
2	Kunstakademie Düsseldorf	53,0 %	53,9 %	58,8 %	5,7	10,1
3	Kunst-HS für Medien Köln	39,7 %	47,3 %	56,7 %	17,0	8,0
4	Folkwang U der Künste	52,0 %	54,8 %	54,5 %	2,5	5,9
5	HS für Musik und Tanz Köln	50,3 %	52,0 %	53,5 %	3,2	4,8
6	HS für Musik Detmold	51,0 %	51,2 %	52,3 %	1,3	3,7
7	Robert Schumann HS Düsseldorf	46,0 %	40,8 %	41,0 %	-5,0	-7,7
Alle Kunsthochschulen		51,2 %	52,0 %	53,6 %	2,4	5,0
Alle Hochschulen		46,5 %	47,4 %	48,7 %	2,1	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2013/14, WS 2018/19, WS 2023/24; eigene Berechnungen; sortiert nach Frauenanteil im WS 2023/24.

Tab. I 3.9 Bildungsinländer_innen und Bildungsausländer_innen an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im WS 2023/24

Kunsthochschule	Studierende (Bildungsinländer_innen)				Studierende (Bildungsausländer_innen)				Alle internationalen Studierenden	
	Anzahl	Anteil	Frauen-anteil	Differenz zu NRW	Anzahl	Anteil	Frauen-anteil	Differenz zu NRW	Anteil	Frauen-anteil
		%	%	%-Punkte		%	%	%-Punkte	%	%
Kunstakademie Münster	18	5,0 %	72,2 %	21,8	49	13,5 %	83,7 %	41,7 %	18,5 %	80,6 %
Kunstakademie Düsseldorf	24	4,4 %	62,5 %	12,1	94	17,2 %	64,9 %	22,9 %	21,6 %	64,4 %
Kunst-HS für Medien Köln	16	3,9 %	43,8 %	-6,7	149	36,1 %	64,4 %	22,4 %	40,0 %	62,4 %
Folkwang U der Künste	70	4,8 %	61,4 %	11,0	483	33,3 %	60,2 %	18,3 %	38,2 %	60,4 %
HS für Musik und Tanz Köln	139	10,1 %	57,6 %	7,1	517	37,7 %	54,5 %	12,6 %	47,8 %	55,2 %
Robert Schumann HS Düsseldorf	74	10,3 %	54,1 %	3,6	215	29,9 %	54,9 %	12,9 %	40,1 %	54,7 %
HS für Musik Detmold	42	7,0 %	54,8 %	4,3	329	54,5 %	53,2 %	11,2 %	61,4 %	53,4 %
Alle Kunsthochschulen	383	7,0 %	57,7 %	7,3	1.836	33,6 %	58,0 %	16,0 %	40,6 %	57,9 %
Alle Hochschulen	23.234	3,8 %	50,4 %	(-)	73.936	12,2 %	42,0 %	(-)	16,0 %	44,0 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2023/24; eigene Berechnungen; sortiert nach Frauenanteil aller internationalen Studierenden.

versitäten und HAWs deutlich niedrigeren Studierendenzahlen zeigt sich an den einzelnen Hochschulen hinsichtlich der Entwicklungen des Frauenanteils kein kontinuierlicher Verlauf. An fünf Kunsthochschulen hat sich der Frauenanteil an den Studierenden im Zehnjahresvergleich deutlich erhöht. Mit 17,0 Prozentpunkten weist die Kunsthochschule für Medien Köln den höchsten Zuwachs auf, während an der Kunstakademie Münster, trotz eines Rückgangs beim Studentinnenanteil, Frauen weiterhin zwei Drittel der Studierenden stellen.

Im Vergleich zu den Universitäten und HAWs sind die Kunsthochschulen erkennbar internationalere Orte (Tab. I 3.9). So beträgt der Anteil der internationalen

Studierenden 40,6 % und liegt somit deutlich über dem NRW-Mittelwert aller Hochschulen (16,0 %). Die höheren Anteile lassen sich sowohl für die Gruppe der Bildungsinländer_innen, die mit einem Anteil von 7,0 % fast doppelt so häufig vertreten sind wie im Durchschnitt aller Hochschulen, als auch insbesondere für die Bildungsausländer_innen feststellen. Diese machen ein Drittel aller Kunststudierenden aus. Dabei werden jedoch auch Unterschiede hinsichtlich der einzelnen Kunsthochschulen sichtbar: So sind an den beiden Kunstakademien Münster (13,5 %) und Düsseldorf (17,2 %) im Vergleich der Kunsthochschulen die wenigsten Bildungsausländer_innen vertreten, wohingegen diese Gruppe an der Hochschule für Musik Detmold mehr als die Hälfte der Studierenden stellt.

Der Vergleich des Frauenanteils an den Bildungsinländer_innen (57,7 %) und den Bildungsausländer_innen (58,0 %) zeigt kaum Unterschiede. Frauen sind in beiden Gruppen mit Anteilen oberhalb von 50,0 % mehr-

heitlich vertreten. Ihre Anteile an den internationalen Studierenden bewegen sich zwischen 53,4 % an der Hochschule für Musik Detmold und 80,6 % an der Kunstakademie Münster.

3.2 STUDIENABSCHLUSS

Im Folgenden bilden die geschlechterbezogenen Entwicklungen bei den Absolvent_innen und den Studienabschlüssen den Schwerpunkt des Abschnitts. Dafür werden im Zehnjahresvergleich vier Arten von Abschlüssen in den Blick genommen: Dies sind die universitären, die Fachhochschul-¹¹ sowie die künstlerischen und die Lehramtsabschlüsse¹². Von Interesse ist hierbei auch der Übergang von einem Bachelor- zu einem Masterabschluss. Während der Bachelorabschluss als erster berufsbefähigender Studienabschluss gilt, stellt der Masterabschluss zumeist die Voraussetzung für eine weitere wissenschaftliche Qualifizierung oder den Lehrer_innenberuf dar.

Im Jahr 2023 haben knapp 83.500 Studierende ein Studium an einer der Hochschulen in Trägerschaft des Landes abgeschlossen (Tab. I 3.10). Der Zehn- und Fünfjahresvergleich ergibt zunächst, dass die Höhe der Abschlusszahlen schwankt. Insgesamt betrachtet hat sich jedoch die Anzahl der Studienabschlüsse erhöht. Zwischen den Jahren 2013 und 2023 lässt sich ebenfalls eine leichte Zunahme beim Frauenanteil auf 52,8 % beobachten. 44.097 Frauen und 39.398 Männer haben im Jahr 2023 ihr Studium abgeschlossen.

Im Jahr 2023 beendeten rund 44.000 Studierende ihr Studium mit einem universitären Abschluss. Damit zeigt sich ein Absinken der Anzahl universitärer Abschlüsse sowohl im Zehn- als auch im Fünfjahresvergleich. Der Frauenanteil an den Universitätsabschlüssen hat sich hingegen kaum verändert und ist mit 49,7 % nahezu paritätisch. Etwas anders gestaltet sich das Bild bei den Fachhochschulabschlüssen, deren Anzahl in der betrachteten Dekade kontinuierlich auf rund 24.000 gestiegen ist. Da die Anzahl der Absolventinnen an den HAWs stetig zugenommen hat, führte dies auch zu einem Anstieg des Frauenanteils, der 2023 bei 45,8 % liegt. Deutlich über der Geschlechterparität bewegt sich hingegen mit 56,8 %

der Anteil an Absolventinnen mit einem künstlerischen Abschluss. Im Vergleich mit den universitären und den Fachhochschulabschlüssen fällt die Anzahl der künstlerischen Abschlüsse deutlich geringer aus: Mit rund 1.000 Kunstabsolvent_innen ist es die kleinste Gruppe, Änderungen bei der Menge der Abschlüsse wirken sich eher bei den Frauen- und Männeranteilen aus. So zeigt sich, dass gegenüber dem Jahr 2018 im Jahr 2023 deutlich weniger Männer einen künstlerischen Abschluss erlangt haben, was zu einer Erhöhung des Frauenanteils beitrug. Zwischen 2013 und 2018 hat die Anzahl der Lehramtsabschlüsse stark zugenommen und verbleibt seitdem auf einem ähnlichen Niveau. Unter den Lehramtsabsolvent_innen sind Frauen zu fast drei Vierteln vertreten, wobei ihr Anteil sowohl im Zehn- als auch im Fünfjahresvergleich kaum Veränderungen aufweist.

Aufgrund der Anfang der 2000er-Jahre durchgeführten Reform der Studiengänge nimmt die Anzahl der Studienabschlüsse Diplom, Magister oder Staatsexamen ab. Insbesondere im Lehramt und bei den Fachhochschulabschlüssen sind sie kaum noch vorhanden. Vor diesem Hintergrund entfällt ein Großteil aller Hochschulabschlüsse auf die Bachelor- und Masterabschlüsse. Dabei sind Frauen sowohl unter den Bachelor- (52,8 %) als auch unter den Masterabsolvent_innen (51,5 %) mehrheitlich vertreten. Der im Jahr 2018 vorhandene Unterschied zwischen den beiden Qualifizierungsstufen hat sich somit deutlich verringert. Die Auswertung nach Abschlussart zeigt jedoch, dass gerade auf der Ebene der universitären Abschlüsse eine Differenz zwischen dem Anteil der Bachelor- und Masterabsolventinnen besteht. Hier erwerben im Jahr 2023 Frauen anteilig deutlich häufiger einen Bachelorabschluss (50,3 %) als einen Masterabschluss (45,8 %), was eine Differenz von 4,5 Prozentpunkten ausmacht. Bei den Fachhochschulabschlüssen fällt die Differenz mit 3,3 Prozentpunkten etwas ge-

¹¹ In der Hochschulstatistik werden die Abschlüsse an den HAWs als Fachhochschulabschlüsse bezeichnet. Daher wird dieser Begriff hier übernommen.

¹² Die Kategorien sind nicht vollkommen deckungsgleich mit den Abschlüssen an einer bestimmten Hochschulart. So umfassen „künstlerische Abschlüsse“ sowohl Abschlüsse an Kunsthochschulen als auch künstlerische Abschlüsse an Universitäten. Die Kategorie „universitäre Abschlüsse“ umfasst zudem auch gleichgestellte Abschlüsse an HAWs und Kunsthochschulen. Zugleich sind Lehramtsabschlüsse aller Hochschularten zusammengefasst.

ringer aus. Allerdings überwiegen aufgrund der unterdurchschnittlichen Beteiligung von Frauen im Studium an den HAWs die Männeranteile sowohl an den Bachelorals auch an den Masterabschlüssen. Bei ersteren liegt der Frauenanteil bei 46,7 %, bei letzteren bei 43,4 %. Bei den künstlerischen Abschlüssen zeigt sich hinge-

gen ein anderes Bild: Hier übersteigt der Frauenanteil an den Masterabschlüssen um 5,3 Prozentpunkte den Anteil der Bachelorabsolventinnen. Bei den Lehramtsabschlüssen ist die insgesamt hohe Beteiligung von Frauen bei beiden Qualifizierungsstufen mit rund 73 % ausgeglichen.

Tab. I 3.10 Absolvent_innen nach Abschlussarten an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2013–2023

Abschlussart	2013			2018			2023			Veränderung Frauenanteil 2013–2023
	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen	Männer	Frauen- anteil	
	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%	
	Universitäre Abschlüsse (ohne Lehramt)									
Diplom u. andere Abschlüsse	5.418	5.754	48,5 %	2.803	1.763	61,4 %	2.838	1.712	62,4 %	13,9
Bachelor Univ.	11.400	10.316	52,5 %	12.019	11.453	51,2 %	10.521	10.393	50,3 %	-2,2
Master Univ.	5.320	6.308	45,8 %	8.413	10.745	43,9 %	8.366	9.893	45,8 %	0,1
Alle universitären Ab- schlüsse (ohne Lehramt)	22.138	22.378	49,7 %	23.235	23.961	49,2 %	21.725	21.998	49,7 %	0,0
	Fachhochschulabschlüsse (ohne Lehramt)									
Diplom FH u. andere Abschlüsse	418	752	35,7 %	0	4	0,0 %	1	14	6,7 %	-29,1
Bachelor FH	5.896	8.192	41,9 %	8.567	10.210	45,6 %	8.453	9.647	46,7 %	4,9
Master FH	1.147	1.795	39,0 %	2.114	3.299	39,1 %	2.651	3.462	43,4 %	4,4
Alle Fachhochschulab- schlüsse (ohne Lehramt)	7.461	10.739	41,0 %	10.681	13.513	44,1 %	11.105	13.123	45,8 %	4,8
	Künstlerische Abschlüsse (ohne Lehramt)									
Andere künstl. Abschlüsse	201	191	51,3 %	238	175	57,6 %	146	115	55,9 %	4,7
Künstl. Abschluss Bachelor	139	114	54,9 %	158	167	48,6 %	181	152	54,4 %	-0,6
Künstl. Abschluss Master	154	86	64,2 %	161	164	49,5 %	215	145	59,7 %	-4,4
Alle künstlerischen Ab- schlüsse (ohne Lehramt)	494	391	55,8 %	557	506	52,4 %	542	412	56,8 %	1,0
	Lehramtsabschlüsse									
Staatsexamen	3.218	1.342	70,6 %	794	587	57,5 %	0	1	0,0 %	-70,6
Bachelor Lehramt	1.056	285	78,7 %	5.136	1.855	73,5 %	5.691	2.025	73,8 %	-5,0
Master of Education	2.090	720	74,4 %	4.326	1.486	74,4 %	5.034	1.839	73,2 %	-1,1
Lehramt insgesamt	6.364	2.347	73,1 %	10.256	3.928	72,3 %	10.725	3.865	73,5 %	0,5
Abschlüsse insgesamt *	36.457	35.855	50,4 %	44.729	41.908	51,6 %	44.097	39.398	52,8 %	2,4
... davon Bachelor **	18.491	18.907	49,4 %	25.880	23.685	52,2 %	24.846	22.217	52,8 %	3,3
... davon Master **	8.711	8.909	49,4 %	15.014	15.694	48,9 %	16.266	15.339	51,5 %	2,0

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Prüfungsstatistik 2013, 2018 und 2023; eigene Berechnungen. Abschlüsse insgesamt inklusive Sonstige Abschlüsse. * Ohne Promotionen, ** mit Lehramt.

Tab. I 3.11 Promovierte und Habilitierte an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW bis 2023

Universität	Promotionen Dreijahresdurchschnitt			Frauenanteil				Habilitierte 2021–2023			
	2012– 2014	2021– 2023	Verän- derungs- rate	2012– 2014	2021– 2023	Differenz 2013/ 2023	Differenz Anteil zu NRW	Alle Fächer ohne Human- medizin	Frauen- anteil	Human- medizin	Frauen- anteil
	Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte	Anzahl	%	Anzahl	%
U Düsseldorf	367	506	37,9 %	48,0 %	57,4 %	9,3	12,8	25	32,0 %	60	36,7 %
U Köln	698	646	-7,5 %	47,1 %	52,4 %	5,3	7,8	60	36,7 %	86	36,0 %
U Münster	767	774	0,9 %	45,8 %	50,3 %	4,6	5,8	34	26,5 %	80	31,3 %
U Bonn	679	607	-10,6 %	46,4 %	47,4 %	1,0	2,9	49	40,8 %	68	29,4 %
U Duisburg-Essen	422	506	19,9 %	43,6 %	45,8 %	2,2	1,2	25	28,0 %	106	46,2 %
U Bielefeld	229	208	-9,4 %	43,6 %	43,0 %	-0,6	-1,5	19	31,6 %	1	0,0 %
U Bochum	487	482	-1,0 %	38,3 %	41,4 %	3,1	-3,1	33	39,4 %	39	23,1 %
DSHS Köln	35	31	-9,6 %	43,3 %	36,2 %	-7,1	-8,4	8	25,0 %	(-)	(-)
RWTH Aachen	795	963	21,1 %	33,4 %	35,1 %	1,6	-9,4	31	16,1 %	67	31,3 %
U Siegen	96	95	-0,7 %	29,2 %	34,6 %	5,4	-9,9	13	38,5 %	(-)	(-)
U Wuppertal	113	134	19,2 %	35,2 %	34,5 %	-0,7	-10,0	11	9,1 %	(-)	(-)
TU Dortmund	271	250	-7,5 %	31,4 %	33,7 %	2,3	-10,8	16	37,5 %	(-)	(-)
FernU Hagen	54	49	-10,4 %	30,1 %	32,9 %	2,8	-11,7	16	25,0 %	(-)	(-)
U Paderborn	118	126	6,8 %	32,0 %	31,3 %	-0,7	-13,2	17	23,5 %	(-)	(-)
Alle Universitäten	5.131	5.378	4,8 %	41,5 %	44,5 %	3,0	(-)	357	31,4 %	507	34,9 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Prüfungstatistik/Habilitationsstatistik/Personalstatistik; eigene Berechnungen. Zahl der Promotionen: Dreijahresdurchschnitt; Zahl der Habilitationen: Dreijahressumme. Geordnet nach der Höhe des Frauenanteils (Promotionen) im Zeitraum 2021–2023.

3.3 WISSENSCHAFTLICHE QUALIFIZIERUNG AN DEN UNIVERSITÄTEN

In diesem Abschnitt steht die Beteiligung von Frauen an den abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW¹³ im Mittelpunkt. Hierbei lässt sich zunächst feststellen, dass die Frauenanteile beim Übergang von der Promotion hin zur Habilitation deutlich abnehmen (Tab. I 3.11).

In den Jahren 2021–2023 haben 5.378 Personen eine Promotion an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW abgeschlossen. Damit ist ihre Anzahl gegenüber den Jahren 2012–2014 um 4,8 % gestiegen. Auch der Frauenanteil ist im betrachteten Zeitraum leicht auf 44,5 % gestiegen.

Auf der Ebene der einzelnen Universitäten werden Unterschiede in Bezug auf die Anzahl abgeschlossener

Promotionen sichtbar. Aufgrund der hohen Promotionsquoten im Fach Medizin gibt es an den Universitäten mit Medizinischen Fakultäten entsprechend mehr abgeschlossene Promotionen als an Universitäten ohne Hochschulmedizin.¹⁴ In den Jahren 2021–2023 weist die RWTH Aachen mit 963 erfolgreich Promovierten hier die höchste Anzahl auf, es folgen die Universität Münster mit 774 abgeschlossenen Promotionen und die Universität Köln (646). An den sechs Universitäten ohne Medizinische Fakultät bewegt sich die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen zwischen 31 (Deutsche Sporthochschule Köln) und 250 (TU Dortmund). Die hohen Promotionsquoten an den Universitäten mit Medizinischen Fakultäten schlagen sich in der Regel auch beim Frauenanteil an den Promovierten nieder. So verzeichnen die Universitäten Düsseldorf, Köln und Münster im Zehnjahresvergleich einen z. T. deutlichen

¹³ Kunsthochschulen werden aufgrund der sehr geringen Fallzahlen der Promotionen nicht berücksichtigt. Die HAWs haben in NRW im November 2022 ein eigenständiges Promotionsrecht erhalten. Damit können im Rahmen des Promotionskollegs NRW (PK NRW) Promotionen ausschließlich durch HAW-Professor_innen betreut werden. Die Kooperation mit einer Universität ist daher nicht mehr zwingend. Da im Jahr 2023 noch keine Promotionsabschlüsse des PK NRW vorliegen, werden ausschließlich HAW-Promotionen über die kooperierenden Universitäten erfasst.

¹⁴ Eine Ausnahme stellt die Universität Bielefeld dar, hier wurde die Medizinische Fakultät allerdings erst im Jahr 2018 gegründet.

Zuwachs bei den Frauenanteilen, zugleich übersteigen diese die 50-%-Marke. Darüber hinaus liegt der jeweilige Anteil der promovierten Frauen an den Universitäten Bonn (47,4 %), Duisburg-Essen (45,8 %), Bielefeld (43,0 %) und Bochum (41,4 %) immerhin über 40,0 %. Demgegenüber bewegen sich die Frauenanteile an den übrigen Universitäten bei einem Drittel oder, wie an der Universität Paderborn (31,3 %), sogar darunter.

In der Hochschulmedizin ist die Habilitation auch weiterhin eine wesentliche Qualifizierungsstufe für die weitere wissenschaftliche und ärztliche Karriere. Da auch in den Jahren 2021–2023 in der Humanmedizin deutlich mehr Habilitationen (507) abgeschlossen wurden als in allen anderen Fächern (357), erfolgt die Darstellung der Frauenanteile an den Habilitationen getrennt nach Humanmedizin und allen anderen Fächern. Zunächst

zeigt sich, dass in der Humanmedizin mit einem Anteil von 34,9 % mehr Frauen eine Habilitation abgeschlossen haben als in den übrigen Fächern (31,4 %). Aufgrund der z. T. geringen Anzahl an Habilitationen an den einzelnen Universitäten lassen sich hier lediglich Tendenzen feststellen. In der Humanmedizin weist die Universität Duisburg-Essen den höchsten Frauenanteil auf. Hier liegt der Anteil der Frauen an den erfolgreich Habilitierten mit 46,2 % nahe an der Geschlechterparität, während er an weiteren Universitäten bei rund einem Drittel liegt, oder, wie an der Deutschen Sporthochschule Köln, bei unter einem Viertel. Bei den nicht medizinischen Fächern übersteigt der Frauenanteil einzig an der Universität Bonn knapp die 40-%-Marke, an den anderen Universitäten bewegt er sich zwischen 9,1 % (Universität Wuppertal) und 39,4 % an der Universität Bochum.

3.4 RESÜMEE

Die Studierendenzahlen sind an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW insgesamt leicht gesunken, wobei der Rückgang bei den Männern stärker ausgeprägt ist als bei den Frauen. Entsprechend ist der Studentinnenanteil auf 48,7 % angestiegen, womit dennoch eine geschlechterparitätische Verteilung im Studium nicht erreicht ist. Die Differenzierung nach Hochschulart zeigt darüber hinaus, dass im Zehnjahresvergleich ausschließlich an den Universitäten und den Kunsthochschulen die Studierendenzahlen zurückgehen, während sie an den HAWs zugenommen haben. Im Hinblick auf die Geschlechterverteilung gibt es ebenfalls Unterschiede nach Hochschulart: So weisen die Kunsthochschulen den höchsten Studentinnenanteil (53,6 %) auf, an den Universitäten liegt ihr Anteil (51,2 %) oberhalb der Geschlechterparität – einzig an den HAWs verbleibt der Frauenanteil trotz eines Anstiegs bei 41,1 %.

Im WS 2023/24 hatten 16,0 % der Studierenden an den nordrhein-westfälischen Hochschulen eine ausländische Staatsangehörigkeit und sind insofern internationale Studierende. Der Anteil der Bildungsausländer_innen an allen Studierenden fällt mit 12,2 % höher aus als der Anteil der Bildungsinländer_innen (3,8 %). Nach Hochschul-

art differenziert zeigt sich insbesondere an den Kunsthochschulen eine internationale Ausrichtung – hier beträgt der Anteil der internationalen Studierenden 40,6 %, und auch der Studentinnenanteil von 57,9 % an dieser Gruppe ist im Vergleich nach Hochschulart überdurchschnittlich. Demgegenüber sind an den HAWs (17,8 %) und den Universitäten (15,1 %) deutlich weniger internationale Studierende eingeschrieben. Zugleich zeigt sich, dass Frauen unter den internationalen Studierenden sowohl an den HAWs mit einem Anteil von 39,2 % als auch an den Universitäten mit 45,5 % jeweils in der Unterzahl sind.

Parallel zu den rückläufigen Studierendenzahlen lässt sich auch ein Rückgang der Absolvent_innenzahlen feststellen. Unter diesen befindet sich mit einem Anteil von 52,8 % eine leichte Mehrheit an Frauen. Allerdings verlassen insgesamt etwas mehr Frauen als Männer die Hochschule nach dem Bachelorabschluss. Diese Tendenz zeigt sich jedoch ausschließlich bei den universitären und den Fachhochschulabschlüssen.

Die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen ist im betrachteten Zeitraum leicht gestiegen, wobei sich der Frauenanteil um rund 3 Prozentpunkte auf 44,5 % erhöht hat. Gegenüber dem

Frauenanteil an den Masterabsolvent_innen von 51,5 % ergibt sich somit beim Übergang zur Promotion eine Differenz von -7,0 Prozentpunkten. Aufgrund der hohen Promotionsquote in der Humanmedizin ist die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen an Universitäten mit einer Medizinischen Fakultät deutlich höher als an Universitäten ohne Medizinische Fakultät. Außerdem zeigen diese Universitäten in der Regel auch einen höhe-

ren Frauenanteil bei den Promotionen. Nach der Promotion folgt die Qualifizierungsstufe der Habilitation, bei der der Frauenanteil weiter zurückgeht. In den nicht medizinischen Fächern liegt der Anteil der Frauen bei nur 31,4 %. In der Humanmedizin ist er mit 34,9 % zwar etwas höher, bleibt jedoch deutlich unter dem Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen.

4 PERSONAL AN DEN HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW

Im vorliegenden Kapitel werden die drei Statusgruppen der Beschäftigten an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW mit Blick auf ihre Geschlechterverteilung analysiert: Professor_innen, wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur sowie Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV). Zu-

nächst wird ein erster Überblick über die verschiedenen Personalgruppen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals gegeben, in den anschließenden Unterabschnitten erfolgt dann die detaillierte Analyse der einzelnen Statusgruppen.¹⁵

4.1 PERSONALGRUPPEN DES WISSENSCHAFTLICHEN UND KÜNSTLERISCHEN PERSONALS

An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW arbeiten im Jahr 2023 insgesamt 78.747 Beschäftigte wissenschaftlich und künstlerisch (Tab. I 4.1). Der Frauenanteil liegt mit 44,4 % noch unterhalb der Parität. Das wissenschaftliche und künstlerische Personal bildet eine heterogene Gruppe, deren Zusammensetzung im Folgenden dargestellt wird.

Der Großteil des Personals (72,5 %) arbeitet hauptberuflich, hier liegt der Frauenanteil mit 43,5 % leicht unter dem Gesamtdurchschnitt. Die 8.701 hauptberuflichen Professor_innen stellen nur 11,0 % des gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals, ihr Frauenanteil verfehlt mit 29,6 % knapp die 30-%-Marke. Das gilt jedoch nicht für die kleine Gruppe der 385 Juniorprofessor_innen, hier sind Frauen leicht mehrheitlich vertreten (51,9 %). Etwas weniger als die Hälfte dieser Professuren ist mit einem Tenure Track –

einer Option auf Entfristung – ausgestattet; auch das betrifft leicht mehrheitlich Frauen (55,1 %).

Die 48.427 hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten ohne Professur bilden die Mehrheit (61,5 %) des gesamten akademischen Personals. Bei dieser Gruppe fällt der Frauenanteil mit 46,0 % zwar deutlich höher aus als bei den Professor_innen, eine geschlechterparitätische Verteilung ist damit aber nicht erreicht. Von den Personalgruppen im Mittelbau besteht einzig die vergleichsweise kleine Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) mehrheitlich aus Frauen (56,6 %), während diese in der größten Gruppe, den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen, mit 45,5 % leicht in der Unterzahl sind. Der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, die eine Nachwuchsgruppenleitung innehaben, fällt mit 43,8 % nochmals

¹⁵ Dabei werden die Universitäten und die Universitätskliniken im gesamten Kap. 4 getrennt betrachtet, da an den Kliniken eine spezifische Personalstruktur besteht, sodass mit den HAWs und den Kunsthochschulen die Geschlechterverteilung an vier Hochschularten analysiert wird.

Tab. I 4.1 Wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach Personalgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023

Personalgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil am wiss. u. künstl. Personal (%)	Frauenanteil (%)
Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal gesamt	24.836	32.292	57.128	72,5 %	43,5 %
Professor_innen	2.577	6.124	8.701	11,0 %	29,6 %
... davon Juniorprofessor_innen	200	185	385	0,5 %	51,9 %
... darunter mit Tenure Track	97	79	176	0,2 %	55,1 %
... darunter Professor_innen mit Tenure Track und Nachwuchsgruppenleitung	3	3	6	0,0 %	50,0 %
Hauptberufliches wiss. und künstl. Personal ohne Professur	22.259	26.168	48.427	61,5 %	46,0 %
... davon wiss. und künstl. Mitarbeiter_innen	20.863	25.040	45.903	58,3 %	45,5 %
... darunter Nachwuchsgruppenleitung	49	63	112	0,1 %	43,8 %
... davon Lehrkräfte für besondere Aufgaben	1.330	1.021	2.351	3,0 %	56,6 %
... davon Dozent_innen, Assistent_innen	66	107	173	0,2 %	38,2 %
Nebenberufliches Personal gesamt	10.107	11.512	21.619	27,5 %	46,8 %
Gastprofessor_innen, Emeriti	34	115	149	0,2 %	22,8 %
Lehrbeauftragte	4.131	5.931	10.062	12,8 %	41,1 %
Wiss. und künstl. Hilfskräfte (ohne SHK)	5.942	5.466	11.408	14,5 %	52,1 %
Wiss. und künstl. Personal insgesamt	34.943	43.804	78.747	100 %	44,4 %

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

etwas geringer aus, wobei diese Karriereoption insgesamt nur 112 Mittelbaubeschäftigte betrifft.

Das nebenberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal umfasst insgesamt 21.619 Beschäftigte. Der Frauenanteil fällt hier mit 46,8 % etwas

höher aus als beim hauptberuflichen Personal. Das ist vor allem auf den überdurchschnittlichen Frauenanteil in der größten Gruppe, den 11.408 wissenschaftlichen Hilfskräften, zurückzuführen (52,1 %). Bei den 10.062 Lehrbeauftragten übersteigt der Frauenanteil hingegen gerade die 40-%-Marke (41,1 %).

4.2 PROFESSOR_INNEN

Im Folgenden steht die Repräsentanz von Frauen in der Statusgruppe der hauptberuflichen Professor_innen im Zentrum der Betrachtung. Mit einem Anteil von 29,6 % sind Frauen hier deutlich unterrepräsentiert. Die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professor_innen stellt daher ein wichtiges Gleichstellungsziel der Hochschulen dar (vgl. Teil III 6.). Doch auch auf der Ebene der Professuren bestehen Geschlechterungleichheiten fort. Dies zeigt sich etwa bei der Betrachtung der geschlechterbezogenen Besetzung der Besoldungsgruppen sowie der Fächergruppen, die im Folgenden zunächst in den Blick genommen werden. Von Interesse ist ebenfalls, in welchem Dienstverhältnis – unterteilt nach Beamten- oder Angestelltenverhältnis – die Professor_innen stehen. Daher werden zunächst die Rahmenbedingungen der Beschäftigung sowie die Verteilung der Professuren nach Fächergruppen beleuchtet. Die geschlechterbezogenen Entwick-

lungen bei den Professor_innen werden im Anschluss nach Hochschulart sowie im Vergleich der einzelnen Hochschulen nachgezeichnet.

4.2.1 Beschäftigungsbedingungen und Fächergruppen

In diesem Abschnitt wird zuerst auf die geschlechterbezogenen Unterschiede bei den Besoldungsgruppen eingegangen, bevor die Dienstverhältnisse – unterteilt nach Professuren im Beamten- und im Angestelltenverhältnis – näher beleuchtet werden. Daran schließt eine Betrachtung der Geschlechterverteilung auf die verschiedenen Fächergruppen an. Doch auch die acht Fächergruppen der Hochschulstatistik geben nur einen groben Überblick, da sich die Anteile an Professorinnen innerhalb dieser Fächergruppen ebenfalls stark unterscheiden. Deshalb wird die Darstellung bis auf die

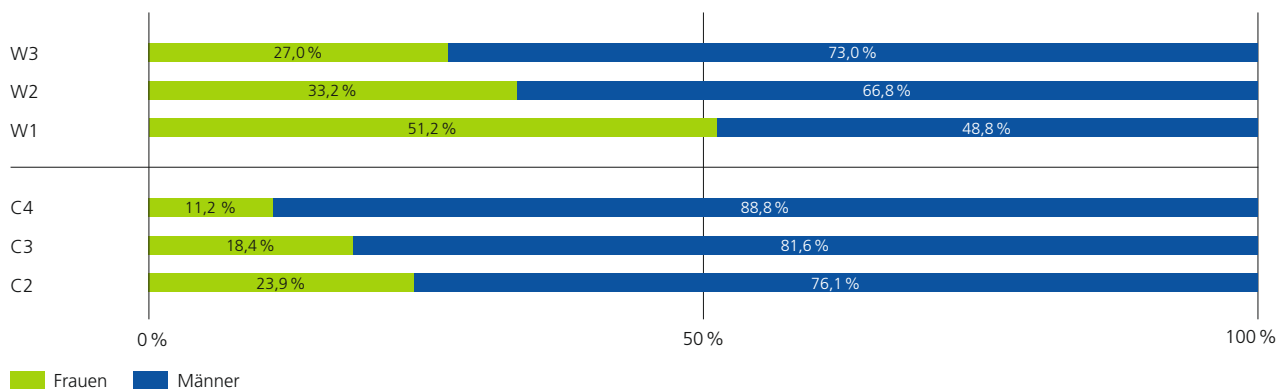


Abb. I 4.1 Professor_innen nach Besoldungsgruppe an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023. (Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023)

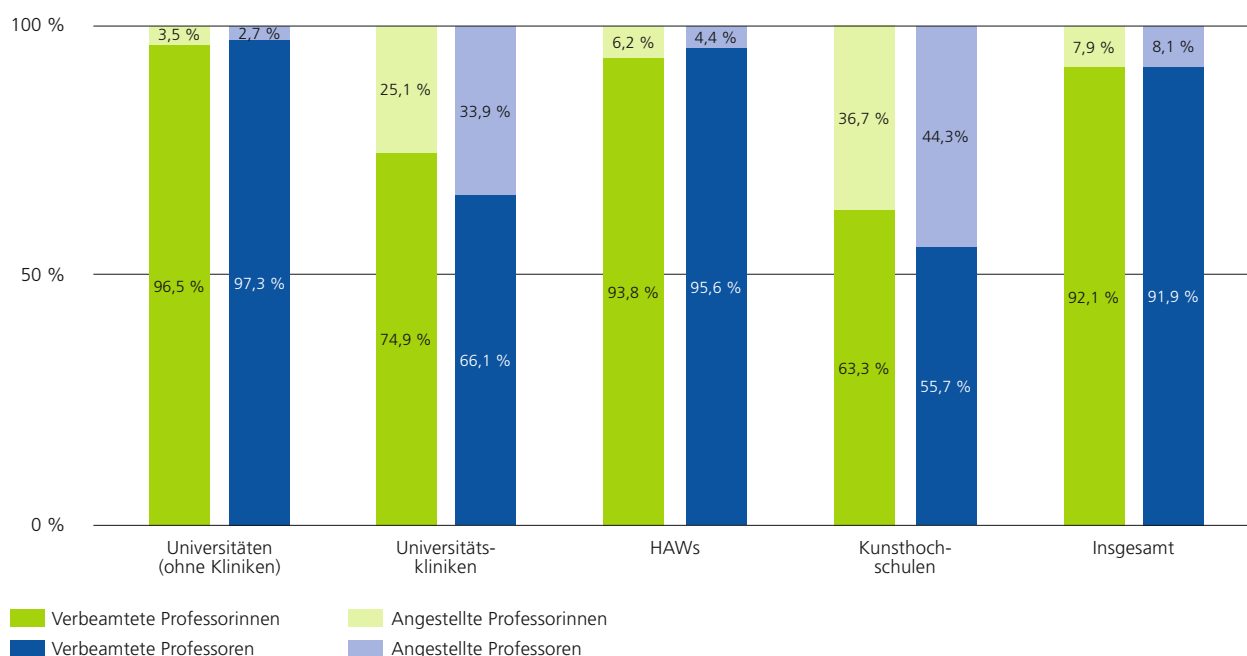


Abb. I 4.2 Angestellte und verbeamtete Professorinnen und Professoren nach Hochschulart an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023. (Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023)

nächste Klassifikationsebene des Lehr- und Forschungsbereichs (LuF) ausgedehnt.

Besoldungsgruppen

Professorinnen und Professoren sind auch im Jahr 2023 sehr unterschiedlich auf die Besoldungsgruppen verteilt (Abb. I 4.1). Dabei zeigt sich sowohl in der W-Besoldung als auch in der bis 2002 geltenden C-Besoldung ein abnehmender Frauenanteil auf jeder höheren Be-

soldungsgruppe. Die deutlich geringeren Frauenanteile in der C-Besoldung spiegeln den insgesamt geringeren Frauenanteil in früheren Kohorten. Aber auch in der W-Besoldung erreichen Frauen in der höchsten Besoldungsgruppe W3 lediglich einen Anteil von etwas über einem Viertel (27,0 %), und nur jede dritte W2-Professur ist mit einer Frau besetzt. Demgegenüber finden sich in der kleinen Gruppe der W1-Besoldeten¹⁶ mehr als die Hälfte Frauen.

¹⁶ In der Hochschulstatistik sind die W1-Besoldeten fast, aber nicht vollständig identisch mit der Gruppe der Juniorprofessor_innen. Daher weicht auch der Frauenanteil in Abb. I 4.1 geringfügig von dem der Juniorprofessor_innen in Tab. I 4.1 ab.

Dienstverhältnisse

Die weitaus meisten Professor_innen sind verbeamtet (Abb. I 4.2). Ihre Dienstverhältnisse unterscheiden sich in der Gesamtverteilung kaum nach Geschlecht: So sind nur 7,9 % der Professorinnen und 8,1 % der Professoren in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis und somit als Angestellte tätig. Erst die Differenzierung nach Hochschulart und Geschlecht lässt Unterschiede sichtbar werden. So bewegen sich an den Universitäten und HAWs die Anteile der angestellten Professor_innen im einstelligen Prozentbereich, während ihr Anteil an den Universitätskliniken deutlich höher ist: In der Gruppe der Professorinnen sind es ein gutes Viertel (25,1 %), bei den Professoren mit 33,9 % etwas mehr als ein Drittel. Die höchsten Anteile von Professuren in einem Angestelltenverhältnis finden sich an den Kunsthochschulen: 36,7 % der Professorinnen sowie 44,3 % der Professoren.

Fächergruppen

Die Ingenieurwissenschaften – mit 2.218 Professor_innen die stärkste Fächergruppe in NRW – weisen zugleich den mit Abstand niedrigsten Anteil an Professorinnen auf: Gerade einmal jede sechste Professur ist hier mit einer Frau besetzt (17,7 %) (Tab. I 4.2). Innerhalb dieser Fächergruppe wird einzig in der Architektur die 30-%-Marke überschritten, Frauen stellen hier etwas mehr als ein Drittel (34,5 %). Mit deutlichem Abstand folgt die Raumplanung (28,0 %), alle anderen LuFs liegen mit ihrem Professor_innenanteil unter einem Viertel, und vier davon erreichen nicht einmal ein Fünftel, darunter die LuFs Informatik (17,6 %), Maschinenbau/Verfahrenstechnik (14,4 %) sowie Elektrotechnik und Informationstechnik (11,7 %).

In der zweitgrößten Fächergruppe, den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, liegt der Anteil der Professorinnen bei 35,7 %. In den Erziehungswissenschaften (58,8 %) und im Sozialwesen (57,1 %) sind Frauen mehrheitlich vertreten, und in den LuFs Sozialwissenschaften/Soziologie sowie Psychologie übersteigt ihr Anteil immerhin die 40-%-Marke. Demgegenüber wird in den Wirtschaftswissenschaften erst jede vierte der 1.012 Professuren von einer Frau bekleidet (25,6 %). Auch in den Rechtswissenschaften fällt der Frauenanteil mit 27,2 % unterdurchschnittlich aus.

Professorinnen sind in der drittgrößten Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften ebenfalls deutlich in der Unterzahl. Ihr Anteil an den 1.460 Professuren beträgt hier gerade einmal 23,4 %. Mit Blick auf

die größeren LuFs findet sich der höchste Frauenanteil in der Biologie (31,8 %), während in der Chemie (23,4 %) und in der Mathematik (21,7 %) nicht einmal jede vierte Professur mit einer Frau besetzt ist. Mit Abstand die wenigsten Professorinnen mit einem Anteil von 14,4 % gibt es in der Physik.

Mit einem Frauenanteil von 46,3 % an den 978 Professor_innen in den Geisteswissenschaften nähert sich die Geschlechterverteilung hier der Parität. Vor allem in den sprach- und literaturwissenschaftlichen LuFs, der Anglistik, Amerikanistik (62,2 %), der allgemeinen und vergleichenden Literatur- und Sprachwissenschaft (59,7 %), der Germanistik (54,9 %) und der Romanistik (52,8 %), stellen Frauen die Mehrheit. In den theologischen Fächern lässt sich eine große Spreizung beim Frauenanteil beobachten: Während der relativ neue, noch kleine LuF Islamische Studien/ Islamische Theologie mit zwei Dritteln (66,7 %) der zwölf Professuren den höchsten Professorinnenanteil der Fächergruppe aufweist, finden sich in der evangelischen Theologie 38,2 % und in der katholischen Theologie lediglich 22,9 % Frauen auf Professuren. In den klassischen Geisteswissenschaften mit traditionell sehr niedrigen Frauenanteilen, wie der Philosophie und der Geschichte, stellen Frauen mittlerweile ein Drittel (33,0 %) bzw. 41,9 % der Professor_innen.

Die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften mit 930 Professuren liegt mit ihrem Professorinnenanteil von 28,7 % etwa im Landesdurchschnitt. Im Hinblick auf die einzelnen LuFs werden jedoch deutliche Unterschiede bei der Beteiligung von Frauen an den Professuren sichtbar: In den Gesundheitswissenschaften übersteigt der Frauenanteil mit 55,4 % die Paritätsgrenze von 50,0 %, in der medizinischen Forschung und den ärztlichen LuFs sind Professorinnen hingegen deutlich unterrepräsentiert, jedoch auch hier mit erheblichen Unterschieden: Während die Vor-klinische Humanmedizin bereits etwas mehr als ein Drittel Professorinnen (35,5 %) aufweist, sind es in der Klinisch-Theoretischen Humanmedizin ein Viertel (25,2 %) und in der Klinisch-Praktischen Humanmedizin gerade etwas mehr als ein Fünftel (21,9 %).

Die Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft zeichnet sich durch einen überdurchschnittlichen Anteil von Frauen (38,4 %) auf den 683 Professuren aus. Innerhalb der Fächergruppe sind jedoch deutliche Unterschiede zwischen den musikbezogenen und den übrigen künstlerischen LuFs zu beobachten: So bilden Professorinnen

Tab. I 4.2 Professor_innen nach Fächergruppen sowie nach LuFs an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023

Fächergruppe	LuF	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil (in %)
Ingenieurwissenschaften		392	1.826	2.218	17,7 %
	Architektur	71	135	206	34,5 %
	Raumplanung	7	18	25	28,0 %
	Ingenieurwissenschaften allgemein	16	50	66	24,2 %
	Bergbau, Hüttenwesen	4	13	17	23,5 %
	Vermessungswesen	3	10	13	23,1 %
	Bauingenieurwesen	41	163	204	20,1 %
	Materialwissenschaft und Werkstofftechnik	6	24	30	20,0 %
	Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieurwiss. Schwerpunkt	6	24	30	20,0 %
	Informatik	89	418	507	17,6 %
	Maschinenbau/Verfahrenstechnik	97	578	675	14,4 %
	Verkehrstechnik, Nautik	4	30	34	11,8 %
	Elektrotechnik und Informationstechnik	48	363	411	11,7 %
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften		754	1.361	2.115	35,7 %
	Erziehungswissenschaften	153	107	260	58,8 %
	Sozialwesen	104	78	182	57,1 %
	Sozialwissenschaften/Soziologie	64	78	142	45,1 %
	Psychologie	74	97	171	43,3 %
	Kommunikationswissenschaft/Publizistik	11	17	28	39,3 %
	Politikwissenschaft	18	38	56	32,1 %
	Wirtschaftsingenieurwesen mit wirtschaftswiss. Schwerpunkt	4	10	14	28,6 %
	Rechtswissenschaften	67	179	246	27,2 %
	Wirtschaftswissenschaften	259	753	1.012	25,6 %
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften allgemein	0	3	3	0,0 %
	Verwaltungswissenschaften	0	1	1	0,0 %
	Regionalwissenschaften	0	0	0	(-)
Mathematik, Naturwissenschaften		342	1.118	1.460	23,4 %
	Mathematik, Naturwissenschaften allgemein	14	27	41	34,1 %
	Geographie	23	45	68	33,8 %
	Biologie	83	178	261	31,8 %
	Geowissenschaften (ohne Geographie)	17	51	68	25,0 %
	Pharmazie	9	28	37	24,3 %
	Chemie	72	236	308	23,4 %
	Mathematik	79	285	364	21,7 %
	Physik, Astronomie	45	268	313	14,4 %
Geisteswissenschaften		453	525	978	46,3 %
	Islamische Studien/Islamische Theologie	8	4	12	66,7 %
	Anglistik, Amerikanistik	61	37	98	62,2 %
	Allg. und vergl. Literatur- und Sprachwissenschaft	40	27	67	59,7 %
	Germanistik (Deutsch, german. Sprachen ohne Anglistik)	89	73	162	54,9 %
	Informations- und Bibliothekswissenschaften	12	10	22	54,5 %
	Kulturwissenschaften i. e. S.	7	6	13	53,8 %
	Romanistik	28	25	53	52,8 %
	Sonstige Sprach- und Kulturwissenschaften	33	32	65	50,8 %
	Slawistik, Baltistik, Finno-Ugristik	4	4	8	50,0 %
	Geisteswissenschaften allgemein	4	4	8	50,0 %
	Medienwissenschaft	16	20	36	44,4 %

Fächergruppe	LuF	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil (in %)
	Geschichte	70	97	167	41,9 %
	Evangelische Theologie	26	42	68	38,2 %
	Philosophie	31	63	94	33,0 %
	Katholische Theologie	19	64	83	22,9 %
	Altphilologie (klass. Philologie)	5	17	22	22,7 %
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften		267	663	930	28,7 %
	Gesundheitswissenschaften	56	45	101	55,4 %
	Vorklinische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)	38	69	107	35,5 %
	Humanmedizin allgemein	15	28	43	34,9 %
	Klinisch-Theoretische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)	68	202	270	25,2 %
	Zahnmedizin (klinisch-praktisch)	5	16	21	23,8 %
	Klinisch-Praktische Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)	85	303	388	21,9 %
Kunst, Kunstwissenschaft		262	421	683	38,4 %
	Kunst, Kunstwissenschaft allgemein	49	26	75	65,3 %
	Bildende Kunst	49	46	95	51,6 %
	Darst. Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft	16	24	40	40,0 %
	Gestaltung	63	102	165	38,2 %
	Musik, Musikwissenschaft	85	223	308	27,6 %
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin		40	85	125	32,0 %
	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften allgemein	2	2	4	50,0 %
	Ernährungs- und Haushaltswissenschaften	23	34	57	40,4 %
	Agrarwissenschaften, Lebensmittel- und Getränketechnologie	13	38	51	25,5 %
	Landespflege, Umweltgestaltung	2	10	12	16,7 %
	Klinisch-Theoretische Veterinärmedizin	0	1	1	0,0 %
	Veterinärmedizin allgemein	0	0	0	(-)
Sport		18	51	69	26,1 %
	Sport	18	51	69	26,1 %
Zentrale Einrichtungen		49	74	123	39,8 %
Insgesamt		2.577	6.124	8.701	29,6 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023; eigene Berechnungen; sortiert nach der Größe der Fächergruppe und innerhalb dieser Fächergruppe nach dem Frauenanteil. Im Berichtsjahr nicht besetzte LuFs werden nicht dargestellt.

in der Kunstwissenschaft eine Zweidrittelmehrheit, in der Bildenden Kunst liegt ihr Anteil etwas oberhalb der Geschlechterparität (51,6 %). In der Darstellenden Kunst und im Bereich Gestaltung bewegen sich die Frauenanteile bei 40,0 % bzw. 38,2 %. Im Kontrast hierzu fällt der Frauenanteil am LuF Musik, Musikwissenschaft mit 27,6 % deutlich geringer aus.

In der kleinen Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin stellen Frauen fast ein Drittel der 125 Professor_innen (32,0 %). Bezogen auf die größeren LuFs gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Ernährungs- und Haushaltswissenschaften mit einem Professorinnenanteil von 40,4 % und

dem Bereich Agrarwissenschaften, Lebensmittel- und Getränketechnologie, wo lediglich jede vierte Professur mit einer Frau besetzt ist (25,5 %).

Die kleinste Fächergruppe Sport mit ihren 69 Professuren wird nicht in LuFs unterteilt. Professorinnen sind hier lediglich mit einem Anteil von 26,1 % vertreten. Auch in den Zentralen Einrichtungen der Universitäten sind Professor_innen tätig: Der Anteil der Frauen an den 123 Professuren fällt mit 39,8 % überdurchschnittlich aus.

Tab. I 4.3 Professor_innen an den Universitäten (ohne Kliniken) in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2013 und 2023

Rang Professu- ren	Universität	Professor_innen			Frauenanteile			
		2013	2023	Verände- rungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	U Paderborn	223	268	20,2 %	33,2 %	40,7 %	7,5	11,1
2	U Bielefeld	263	340	29,3 %	25,5 %	39,1 %	13,6	9,5
3	U Köln	481	485	0,8 %	28,7 %	33,8 %	5,1	4,2
4	U Duisburg-Essen	393	377	-4,1 %	22,9 %	33,7 %	10,8	4,1
5	U Bochum	429	468	9,1 %	24,7 %	31,8 %	7,1	2,2
6	U Münster	509	525	3,1 %	24,6 %	31,6 %	7,1	2,0
7	FernU Hagen	81	99	22,2 %	24,7 %	30,3 %	5,6	0,7
8	U Bonn	429	481	12,1 %	15,4 %	30,1 %	14,8	0,5
8	U Düsseldorf	244	219	-10,2 %	25,0 %	30,1 %	5,1	0,5
8	U Wuppertal	252	269	6,7 %	25,0 %	30,1 %	5,1	0,5
11	TU Dortmund	300	326	8,7 %	20,3 %	27,0 %	6,7	-2,6
12	U Siegen	253	234	-7,5 %	22,9 %	23,9 %	1,0	-5,7
13	RWTH Aachen	376	385	2,4 %	16,0 %	23,6 %	7,7	-6,0
14	DSHS Köln	31	32	3,2 %	12,9 %	18,8 %	5,8	-10,9
Alle Universitäten (ohne Kliniken)		4.264	4.508	5,7 %	23,3 %	31,3 %	8,0	1,7
Alle Hochschulen		8.047	8.701	8,1 %	21,8 %	29,6 %	7,8	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen; sortiert nach der Höhe des Frauenanteils an den Professor_innen im Jahr 2023.

4.2.2 Professor_innen nach Hochschulart

Die folgenden Auswertungen nehmen die Geschlechterverteilung der Professor_innen auf Hochschulebene und die Entwicklung im Zehnjahresvergleich (2013 und 2023) gegliedert nach den vier Hochschularten Universitäten (ohne Universitätskliniken), Universitätskliniken, HAWs und Kunsthochschulen in den Blick. Zudem erfolgt ein Vergleich der Professorinnenanteile auf der Ebene der einzelnen Hochschulen.

Insgesamt betrachtet sind an den Hochschulen in NRW 8.701 Professuren angesiedelt (Tab. I 4.3). Ihre Anzahl hat in der ausgewählten Dekade einen moderaten Zuwachs von 8,1 % erfahren. Im gleichen Zeitraum hat sich der Frauenanteil ausgehend von etwas über einem Fünftel auf 29,6 % erhöht und ist damit um 7,8 Prozentpunkte gestiegen. Die Anzahl der Professor_innen, die in der Hochschulstatistik mit der Geschlechtsbezeichnung „divers“ oder „ohne Angabe“ aufgeführt sind, fällt mit weniger als fünf Personen sehr klein aus.

Universitäten

An den nordrhein-westfälischen Universitäten gibt es 4.508 Professor_innen, ihre Anzahl hat sich damit zwischen 2013 und 2023 um 244 Professuren er-

höht (Tab. I 4.3). Zudem ist der Professorinnenanteil in diesem Zeitraum von 23,3 % auf 31,3 % gestiegen. Dabei unterscheidet sich die Höhe des Frauenanteils an den einzelnen Universitäten deutlich. So bewegen sie sich an den Universitäten Paderborn (40,7 %) und Bielefeld (39,1 %) nahe der 40-%-Marke, und an den Universitäten Köln und Duisburg-Essen liegen sie bei etwa einem Drittel. Demgegenüber unterschreiten die Professorinnenanteile an vier Universitäten den universitären Landesdurchschnitt, da sie unterhalb von 30,0 % liegen. Dabei bildet die Deutsche Sporthochschule Köln das Schlusslicht im Vergleich der Universitäten: Mit einem Anteil von 18,8 % weist sie den niedrigsten Anteil an Professorinnen auf, trotz eines Anstiegs von 5,8 Prozentpunkten seit 2013. Im Zehnjahresvergleich zeigt sich, dass an den beiden Universitäten mit dem höchsten Frauenanteil, Paderborn und Bielefeld, die Erhöhung des Professorinnenanteils mit einem deutlichen Zuwachs bei der Anzahl der Professuren einhergeht. An ersterer ist die Anzahl der Professuren um 20,2 % und der Frauenanteil um 7,5 Prozentpunkte gestiegen, an letztgenannter zeigt sich ein Zuwachs von 29,3 % bei den Professuren sowie von 13,6 Prozentpunkten beim Frauenanteil. Den höchsten Zugewinn (14,8 Prozentpunkte) verzeichnet die Universität Bonn, wo – ausgehend von einem sehr niedri-

Tab. I 4.4 Professor_innen an den Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2013 und 2023

Rang Professu- ren	Klinikum	Professor_innen			Frauenanteile			
		2013	2023	Verände- rungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	UK Bochum	31	32	3,2 %	35,5 %	43,8 %	8,3	14,1
2	UK Essen	77	128	66,2 %	22,1 %	28,1 %	6,0	-1,5
3	UK Köln	95	131	37,9 %	12,6 %	26,0 %	13,3	-3,7
4	UK Bonn	119	149	25,2 %	6,7 %	25,5 %	18,8	-4,1
5	UK Düsseldorf	94	101	7,4 %	14,9 %	24,8 %	9,9	-4,9
6	UK Münster	110	127	15,5 %	16,4 %	22,8 %	6,5	-6,8
7	UK Aachen	103	127	23,3 %	12,6 %	19,7 %	7,1	-9,9
8	UK Ostwestfalen-Lippe	0	18	(-)	(-)	11,1 %	(-)	-18,5
Alle Universitätskliniken		629	813	29,3 %	14,8 %	25,0 %	10,2	-4,6
Alle Hochschulen		8.047	8.701	8,1 %	21,8 %	29,6 %	7,8	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen; sortiert nach der Höhe des Frauenanteils an den Professor_innen im Jahr 2023.

gen Frauenanteil von 12,1 % – Professorinnen nun mit einem Anteil von 30,1 % vertreten sind. Demgegenüber hat sich der Frauenanteil an der Universität Siegen (23,9 %) kaum erhöht, zugleich ist die Anzahl der Professuren rückläufig.

Universitätskliniken

An den acht Medizinischen Fakultäten der Universitäten sowie den dazugehörigen Universitätskliniken sind 813 Professor_innen tätig (Tab. I 4.4). In den vergangenen zehn Jahren hat sich ihre Anzahl um 29,3 % erhöht. Auch der Anteil der Professorinnen ist um 10,2 Prozentpunkte gestiegen, sodass nunmehr jede vierte Professur mit einer Frau besetzt ist (25,0 %). An den einzelnen Universitätskliniken gestaltet sich die Entwicklung sehr unterschiedlich. Hier lässt sich eine große Spannweite beim Frauenanteil beobachten: Den mit Abstand höchsten Anteil an Professorinnen weist nach wie vor das Universitätsklinikum Bochum auf, das mit 43,8 % sogar die 40 %-Marke überschreitet. Allerdings nimmt die Universität Bochum eine Sonderstellung ein, weil hier die klinisch-praktischen Fächer der Humanmedizin, die einen geringen Professorinnenanteil aufweisen, nicht in der Hochschulstatistik enthalten sind.¹⁷ Die anderen Universitätskliniken liegen mit ihren Frauenanteilen allesamt unterhalb der 30 %-Marke. Jedoch nähert sich hier das Universitätsklinikum Essen mit 28,1 % an, während Professorinnen am Universitätsklinikum Aachen mit 19,7 % knapp zu

einem Fünftel vertreten sind. Das neu gegründete Universitätsklinikum Ostwestfalen-Lippe (OWL) der Universität Bielefeld weicht mit einem Professorinnenanteil von 11,1 % negativ vom Landesdurchschnitt ab. Da das Klinikum OWL noch im Aufbau befindlich ist und erst über wenige Professuren verfügt, bleibt abzuwarten, wie sich der Frauenanteil hier entwickeln wird. Mit 18,8 Prozentpunkten verzeichnet das Universitätsklinikum Bonn den höchsten Zuwachs beim Professorinnenanteil auf nun 25,5 %. Am Universitätsklinikum Köln hat sich dieser Anteil in der betrachteten Dekade auf nunmehr 26,0 % verdoppelt.

HAWs

Die HAWs verzeichnen insgesamt 2.988 Professuren; ihre Steigerungsrate entspricht mit 8,3 % etwa dem Landesdurchschnitt (Tab. I 4.5). Der Frauenanteil fällt mit 27,6 % im NRW-Vergleich unterdurchschnittlich aus, dies gilt ebenfalls für seine Steigerungsrate von 6,8 Prozentpunkten. Der höchste Frauenanteil bei den Professuren findet sich an der Hochschule für Gesundheit Bochum, die als einzige Hochschule die 50 %-Marke überschreitet (56,6 %). Mit weitem Abstand folgt die Hochschule Düsseldorf, an der immerhin jede dritte Professur mit einer Frau besetzt ist (34,4 %). Auch an den Hochschulen Bielefeld, Ruhr West und an der Fachhochschule Dortmund bewegt sich der Professorinnenanteil oberhalb der 30 %-Marke, während er an den Hochschulen Hamm-Lippstadt, Niederrhein und Bonn-

¹⁷ Im „Bochumer Modell“ arbeitet die Medizinische Fakultät mit Kliniken aus der Region zusammen, deren Professuren nicht der Universität zugerechnet werden, sodass nur die vorklinischen und klinisch-theoretischen Professuren der Medizinischen Fakultät in die Hochschulstatistik einfließen.

Rhein-Sieg knapp darunter liegt. In der Schlussgruppe der HAWs, der Hochschule Bochum (20,5 %), der Fachhochschule Aachen (20,2 %) und der Westfälischen Hochschule (19,8 %), liegt der Frauenanteil lediglich bei einem Fünftel. Auch bei den HAWs lässt sich zwischen 2013 und 2023 eine Erhöhung beim Frauenanteil beobachten, die auf der Ebene der einzelnen HAWs je-

doch unterschiedlich stark ausgeprägt ist. So weisen die Hochschule Ruhr West (10,6 Prozentpunkte) und die Fachhochschule Südwestfalen (10,2 Prozentpunkte) die höchsten Steigerungsraten auf, gefolgt von der Hochschule Düsseldorf und der Technischen Hochschule Köln mit einem Zuwachs von je 8,9 Prozentpunkten. In Kontrast hierzu stagniert der Professorinnenanteil

Tab. I 4.5 Professor_innen an den HAWs in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2013 und 2023

Rang Professu- ren	HAW	Professor_innen			Frauenanteile			
		2013	2023	Verände- rungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	HS für Gesundheit	19	53	178,9 %	52,6 %	56,6 %	4,0	27,0
2	HS Düsseldorf	184	186	1,1 %	25,5 %	34,4 %	8,9	4,8
3	HS Bielefeld	201	230	14,4 %	28,4 %	31,7 %	3,4	2,1
4	HS Ruhr West	59	110	86,4 %	20,3 %	30,9 %	10,6	1,3
5	FH Dortmund	227	215	-5,3 %	25,1 %	30,2 %	5,1	0,6
6	HS Hamm-Lippstadt	61	107	75,4 %	21,3 %	29,9 %	8,6	0,3
7	HS Niederrhein	251	245	-2,4 %	23,5 %	29,8 %	6,3	0,2
8	HS Bonn-Rhein-Sieg	137	145	5,8 %	24,1 %	29,7 %	5,6	0,0
9	TH Köln	412	389	-5,6 %	19,9 %	28,8 %	8,9	-0,8
10	FH Münster	244	291	19,3 %	19,7 %	27,1 %	7,5	-2,5
11	FH Südwestfalen	176	176	0,0 %	14,2 %	24,4 %	10,2	-5,2
12	HS Rhein-Waal	79	121	53,2 %	22,8 %	23,1 %	0,4	-6,5
13	TH Ostwestfalen-Lippe	165	159	-3,6 %	18,8 %	22,0 %	3,2	-7,6
14	HS Bochum	139	151	8,6 %	16,5 %	20,5 %	4,0	-9,1
15	FH Aachen	220	233	5,9 %	14,1 %	20,2 %	6,1	-9,4
16	HS Westfälische	185	177	-4,3 %	14,1 %	19,8 %	5,7	-9,8
Alle HAWs		2.759	2.988	8,3 %	20,7 %	27,6 %	6,8	-2,0
Alle Hochschulen		8.047	8.701	8,1 %	21,8 %	29,6 %	7,8	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

Tab. I 4.6 Professor_innen an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2013 und 2023

Rang Professu- ren	Kunsthochschule	Professor_innen			Frauenanteile			
		2013	2023	Verände- rungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	Kunstakademie Düsseldorf	36	33	-8,3 %	13,9 %	60,6 %	46,7	31,0
2	Kunstakademie Münster	23	21	-8,7 %	39,1 %	52,4 %	13,3	22,8
3	Kunst-HS für Medien Köln	31	31	0,0 %	32,3 %	45,2 %	12,9	15,5
4	Folkwang U der Künste	98	90	-8,2 %	24,5 %	34,4 %	10,0	4,8
5	HS für Musik und Tanz Köln	116	115	-0,9 %	26,7 %	33,0 %	6,3	3,4
6	HS für Musik Detmold	50	57	14,0 %	22,0 %	26,3 %	4,3	-3,3
7	Robert Schumann HS Düsseldorf	41	45	9,8 %	14,6 %	22,2 %	7,6	-7,4
Alle Kunsthochschulen		395	392	-0,8 %	24,3 %	35,5 %	11,2	5,8
Alle Hochschulen		8.047	8.701	8,1 %	21,8 %	29,6 %	7,8	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

an der Hochschule Rhein-Waal; obwohl die Anzahl der Professuren mit 53,2 % deutlich gestiegen ist, hat es seit zehn Jahren kaum eine Veränderung (0,4 Prozentpunkte) beim Frauenanteil gegeben.

Kunsthochschulen

Die Kunsthochschulen in Landesträgerschaft bilden mit nur 392 Professor_innen die kleinste Hochschulart. Ihre Anzahl hat sich zwischen 2013 und 2023 – anders als bei den anderen Hochschularten – kaum verändert (Tab. I 4.6). Der Frauenanteil ist hingegen um 11,2 Prozentpunkte auf nunmehr über ein Drittel (35,5 %) überdurchschnittlich angestiegen. Damit weisen die Kunsthochschulen nicht nur den höchsten Professorinnenanteil auf, auch der Abstand zum Landesdurchschnitt hat sich gegenüber 2013 noch einmal vergrößert. An der Kunstakademie Düsseldorf (60,6 %) und an der Kunstakademie Münster (52,4 %) bilden Frauen inzwischen sogar die Mehrheit der Professor_innen. Vor allem die Entwicklung an der Kunstakademie Düssel-

dorf ist bemerkenswert, da sich hier der Frauenanteil im Zehnjahresverlauf um 46,7 Prozentpunkte erhöht hat, obwohl die Anzahl der Professuren im Betrachtungszeitraum sogar sinkt. Auch an der Kunstakademie Münster und der Kunsthochschule für Medien Köln zeigt sich mit 13,3 bzw. 12,9 Prozentpunkten eine deutliche Zunahme beim Professorinnenanteil. Bei letzterer liegt der Frauenanteil an den Professuren bei überdurchschnittlichen 45,2 %. An der Folkwang Universität der Künste sind Professorinnen mit 34,4 % vertreten, und an der Hochschule für Musik und Tanz Köln stellen sie ein Drittel. Bei den beiden auf Musik spezialisierten Hochschulen fällt der Professorinnenanteil am niedrigsten aus. Trotz einer Aufstockung bei der Anzahl der Professuren ist der Frauenanteil an der Hochschule für Musik Detmold lediglich um 4,3 Prozentpunkte auf 26,3 % gestiegen. Ähnlich gestaltet sich die Entwicklung an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf, bei der trotz einer Steigerung um 7,6 Prozentpunkte Professorinnen mit einem Anteil von 22,2 % weiterhin deutlich in der Unterzahl sind.

4.3 WISSENSCHAFTLICHES UND KÜNSTLERISCHES PERSONAL OHNE PROFESSUR

Das wissenschaftliche und künstlerische Personal ohne Professur bildet die größte Beschäftigtengruppe an den nordrhein-westfälischen Hochschulen (vgl. Tab. I 4.1). Diese auch als akademischer Mittelbau bezeichnete Statusgruppe ist durch eine heterogene Personalstruktur und durch überwiegend unsichere Beschäftigungsbedingungen gekennzeichnet. Frauen sind hier mit einem Anteil von 46,0 % an den hauptberuflichen Mittelbaubeschäftigten fast paritätisch vertreten, zudem gehören rund 30 Beschäftigte mit der Geschlechtsbezeichnung „divers“ oder ohne Geschlechtsangabe dieser Personalgruppe an.

In Bezug auf die Repräsentanz von Frauen im akademischen Mittelbau zeigen sich Geschlechterungleichheiten bei den Beschäftigungsbedingungen und den Personalgruppen. Diese werden nachfolgend im Hinblick auf die Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse, den Beschäftigungsumfang und die Verdienststruktur erstmals in Teil I des Gender-Reports aufgenommen.¹⁸ Im Anschluss erfolgt die Darstellung der Entwicklung der Frauenanteile an den akademischen Mittelbaubeschäftigten auf der Ebene der einzelnen Hochschulen.

4.3.1 Personalstruktur und Beschäftigungsbedingungen des akademischen Mittelbaus

Im Folgenden werden zunächst die Personalgruppen der hauptberuflichen akademischen Beschäftigten ohne Professur sowie der nebenberuflich beschäftigten Lehrbeauftragten und wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte im Hinblick auf ihre Geschlechterverteilung nach Hochschulart dargestellt. In den anschließenden Abschnitten befasst sich die geschlechterbezogene Analyse ausschließlich mit dem hauptberuflichen akademischen Mittelbau und nimmt die Rahmenbedingungen ihrer Beschäftigung – Dienstverhältnis, Arbeitszeit, Befristung, Verdienst – in den Blick.

Personalgruppen nach Hochschulart

Neben den hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten ohne Professur sind Mittelbauangehörige an den Hochschulen auch nebenberuflich als Lehrbeauftragte oder als wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte tätig. Diese drei Personalgruppen sind sehr unterschiedlich auf die einzelnen Hochschularten verteilt (Tab. I 4.7). Während das hauptberufliche Personal an den Medizinischen

¹⁸ Die hier folgenden Auswertungen schließen an die Teilstudie III zu Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau des Gender-Reports 2022 (vgl. Kortendiek et al. 2022: 259ff.) an.

Tab. I 4.7 Haupt- und nebenberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Hochschulart an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023

Hochschulart	Hochschulart in %	Personalgruppe	Personalgruppe in %	Anzahl	Frauenanteil in %
Universitäten (ohne Medizinische Fakultäten)	61,6 %	Hauptberufliches Personal ohne Professur	68,0 %	29.255	41,5 %
		Lehrbeauftragte	12,3 %	5.302	44,3 %
		Wissenschaftliche Hilfskräfte	19,7 %	8.492	52,4 %
		Gesamt	100 %	43.049	44,0 %
Medizinische Fakultäten	20,4 %	Hauptberufliches Personal ohne Professur	93,9 %	13.371	56,1 %
		Lehrbeauftragte	0,9 %	122	40,2 %
		Wissenschaftliche Hilfskräfte	5,3 %	754	67,2 %
		Gesamt	100 %	14.247	56,6 %
HAWs	16,2 %	Hauptberufliches Personal ohne Professur	48,5 %	5.489	44,7 %
		Lehrbeauftragte	33,0 %	3.736	37,0 %
		Wissenschaftliche Hilfskräfte	18,5 %	2.097	45,4 %
		Gesamt	100 %	11.322	42,3 %
Kunsthochschulen	1,8 %	Hauptberufliches Personal ohne Professur	24,4 %	312	47,4 %
		Lehrbeauftragte	70,5 %	902	38,9 %
		Wissenschaftliche Hilfskräfte	5,1 %	65	53,8 %
		Gesamt	100 %	1.279	41,8 %

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

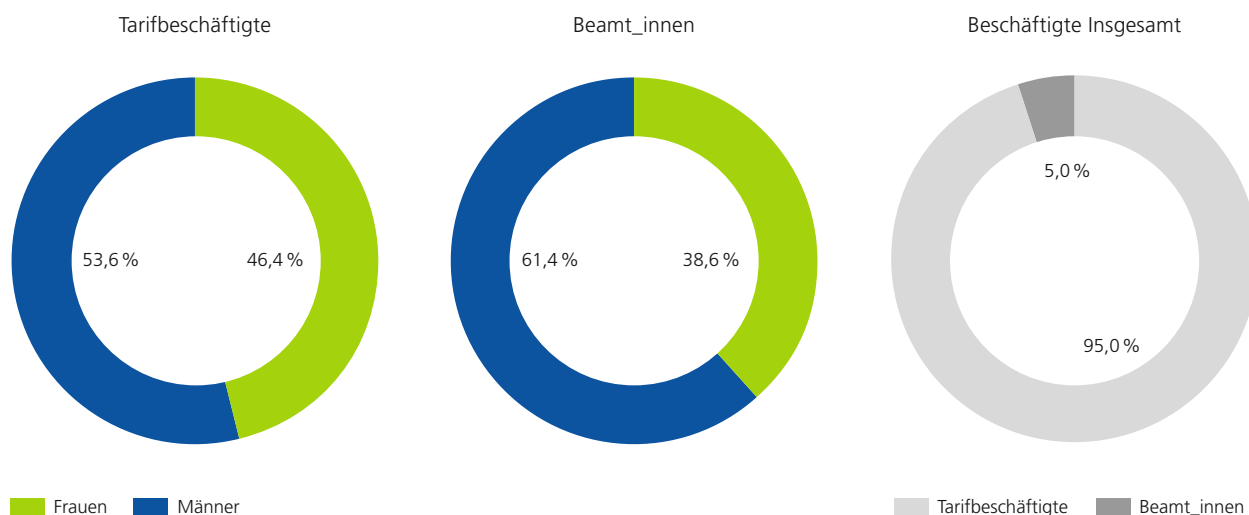


Abb. I 4.3 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Dienstverhältnis und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023. (Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023; eigene Berechnungen. N = 46.003 Tarifbeschäftigte, 2.424 Beamt_innen)

Fakultäten mit 93,9 % klar dominiert und an den Universitäten eine Zweidrittelmehrheit von 68,0 % stellt, sind an den HAWs weniger als die Hälfte der Mittelbauangehörigen hauptberuflich beschäftigt. An den Kunst-

hochschulen liegt dieser Anteil sogar nur bei knapp einem Viertel. Stattdessen bilden Lehrbeauftragte mit 70,5 % einen Großteil des akademischen Mittelbaus an den Kunsthochschulen und zumindest ein Drittel

an den HAWs. Auch die Geschlechterverteilung an den Personalgruppen gestaltet sich je nach Hochschulart unterschiedlich. Im Bereich der wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte sind Frauen – mit Ausnahme der HAWs – überwiegend in der Mehrheit. Ihr Anteil übersteigt dabei deutlich den Frauenanteil beim hauptberuflichen Personal. An den HAWs liegt der Frauenanteil an den wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften mit 45,4 % hingegen nur leicht darüber. Bei den Lehrbeauftragten sind Frauen an allen Hochschularten in der Unterzahl. An den HAWs und den Kunsthochschulen, wo Lehrbeauftragte anteilig stark ins Gewicht fallen, wird die 40-%-Marke nicht erreicht.

Dienstverhältnis

Die hauptberuflichen akademischen Mittelbauangehörigen können im Beamt_innenverhältnis oder im privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt sein, wobei sich letzteres auf die nach Tarif beschäftigten Mitarbeiter_innen bezieht. Anders als in den Statusgruppen der Professor_innen und der MTV bildet das Beamt_innenverhältnis hier eine Ausnahme: Nur 5,0 % des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ohne Professur sind verbeamtet; die weitaus meisten gehören demnach der Gruppe der Tarifbeschäftigten an (Abb. I 4.3). Insbesondere das Beamt_innenverhältnis auf Lebenszeit ist mit Privilegien verbunden, etwa im Hinblick auf spätere Versorgungsansprüche. Frauen sind in der gesamten Gruppe der Beamt_innen mit einem Anteil von 38,6 % jedoch unterrepräsentiert. Die Differenz zu ihrem Anteil an den Tarifbeschäftigten (46,4 %) beträgt 7,8 Prozentpunkte.

Beschäftigungsverhältnisse

Die Beschäftigungsverhältnisse des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals sind durch eine hohe Anzahl an Befristungen geprägt. Dies gilt ebenfalls für den Mittelbau an den NRW-Hochschulen: Hier sind mehr als drei Viertel auf Zeit, d. h. befristet beschäftigt; nur 23,7 % verfügen über einen unbefristeten Arbeitsvertrag (Tab. I 4.8). Geschlechterunterschiede sind in der Gesamtbetrachtung minimal: So liegt der Anteil von Frauen mit einem Beschäftigungsverhältnis auf Dauer fast gleichauf mit ihrem Anteil an befristeten Stellen.

Eine abgeschlossene Promotion erhöht die Chance auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag: Während 42,7 % der Postdoc-Beschäftigten eine Stelle auf Dauer innehaben, trifft dies nur auf 14,5 % der Nichtpromovierten zu. Im Hinblick auf die Geschlechterverteilung zeigt sich jedoch, dass promovierte Frauen bei den Beschäftigungsverhältnissen auf Dauer unterdurchschnittlich vertreten sind: Während sie fast die Hälfte der befristet beschäftigten Postdocs stellen (47,4 %), beträgt ihr Anteil an den auf Dauer Beschäftigten lediglich 42,9 %. Ohne Promotion haben Frauen hingegen sogar überdurchschnittlich häufig eine der (vergleichsweise wenigen) unbefristeten Stellen inne und sind hier sogar mehrheitlich (50,7 %) vertreten. Eine mögliche Erklärung kann der höhere Anteil von Frauen im Wissenschaftsmanagement an den Hochschulen sein, da diese Stellen nicht zwingend eine Promotion voraussetzen.

Tab. I 4.8 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Beschäftigungsverhältnis und Qualifikation an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023

Qualifikation	Beschäftigungsverhältnis	Beschäftigungsverhältnis in %	Anzahl	Frauenanteil in %
Mit Promotion	Auf Dauer	42,7 %	6.772	42,9 %
	Auf Zeit	57,3 %	9.089	47,4 %
	Gesamt	100 %	15.861	45,5 %
Ohne Promotion	Auf Dauer	14,5 %	4.714	50,7 %
	Auf Zeit	85,5 %	27.852	45,4 %
	Gesamt	100 %	32.566	46,2 %
Insgesamt	Auf Dauer	23,7 %	11.486	46,1 %
	Auf Zeit	76,3 %	36.941	45,9 %
	Gesamt	100 %	48.427	46,0 %

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

Tab. I 4.9 Beschäftigungsverhältnisse des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ohne Professur nach ausgewählten Personalgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023

Personalgruppe	Anzahl	Anteil Personalgruppe in %	Frauenanteil in %
Wiss. und künstl. Mitarbeiter_innen auf Dauer	9.714	21,2 %	44,4 %
Wiss. und künstl. Mitarbeiter_innen auf Zeit	36.189	78,8 %	45,7 %
Wiss. und künstl. Mitarbeiter_innen gesamt	45.903	100 %	45,5 %
Lehrkräfte für besondere Aufgaben auf Dauer	1.770	75,3 %	55,3 %
Lehrkräfte für besondere Aufgaben auf Zeit	581	24,7 %	60,4 %
Lehrkräfte für besondere Aufgaben gesamt	2.351	100 %	56,6 %
Dozent_innen und Assistent_innen auf Dauer	2	1,2 %	50,0 %
Dozent_innen und Assistent_innen auf Zeit	171	98,8 %	38,0 %
Dozent_innen und Assistent_innen gesamt	173	100 %	38,2 %
Insgesamt auf Dauer	11.486	23,7 %	46,1 %
Insgesamt auf Zeit	36.941	76,3 %	45,9 %
Insgesamt	48.427	100 %	46,0 %

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

Tab. I 4.10 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Beschäftigungsverhältnis und Hochschulart an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023

Hochschulart	Beschäftigungsverhältnis	Beschäftigungsverhältnis in %	Anzahl	Frauenanteil in %
Universitäten (ohne Medizinische Fakultäten)	Auf Dauer	18,0 %	5.254	44,5 %
	Auf Zeit	82,0 %	24.001	40,9 %
	Gesamt	100 %	29.255	41,5 %
Medizinische Fakultäten	Auf Dauer	26,5 %	3.539	48,5 %
	Auf Zeit	73,5 %	9.832	58,9 %
	Gesamt	100 %	13.371	56,1 %
HAWs	Auf Dauer	45,4 %	2.494	46,3 %
	Auf Zeit	54,6 %	2.995	43,3 %
	Gesamt	100 %	5.489	44,7 %
Kunsthochschulen	Auf Dauer	63,8 %	199	43,2 %
	Auf Zeit	36,2 %	113	54,9 %
	Gesamt	100 %	312	47,4 %
Insgesamt	Auf Dauer	23,7 %	11.486	46,1 %
	Auf Zeit	76,3 %	36.941	45,9 %
	Gesamt	100 %	48.427	46,0 %

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

Mit Blick auf die zwei größeren Personalgruppen innerhalb des hauptberuflichen Personals¹⁹ zeigt sich eine gegenläufige Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse (Tab. I 4.9): Während die 45.903 wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen überwiegend auf Zeit

beschäftigt sind (78,8 %), haben drei Viertel der 2.351 LfbAs eine unbefristete Stelle inne (75,3 %). Frauen sind unter den unbefristeten LfbAs jedoch unterrepräsentiert, da ihr Anteil von 55,3 % an den auf Dauer Beschäftigten deutlich unter ihrem Anteil (60,4 %) an

¹⁹ Die dritte Personalgruppe der Dozent_innen und Assistent_innen wird aufgrund ihrer geringen Beschäftigtenzahl (173) und dienstrechtlicher Besonderheiten hier nicht weiter betrachtet.

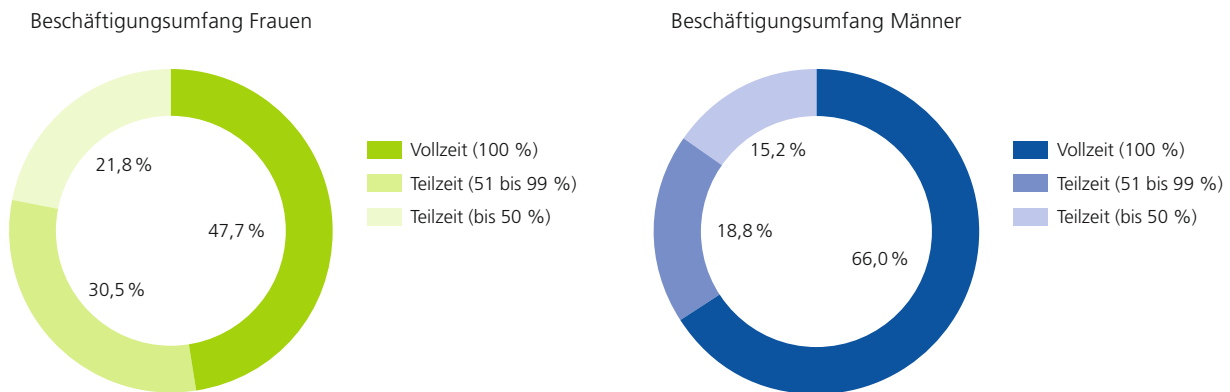


Abb. I 4.4 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023. (Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023; eigene Berechnungen. N = 22.259 Frauen, 26.168 Männer)

den auf Zeit Beschäftigten liegt. Auch in der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen liegt der Anteil der Frauen bei den unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen leicht unterhalb ihres Anteils an den auf Zeit Beschäftigten.

Die Unterteilung nach Hochschulart ergibt, dass der höchste Anteil an dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen (63,8 %) an den Kunsthochschulen zu finden ist (Tab. I 4.10). Die Kunsthochschulen stellen insofern eine Besonderheit dar, als die Anzahl der hauptberuflichen Mittelbauangehörigen mit 312 Beschäftigten sehr klein ist und überwiegend Lehrbeauftragte einen großen Teil der Aufgaben im Mittelbau übernehmen. Frauen sind hier auf den unbefristeten Stellen mit einem Anteil von 43,2 % deutlich unterrepräsentiert, bei den Beschäftigten auf Zeit sind sie demgegenüber mehrheitlich vertreten (54,9 %). An den HAWs haben 45,4 % der hauptberuflichen Mittelbaubeschäftigten eine unbefristete Stelle inne. Der Frauenanteil liegt hier bei 46,3 % in den unbefristeten und bei 43,3 % in befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Den mit Abstand größten Anteil an befristeten Stellen im Mittelbau gibt es an den Universitäten (82,0 %), unbefristete Beschäftigungsverhältnisse machen hier gerade einmal 18,0 % aus. Auch an den Universitäten fällt der Frauenanteil von 44,5 % bei den dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen höher aus als bei den befristeten Stellen (40,9 %). An den Medizinischen Fakultäten ist die Befristungsquote mit 73,5 % ebenfalls sehr hoch. Die Medizinischen Fakultäten weisen insgesamt einen hohen Frauenanteil von 56,1 % auf, bei den befristeten Beschäftigten liegt er mit 58,9 % etwas höher. Demgegenüber sind Frauen bei den Stellen auf Dauer mit 48,5 % unterrepräsentiert.

Beschäftigungsumfang

Die Gruppe des hauptberuflichen akademischen Mittelbaus weist nicht nur eine hohe Befristungsquote auf, sondern auch einen hohen Anteil an Teilzeitverträgen. So liegt im Jahr 2023 die Teilzeitquote dieser Beschäftigtengruppe – bezogen auf einen vertraglichen Beschäftigungsumfang von unter 100 % – bei 42,4 % (Tab. I 4.11). Die Betrachtung der (bezahlten) Arbeitszeit lässt deutliche Geschlechterunterschiede sichtbar werden (Abb. I 4.4): So haben zwei Drittel der Männer (66,0 %) eine Vollzeitstelle inne, bei den Frauen sind es weniger als die Hälfte (47,7 %). Des Weiteren zeigt sich, dass im Durchschnitt ein höherer Anteil von Frauen (21,8 %) lediglich mit einer vertraglichen Arbeitszeit bis maximal 50,0 % beschäftigt ist, bei den Männern sind es 15,2 %.

Diese Geschlechterunterschiede beim Beschäftigungsumfang lassen sich an allen Hochschularten beobachten, wobei sich eine unterschiedliche Ausstattung mit Vollzeitstellen zeigt (Tab. I 4.11). Der höchste Anteil an Vollzeitstellen (63,2 %) findet sich an den Medizinischen Fakultäten, an den Universitäten beträgt er 56,2 % und an den HAWs 52,2 %. An den Kunsthochschulen sind die Voll- und Teilzeitstellen hälftig verteilt. Der Frauenanteil an den Vollzeitbeschäftigten liegt an allen Hochschularten deutlich unterhalb des Frauenanteils an den Teilzeitbeschäftigten. Am größten ist die Differenz an den Medizinischen Fakultäten und den HAWs (jeweils rund 24 Prozentpunkte). Während an den Medizinischen Fakultäten – aufgrund des höheren Frauen- und Vollzeitanteils – immerhin fast die Hälfte der Vollzeitstellen mit einer Frau besetzt ist (47,4 %), trifft dies an den Universitäten nur auf jede dritte Vollzeitstelle zu (34,1 %).

Tab. I 4.11 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Beschäftigungsumfang und Hochschulart an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023

Hochschulart	Beschäftigungsumfang	Beschäftigungsumfang in %	Anzahl	Frauenanteil in %
Universitäten (ohne Medizinische Fakultäten)	100 %	56,2 %	16.435	34,1 %
	bis 99 %	43,8 %	12.820	51,1 %
	Gesamt	100 %	29.255	41,5 %
Medizinische Fakultäten	100 %	63,2 %	8.451	47,4 %
	bis 99 %	36,8 %	4.920	71,1 %
	Gesamt	100 %	13.371	56,1 %
HAWs	100 %	52,2 %	2.863	33,4 %
	bis 99 %	47,8 %	2.626	57,0 %
	Gesamt	100 %	5.489	44,7 %
Kunsthochschulen	100 %	50,0 %	156	41,7 %
	bis 99 %	50,0 %	156	53,2 %
	Gesamt	100 %	312	47,4 %
Insgesamt	100 %	57,6 %	27.905	38,1 %
	bis 99 %	42,4 %	20.522	56,7 %
	Gesamt	100 %	48.427	46,0 %

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

Verdienstunterschiede

Die Verdienststruktur im hauptberuflichen akademischen Mittelbau wird nach Dienstverhältnis unterschieden. Für die Tarifbeschäftigten gelten die Entgeltgruppen des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), für die Beamt_innen die Besoldungsgruppen der A-Besoldung. Für beide Gruppen lassen sich deutliche Geschlechterungleichheiten feststellen.

Die Tarifbeschäftigten im Mittelbau verteilen sich auf die sieben Entgeltgruppen E9–E15, wobei die Höhe des Gehalts mit der Höhe der Entgeltgruppe steigt. Außertariflich vereinbarte Gehälter sowie der an den Universitätskliniken ebenfalls angewendete Tarifvertrag für Ärzt_innen werden der Kategorie „Sonstige Einstufung“ zugeordnet. Diese ist vor allem an den Medizinischen Fakultäten und Kunsthochschulen verbreitet (vgl. hierzu Kortendiek et al. 2022: 307ff.). Differenziert werden die Entgeltgruppen primär nach den hochschulischen Abschlüssen. So ist für die Entgeltgruppen E9–E12 mindestens ein Fachhochschulabschluss erforderlich, während ab E13 ein universitärer bzw. wissenschaftlicher oder künstlerischer Hochschulabschluss notwendig ist. Führungspositionen werden in der Regel mit E14 oder E15 vergütet. An den HAWs sind die Entgeltgruppen E9–E12 üblich. Innerhalb dieser Gruppen gibt es deutliche Unterschiede mit Blick auf das Geschlechterverhältnis (Abb. I 4.5). So dominiert

der Frauenanteil in E9 mit einem Wert von 90,2 % erheblich, auch wenn diese Entgeltgruppe im Mittelbau selten vergeben wird, wohingegen der Frauenanteil in E10 mit 43,1 % deutlich geringer ausfällt. Der Vergleich zwischen E11 und E12 zeigt ebenfalls ein Absinken des Frauenanteils: Während in E11 mit einem Frauenanteil von 48,3 % fast Geschlechterparität erreicht wird, sind Frauen in E12 lediglich mit einem Anteil von 39,6 % vertreten. In den drei höchsten Entgeltgruppen lässt sich ein stetiger Rückgang des Frauenanteils mit der Erhöhung der Entgeltgruppe feststellen. So verzeichnet E13 einen Frauenanteil von 45,8 %, der dann auf 41,9 % in E14 absinkt und mit 32,7 % nur noch bei knapp einem Drittel in der höchsten Entgeltgruppe E15 liegt. Frauen sind damit in leitenden Positionen im Mittelbau deutlich unterrepräsentiert.

Für die wissenschaftlichen und künstlerischen Beamt_innen ohne Professur richtet sich die Höhe der Vergütung nach der Einstufung in die Besoldungsgruppen A12–A16, wobei letztere die höchste Besoldungsgruppe ist. Es zeigt sich, dass bei den Beamt_innen deutliche geschlechterbezogene Verdienstungleichheiten existieren (Abb. I 4.6): So nimmt mit Höhe der Besoldungsgruppe der Frauenanteil kontinuierlich ab. Sind Frauen in A12 zu fast zwei Dritteln (64,8 %) vertreten, sinkt ihr Anteil in A13 auf 43,8 % und in A14 auf 32,9 %. In den höchsten Besoldungsgruppen A15/A16 erreicht der

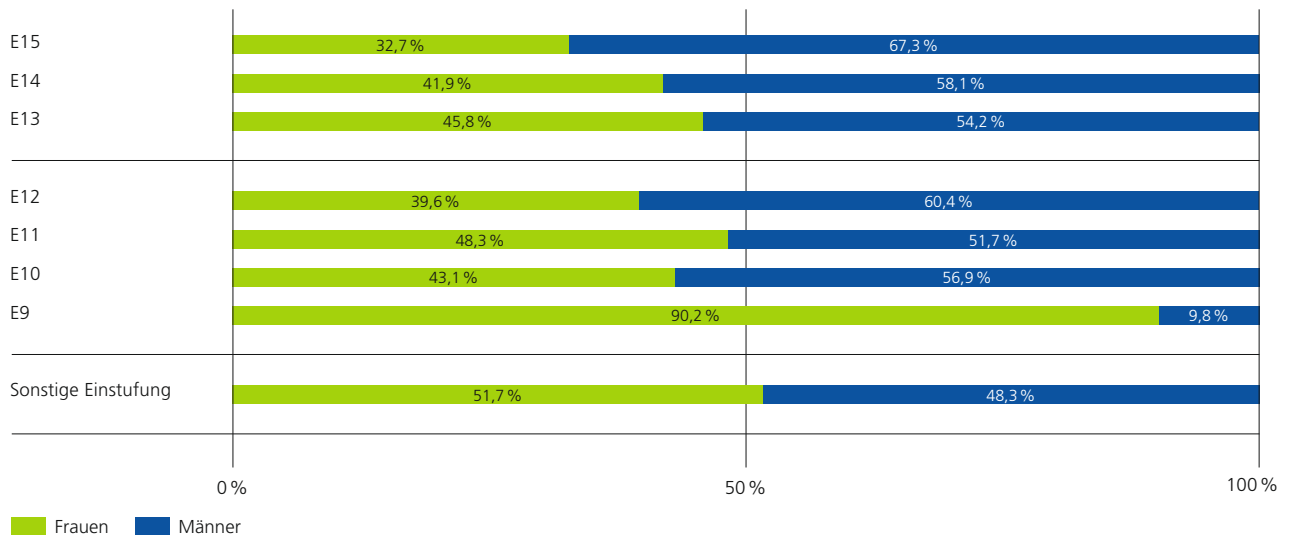


Abb. I 4.5 Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Tarifbeschäftigte) nach Entgeltgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023. (Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023; eigene Berechnungen. N = 46.003)

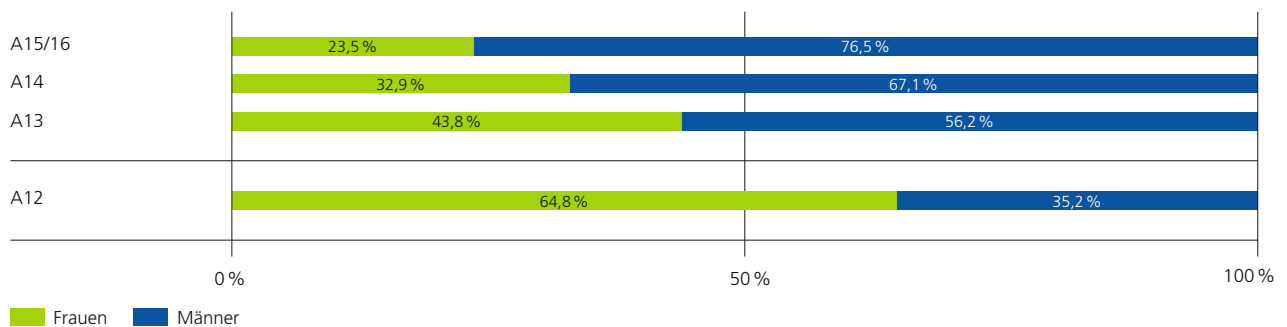


Abb. I 4.6 Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Beam_t_innen) nach Entgeltgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023. (Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023; eigene Berechnungen. N = 2.424. Zusammenfassung A15/A16 und „Sonstige Einstufung“ ohne Darstellung aufgrund geringer Fallzahlen)

Frauenanteil lediglich 23,5 % und liegt somit unter einem Viertel.

4.3.2 Der akademische Mittelbau nach Hochschulart

Im Folgenden wird die Geschlechterverteilung im akademischen Mittelbau, differenziert nach Hochschulart und auf der Ebene der einzelnen Hochschulen, beleuchtet. Dabei wird auch die Entwicklung des Frauenanteils im Zehnjahresvergleich in den Blick genommen.

Universitäten

Der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal liegt an den Universitäten (ohne Universitätskliniken) mit einem Anteil von 41,5 % knapp über der 40%-Marke und somit um

4,6 Prozentpunkte unterhalb des landesweiten Durchschnitts (Tab. I 4.12). Bezogen auf den akademischen Mittelbau sind die Universitäten somit die Hochschulart mit dem niedrigsten Frauenanteil. Im Zehnjahresvergleich zeigt sich beim Anteil der Frauen zwar ein Zuwachs von 3,9 Prozentpunkten, doch fällt dieser ebenfalls etwas geringer aus als im NRW-Durchschnitt.

Bei der Betrachtung der einzelnen Universitäten zeigt sich eine hohe Spannweite in Bezug auf die Repräsentanz von Frauen. So verzeichnet die Universität Köln mit 50,1 % den höchsten Frauenanteil, während die RWTH Aachen mit 29,2 % den niedrigsten Anteil aufweist. Insgesamt zehn der 14 Universitäten bewegen sich beim Frauenanteil oberhalb der 40%-Marke, dabei liegt er neben der Universität Köln auch an der Universität Bielefeld, der Deutschen Sporthochschule

Tab. I 4.12 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur an den Universitäten (ohne Kliniken) in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2013 und 2023

Rang hauptberuflich. wiss. u. künstl. Personal	Universität	Hauptberuflich. wiss. u. künstl. Personal			Frauenanteile			
		2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	U Köln	2.299	2.695	17,2 %	45,7 %	50,1 %	4,4	4,1
2	U Bielefeld	1.351	1.855	37,3 %	45,7 %	49,1 %	3,4	3,1
3	DSHS Köln	296	297	0,3 %	46,3 %	48,8 %	2,5	2,9
4	FernU Hagen	399	633	58,6 %	39,1 %	47,7 %	8,6	1,7
5	U Düsseldorf	1.295	1.536	18,6 %	44,5 %	45,7 %	1,2	-0,3
6	U Paderborn	1.110	1.451	30,7 %	37,9 %	44,7 %	6,8	-1,2
7	U Bonn	2.414	2.823	16,9 %	39,8 %	44,2 %	4,5	-1,7
8	U Münster	2.907	2.959	1,8 %	39,6 %	44,1 %	4,5	-1,9
9	U Duisburg-Essen	2.224	2.370	6,6 %	41,8 %	43,8 %	2,0	-2,2
10	U Wuppertal	861	1.334	54,9 %	37,6 %	42,7 %	5,1	-3,2
11	TU Dortmund	1.768	2.188	23,8 %	35,1 %	39,5 %	4,4	-6,4
12	U Bochum	2.421	2.975	22,9 %	36,5 %	39,4 %	2,9	-6,6
13	U Siegen	888	1.101	24,0 %	33,7 %	38,4 %	4,7	-7,5
14	RWTH Aachen	4.210	5.038	19,7 %	25,2 %	29,2 %	4,0	-16,7
Alle Universitäten (ohne Kliniken)		24.443	29.255	19,7 %	37,6 %	41,5 %	3,9	-4,4
Alle Hochschulen		38.052	48.427	27,3 %	41,4 %	46,0 %	4,6	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

Tab. I 4.13 Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne Professur an Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2013 und 2023

Rang hauptberuflich. wiss. Personal	Klinikum	Hauptberuflich. wiss. Personal			Frauenanteile			
		2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	UK Bochum	228	226	-0,9 %	52,2 %	58,8 %	6,7	12,9
1	UK Düsseldorf	1.534	2.352	53,3 %	49,7 %	58,8 %	9,2	12,9
3	UK Köln	1.896	2.509	32,3 %	54,0 %	57,0 %	3,0	11,0
4	UK Bonn	1.687	2.356	39,7 %	51,0 %	55,8 %	4,8	9,9
5	UK Duisburg-Essen	1.204	1.719	42,8 %	54,3 %	55,1 %	0,8	9,2
6	UK Aachen	1.600	2.029	26,8 %	52,0 %	54,6 %	2,6	8,6
7	UK Münster	1.807	2.180	20,6 %	49,4 %	54,6 %	5,2	8,6
Alle Universitätskliniken		9.956	13.371	34,3 %	51,6 %	56,1 %	4,5	10,2
Alle Hochschulen		38.052	48.427	27,3 %	41,4 %	46,0 %	4,6	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

Köln und der FernUniversität Hagen über dem NRW-Mittelwert. In der betrachteten Dekade zeigt die Entwicklung des Frauenanteils an allen Universitäten eine aufsteigende Tendenz: So verzeichnen insbesondere die FernUniversität Hagen mit 8,6 Prozentpunkten sowie die Universitäten Paderborn und Wuppertal (6,8 bzw. 5,1 Prozentpunkte) Zuwächse bei den Frauen-

anteilen im akademischen Mittelbau. Demgegenüber fällt die Steigerungsrate an der Universität Düsseldorf mit 1,2 Prozentpunkten besonders niedrig aus, gleichwohl bewegt sich der Frauenanteil von 45,7 % in etwa auf dem Niveau des Landesdurchschnitts.

Universitätskliniken

Frauen stellen mit einem Anteil von 56,1 % an den Universitätskliniken des Landes mehr als die Hälfte der akademischen Mittelbaubeschäftigten (Tab. I 4.13); dieser Wert liegt um 10,2 Prozentpunkte über dem landesweiten Durchschnitt. Dabei unterscheiden sich die einzelnen Universitätskliniken in Bezug auf den Frauenanteil nur wenig. So weisen die Universitätskliniken Bochum und Düsseldorf mit 58,8 % den höchsten Frauenanteil auf, während die Universitätskliniken Aachen und Münster mit 54,6 % den geringsten Anteil verzeichnen. Im Zehnjahresvergleich zeigt sich, dass sich die Beteiligung von Frauen an allen Universitätskliniken erhöht hat, wobei sich die Steigerungsraten zwischen 9,2 Prozentpunkten (Universitätsklinikum Düsseldorf) und 0,8 Prozentpunkten (Universitätsklinikum Duisburg-Essen) bewegen.

HAWs

Frauen sind im akademischen Mittelbau an den HAWs mit einem Anteil von 44,7 % auch im Landesvergleich unterdurchschnittlich vertreten, auch wenn sich ihr Anteil seit 2013 um 6,3 Prozentpunkte erhöht hat (Tab. I 4.14). Mit Blick auf die einzelnen Hochschulen

wird eine starke Spreizung beim Frauenanteil sichtbar: So weist die Hochschule für Gesundheit Bochum mit 84,5 % einen besonders hohen Frauenanteil auf, mit Abstand folgen die Hochschulen Niederrhein (59,5 %) und Rhein-Waal (51,5 %). An sieben weiteren HAWs bewegen sich die Frauenanteile zwischen 46,8 % und 43,2 %, während die 40-%-Marke an den übrigen HAWs verfehlt wird. Das Schlusslicht bilden die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe (35,1 %) und die Fachhochschule Aachen (34,9 %). Im Zehnjahresvergleich zeigen sich unterschiedliche Entwicklungen: So haben sieben HAWs einen hohen Zugewinn beim Frauenanteil erfahren, wobei die Fachhochschule Dortmund mit einer Steigerungsrate von 18,6 Prozentpunkten hervorsticht. Im Gegensatz dazu zeigt sich an drei HAWs eine rückläufige Entwicklung. Den höchsten Rückgang verzeichnet hierbei die Hochschule Rhein-Waal: Hier ist der Frauenanteil am akademischen Mittelbau um -5,0 Prozentpunkte gesunken.

Kunsthochschulen

An den Kunsthochschulen ist die kleine Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten ohne Professur zwischen 2013 und 2023 um 65,1 %

Tab. I 4.14 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur an den HAWs in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2013 und 2023

Rang hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal	HAW	Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal			Frauenanteile			
		2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	HS für Gesundheit	43	148	244,2 %	83,7 %	84,5 %	0,7	38,5
2	HS Niederrhein	312	400	28,2 %	58,0 %	59,5 %	1,5	13,5
3	HS Rhein-Waal	76	194	155,3 %	56,6 %	51,5 %	-5,0	5,6
4	HS Bielefeld	237	400	68,8 %	46,4 %	46,8 %	0,3	0,8
5	HS Bonn-Rhein-Sieg	208	376	80,8 %	47,1 %	46,3 %	-0,8	0,3
6	FH Münster	366	553	51,1 %	41,0 %	45,6 %	4,6	-0,4
7	TH Köln	640	788	23,1 %	39,2 %	45,3 %	6,1	-0,7
8	FH Südwestfalen	55	421	665,5 %	45,5 %	43,9 %	-1,5	-2,0
9	HS Bochum	137	195	42,3 %	31,4 %	43,6 %	12,2	-2,4
10	HS Hamm-Lippstadt	35	148	322,9 %	40,0 %	43,2 %	3,2	-2,7
11	FH Dortmund	193	314	62,7 %	20,2 %	38,9 %	18,6	-7,1
12	HS Düsseldorf	234	258	10,3 %	29,5 %	38,0 %	8,5	-8,0
13	HS Westfälische	261	356	36,4 %	29,5 %	37,6 %	8,1	-8,3
14	HS Ruhr West	63	195	209,5 %	25,4 %	36,4 %	11,0	-9,6
15	TH Ostwestfalen-Lippe	266	316	18,8 %	25,9 %	35,1 %	9,2	-10,8
16	FH Aachen	338	427	26,3 %	31,7 %	34,9 %	3,2	-11,1
Alle HAWs		3.464	5.489	58,5 %	38,3 %	44,7 %	6,3	-1,3
Alle Hochschulen		38.052	48.427	27,3 %	41,4 %	46,0 %	4,6	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

Tab. I 4.15 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2013 und 2023

Rang hauptberuflich. wiss. u. künstler. Personal	Kunsthochschule	Hauptberuflich. wiss. u. künstler. Personal			Frauenanteile			
		2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	HS für Musik Detmold	37	65	75,7 %	43,2 %	58,5 %	15,2	12,5
2	HS für Musik und Tanz Köln	27	63	133,3 %	55,6 %	55,6 %	0,0	9,6
3	Kunstakademie Düsseldorf	22	30	36,4 %	45,5 %	46,7 %	1,2	0,7
4	Kunst-HS für Medien Köln	28	24	-14,3 %	53,6 %	41,7 %	-11,9	-4,3
5	Folkwang U der Künste	56	72	28,6 %	39,3 %	40,3 %	1,0	-5,7
6	Robert Schumann HS Düsseldorf	5	46	820,0 %	60,0 %	39,1 %	-20,9	-6,8
7	Kunstakademie Münster	14	12	-14,3 %	28,6 %	33,3 %	4,8	-12,6
Alle Kunsthochschulen		189	312	65,1 %	45,0 %	47,4 %	2,5	1,5
Alle Hochschulen		38.052	48.427	27,3 %	41,4 %	46,0 %	4,6	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

auf 312 Personen angewachsen (Tab. I 4.15). Dieser Zuwachs schlägt sich jedoch nicht im Frauenanteil nieder, denn die Steigerungsrate beträgt hier lediglich 2,5 Prozentpunkte. Gleichwohl liegt der Anteil der Frauen mit 47,4 % etwas oberhalb des Landesdurchschnitts. An den einzelnen Hochschulen variieren die Frauenanteile stark. So sind an der Hochschule für Musik Detmold mit 58,5 % und der Hochschule für Musik und Tanz Köln mit 55,6 % Frauen mehrheitlich vertreten, demgegen-

über stellen sie an der Kunstakademie Münster nur ein Drittel der Mittelbaubeschäftigten. Auffällig ist die hohe Steigerungsrate von 820,0 % an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf, hier ist die Anzahl der akademischen Mittelbaubeschäftigten von fünf auf nun 46 Personen gestiegen. Aufgrund der geringen Fallzahl im Jahr 2013 ist der Zehnjahresvergleich bei der rückläufigen Entwicklung des Frauenanteils von 60,0 % auf 39,1 % jedoch wenig aussagekräftig.

4.4 MITARBEITER_INNEN IN TECHNIK UND VERWALTUNG

Die Statusgruppe der MTV-Beschäftigten, die wissenschaftsunterstützend oder in hochschulinternen Servicebereichen tätig ist, steht weder in der Hochschulforschung noch in der Hochschulpolitik im Fokus der Aufmerksamkeit. Mit Blick auf die Geschlechterverteilung wird allenfalls auf den hohen Frauenanteil verwiesen. Tatsächlich handelt es sich bei den 68.403 Beschäftigten zu zwei Dritteln um Frauen (vgl. Tab. I 4.18). Darüber hinaus sind rund 20 Beschäftigte mit der Geschlechtsbezeichnung „divers“ oder ohne Geschlechtsangabe in dieser Statusgruppe vertreten.

Der hohe Frauenanteil im MTV-Bereich kann jedoch nicht dahin gehend interpretiert werden, dass es in dieser Gruppe keinen gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf gäbe (vgl. hierzu Kortendiek et al. 2019: 368ff.). Vielmehr treten bei einer genaueren Analyse Geschlechterungleichheiten zutage, die nachfolgend

dargestellt werden sollen. Zunächst erfolgt eine nach Dienstverhältnis differenzierte Auswertung der Entgelt- und Besoldungsstruktur, die geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten in dieser Gruppe darlegt. Im Anschluss wird die Entwicklung der Geschlechterverteilung bei den MTV-Beschäftigten im Zeitraum von 2013 bis 2023 nach Hochschulart und auf Hochschulebene dargestellt.

4.4.1 Entgeltungleichheiten

Die Darstellung der geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten im MTV-Bereich erfolgt getrennt nach Dienstverhältnissen (Tarifbeschäftigte und Beamten_innen) und den ihnen zugeordneten tariflichen Entgelt- bzw. beamtenrechtlichen Besoldungsgruppen. Die vorliegende Untersuchung beschäftigt sich zudem mit Geschlechterungleichheiten auf der horizontalen

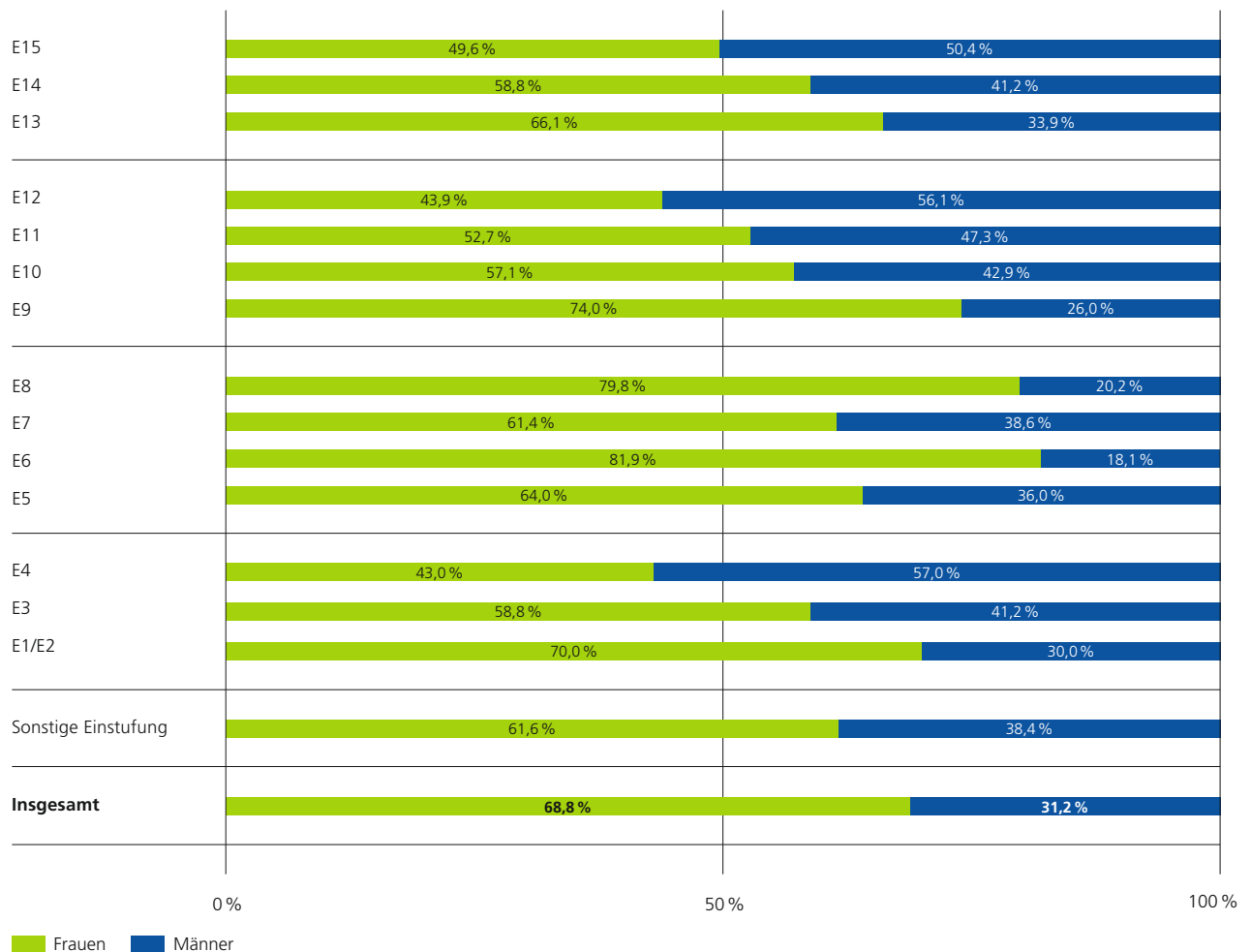


Abb. I 4.7 Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte) nach Entgeltgruppen und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023. (Quelle: Amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik; eigene Berechnungen. Ohne Auszubildende, Praktikant_innen und Sonstige Hilfskräfte. N = 59.756)

Ebene und nimmt neben der Gesamtbetrachtung²⁰ zusätzlich das Verwaltungs- und Technische Personal bei den Tarifbeschäftigten sowie das Verwaltungs- und Bibliothekspersonal bei den MTV-Beamt_innen in den Blick. Dabei zeigen sich gegenüber den Analysen im Gender-Report 2022 (vgl. Kortendiek et al. 2022: 63) sowohl positive als auch negative Entwicklungen. Mit Blick auf die Beschäftigtenzahl bei den Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppen E5–E8 dominiert nicht mehr E6, sondern E8, und auch der Frauenanteil fällt hier mittlerweile höher aus als in E6. Damit deutet sich eine Tendenz zur höheren Eingruppierung an, die vor allem die tarifbeschäftigten Frauen im Büromanagement der Fachbereiche und in der Verwaltung betrifft. Demge-

genüber ist der Frauenanteil beim Technischen Personal in den Entgeltgruppen E9–E12 um -6,2 Prozentpunkte auf 37,5 % gesunken. Im Folgenden stehen nun die Auswertungen der für das Jahr 2023 vorliegenden hochschulstatistischen Daten des hauptberuflichen MTV-Personals an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Fokus.

Tarifbeschäftigte

Die Eingruppierung der Tarifbeschäftigten im MTV-Bereich an den nordrhein-westfälischen Hochschulen richtet sich ebenfalls nach dem TV-L und umfasst die Entgeltgruppen E1–E15. Die jeweilige Eingruppierung ist von der Qualifikation und der ausgeübten Tätigkeit

²⁰ Nicht enthalten sind – aufgrund ihrer Sonderstellung in der Entgeltstruktur – die beiden Personalgruppen Auszubildende und Praktikant_innen sowie die nebenberufliche Personalgruppe der Sonstigen Hilfskräfte.

Tab. I 4.16 Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte) nach Entgeltgruppen, ausgewählten Personalgruppen und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023

Personalgruppe	Alle Tarifbeschäftigten		Darunter			
			Verwaltungspersonal		Technisches Personal	
Entgeltgruppe	Gesamt	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauenanteil in %
E15	264	49,6 %	236	47,5 %	10	30,0 %
E14	831	58,8 %	607	60,1 %	79	39,2 %
E13	3.547	66,1 %	2.875	68,9 %	260	25,8 %
E13–E15	4.642	63,8 %	3.718	66,1 %	349	28,9 %
E12	1.651	43,9 %	965	52,5 %	501	19,6 %
E11	4.275	52,7 %	2.635	59,7 %	925	22,4 %
E10	3.169	57,1 %	1.624	66,5 %	774	25,6 %
E9	14.909	74,0 %	4.884	78,7 %	3.011	48,1 %
E9–E12	24.004	65,9 %	10.108	69,3 %	5.211	37,5 %
E8	12.336	79,8 %	3.466	88,2 %	886	42,8 %
E7	5.005	61,4 %	375	28,5 %	1.143	17,0 %
E6	5.583	81,9 %	2.525	84,7 %	631	50,6 %
E5	2.381	64,0 %	619	56,1 %	463	26,3 %
E5–E8	25.305	75,1 %	6.985	80,9 %	3.123	32,5 %
E4	1.094	43,0 %	259	37,8 %	84	23,8 %
E3	3.117	58,8 %	357	49,3 %	144	36,1 %
E1/E2	577	70,0 %	252	70,6 %	23	60,9 %
E1–E4	4.788	56,6 %	868	52,1 %	251	34,3 %
Sonstige Einstufung	1.017	61,6 %	219	30,1 %	31	12,9 %
Insgesamt	59.756	68,8 %	21.898	71,4 %	8.965	35,2 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023; eigene Berechnungen. Ohne Auszubildende, Praktikant_innen und Sonstige Hilfskräfte.

abhängig. Zudem werden die einzelnen Entgeltgruppen²¹ vor dem Hintergrund der jeweiligen Qualifikationsvoraussetzungen nochmals zusammengefasst in Cluster unterteilt: Un- und angelernte Kräfte werden in der Regel in E1–E4 eingruppiert, die Entgeltgruppen E5–E8 setzen eine abgeschlossene Berufsausbildung voraus, für eine Eingruppierung in E9–E12 ist zumindest ein Bachelor- oder vergleichbarer FH-Abschluss erforderlich und für E13–E15 ein Master- oder vergleichbarer wissenschaftlicher Abschluss.

Mit Blick auf die Geschlechterverteilung zeigt sich, dass unter den 59.756 hauptberuflichen Tarifbeschäftigten an den NRW-Hochschulen Frauen zu mehr als zwei Dritteln (68,8 %) vertreten sind (Tab. I 4.16). Eine genauere Betrachtung der einzelnen Entgeltgruppen lässt

hierbei jedoch unterschiedliche geschlechterbezogene Verteilungen sichtbar werden (Abb. I 4.7). Den höchsten Frauenanteil mit 81,9 % weist die Entgeltgruppe E6 auf, gefolgt von E8 mit 79,8 %. Die Entgeltgruppen E5 und E7 verzeichnen mit 64,0 % bzw. 61,4 % hingegen niedrigere Frauenanteile. Damit stellt das Cluster E5–E8 mit der Verteilung der Frauenanteile eine Ausnahme dar, denn in den anderen Clustern zeigt sich das Bild, dass der Frauenanteil mit Höhe der Entgeltgruppe abnimmt. So sinkt der Frauenanteil in der Gruppe der un- und angelernten Fachkräfte von 70,0 % bei E1–E2 auf 43,0 % in E4. Ein noch stärkerer Rückgang verzeichnet das Cluster E9–E12: Sind Frauen in E9 noch zu fast drei Vierteln (74,0 %) vertreten, sind es in E12 lediglich 43,9 %, dies entspricht einer Differenz von -30,1 Prozentpunkten. Im höchsten Entgeltcluster ist das Absin-

²¹ Die Entgeltgruppen beinhalten z. T. Untergruppen wie E9a und E9b, die hier nicht gesondert dargestellt werden: E9a ist in E8 enthalten, da für die Eingruppierung in E9a kein Hochschulabschluss erforderlich ist. Die Entgeltgruppe E9b entspricht hingegen E9. Darüber hinaus gibt es sogenannte Übergangstarife aus dem früheren Bundesangestelltentarif (BAT), wie bspw. E13Ü. Diese werden bei den entsprechenden Entgeltgruppen eingeordnet.

ken des Frauenanteils nicht ganz so ausgeprägt, aber dennoch vorhanden: So sind in der Eingangsgruppe E13 noch zwei Drittel der Beschäftigten Frauen, während sie in E15 nur noch knapp die Hälfte stellen.

Werden die beiden Gruppen des Verwaltungs- und Technischen Personals in die Auswertungen einbezogen, werden weitere Geschlechterungleichheiten sichtbar (Tab. I 4.16). Zunächst zeigt sich, dass der Frauenanteil beim Verwaltungspersonal mit 71,4 % fast doppelt so hoch ausfällt wie beim Technischen Personal mit 35,2 %. Wie in der Gesamtbetrachtung der Entgeltgruppen weist das Cluster E5–E8 auch beim Verwaltungspersonal mit 80,9 % den höchsten Frauenanteil auf. Mit Blick auf die Beschäftigtenzahl dominiert E8, gefolgt von E6, und auch der Frauenanteil ist in E8 etwas höher (88,2 %) als in E6 (84,7 %). Der niedrigste Frauenanteil (28,5 %) findet sich in E7, in dieser Entgeltgruppe sind häufig pflegerische oder technische Berufe eingruppiert. Bei den weiteren Entgeltgruppen und -clustern zeigt sich eine vergleichbare Geschlechterverteilung wie in der Gesamtbetrachtung.

Auch beim Technischen Personal zeigt sich die Entgeltgruppe E7 mit lediglich 17,0 % Frauen als klare Männer-

domäne. Zudem lässt sich das Muster eines abnehmenden Frauenanteils jeweils zwischen den Entgeltgruppen E5 und E7 sowie – auf höherem Niveau – zwischen E6 und E8 erkennen. Jedoch weist dieses Cluster – anders als das Verwaltungspersonal – einen niedrigeren Frauenanteil (32,5 %) auf als das Cluster E9–E12 (37,5 %). Dies ist u. a. auf den vergleichsweise hohen Frauenanteil von 48,1 % in der zahlenmäßig stark besetzten Entgeltgruppe E9 zurückzuführen. Demgegenüber sinkt der Frauenanteil in der nächsthöheren Entgeltgruppe E10 auf 25,6 %, und in E12 sind Frauen lediglich zu einem Fünftel (19,9 %) vertreten. Im höchsten Entgeltcluster sind Frauen mit einem Anteil von 28,9 % unterrepräsentiert, wobei der Frauenanteil in E14 mit 39,2 % höher liegt als in E13. Hier stellen Frauen ein Viertel der Entgeltgruppe. Die Entgeltgruppen E1–E4 sind im Technischen Personal nur selten vergeben. Gleichwohl zeigt sich auch hier ein rückläufiger Frauenanteil mit steigender Entgeltgruppe.

Beam_t_innen

Unter den 1.678 Hochschulbeam_t_innen im MTV-Bereich bilden Frauen ebenfalls eine Mehrheit (62,0 %) (Tab. I 4.17). Ihr Anteil fällt jedoch um -6,8 Prozentpunkte geringer aus als bei den Tarifbeschäftigten.

Tab. I 4.17 Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Beam_t_innen) nach Besoldungsgruppen, ausgewählten Personalgruppen und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023

Personalgruppe	Alle Beam_t_innen		Darunter			
	Gesamt	Frauenanteil in %	Verwaltungspersonal		Bibliothekspersonal	
Besoldungsgruppe			Gesamt	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauenanteil in %
A15/A16	141	47,5 %	128	47,7 %	11	45,5 %
A14	131	48,9 %	117	50,4 %	11	45,5 %
A13	288	54,5 %	256	52,7 %	30	73,3 %
A13–A16	560	51,4 %	501	50,9 %	52	61,5 %
A12	177	64,4 %	126	58,7 %	46	84,8 %
A11	293	76,5 %	195	72,3 %	91	90,1 %
A10	197	84,8 %	83	85,5 %	108	88,9 %
A9	194	64,4 %	120	71,7 %	47	83,0 %
A9–A12	861	73,2 %	524	71,0 %	292	87,7 %
A8	110	40,0 %	14	78,6 %	40	75,0 %
A7	70	58,6 %	4	*	50	76,0 %
A5/A6	7	71,4 %	2	*	5	*
A5–A8	187	48,1 %	20	75,0 %	95	75,8 %
Sonstige Einstufung	70	45,7 %	70	45,7 %	(-)	(-)
Insgesamt	1.678	62,0 %	1.115	60,4 %	439	82,0 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023; eigene Berechnungen. Ohne Auszubildende, Praktikant_innen und Sonstige Hilfskräfte. * Der Frauenanteil wird aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.

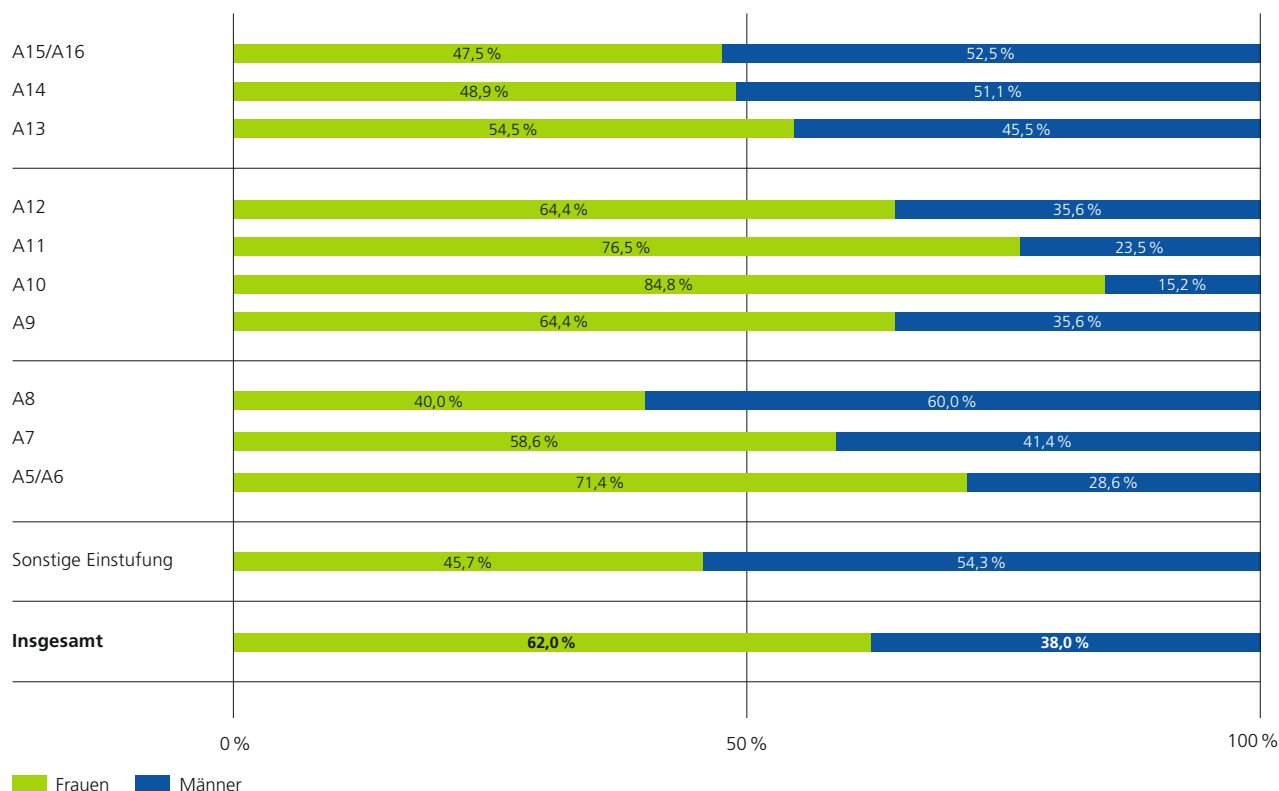


Abb. I 4.8 Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Beam_t_innen) nach Entgeltgruppen und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023. (Quelle: Amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik; eigene Berechnungen. Ohne Auszubildende, Praktikant_innen und Sonstige Hilfskräfte. N = 1.678)

Das Qualifikationsniveau ist insgesamt höher, die häufigste Laufbahngruppe²² ist 2.1 (A9–A12). Hier findet sich auch der höchste Frauenanteil mit fast drei Vierteln (73,2 %) wieder, während Frauen in der Laufbahngruppe 2.2 (A13–A16) nur etwas mehr als die Hälfte stellen (51,4 %). Zudem macht die Auswertung der Besoldungsgruppen geschlechterbezogene Verdienstunterschiede sichtbar. Die Geschlechterverteilung innerhalb der Laufbahngruppen zeigt dabei fast durchgängig das Muster eines mit jeder höheren Besoldungsgruppe abnehmenden Frauenanteils (Abb. I 4.8). Eine Ausnahme bildet die Besoldungsgruppe A9, das Eingangsamt zur Laufbahngruppe 2.1, das mit fast zwei Dritteln (64,4 %) zwar eine deutliche Mehrheit an Frauen aufweist, jedoch klar hinter dem Frauenanteil in der nächsthöheren Besoldungsgruppe A10 (84,8 %) zurückbleibt. Ab A10 aufwärts sinkt jedoch der Frauenanteil in jeder Besoldungsgruppe.

In der Laufbahngruppe 2.2, die einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss erfordert, liegen die Frauenanteile

an den einzelnen Besoldungsgruppen näher beieinander. Während zwischen den Besoldungsgruppen A13 (54,5 %) und A14 (48,9 %) noch ein merklicher Rückgang beim Frauenanteil zu beobachten ist, liegt ihre Beteiligung an den höchsten Besoldungsgruppen A15/A16 (47,5 %) nur wenig unter ihrem Anteil bei A14.

In der größten Personalgruppe, den 1.115 Verwaltungsbeam_t_innen, sind Frauen mehrheitlich (60,4 %) vertreten (Tab. I 4.17). Die höchste Laufbahngruppe 2.2 hat hier – bezogen auf die Beschäftigtenzahl – ein überdurchschnittliches Gewicht und liegt mit der Laufbahngruppe 2.1 fast gleichauf, während es kaum Verwaltungspersonal in den hier zusammengefassten Laufbahngruppen 1.1 und 1.2 (A5–A8) gibt. Die durchschnittlichen Frauenanteile und ihre Verteilung innerhalb der Laufbahngruppen entsprechen in der Tendenz der bereits dargestellten Gesamtverteilung, jedoch mit etwas anderen Abständen: In der Laufbahngruppe 2.1 fällt der Abstand beim Frauenanteil zwischen A10 (85,5 %) und dem höchsten Amt A12

²² Für die Beam_t_innen existieren in NRW vier Laufbahngruppen: Laufbahngruppe 1.1 (ehem. einfacher Dienst), Laufbahngruppe 1.2 (ehem. mittlerer Dienst), Laufbahngruppe 2.1 (ehem. gehobener Dienst) und Laufbahngruppe 2.2 (ehem. höherer Dienst). Dabei ist die Besoldungsgruppe A5 der Laufbahngruppe 1.1 zugeordnet, A6–A8 der Laufbahngruppe 1.2, A9–A12 der Laufbahngruppe 2.1 und A13–A16 der Laufbahngruppe 2.2.

Tab. I 4.18 MTV-Beschäftigte an den Universitäten (ohne Kliniken) in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2013 und 2023

Rang MTV-Beschäftigte	Universität	MTV-Beschäftigte			Frauenanteile			
		2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	FernU Hagen	757	742	-2,0 %	68,8 %	68,7 %	-0,1	0,4
2	U Bielefeld	1.135	1.504	32,5 %	62,6 %	67,2 %	4,7	-1,1
3	U Wuppertal	707	847	19,8 %	59,7 %	63,9 %	4,2	-4,4
4	U Köln	1.773	2.263	27,6 %	62,5 %	63,4 %	0,8	-4,9
5	U Duisburg-Essen	1.656	1.592	-3,9 %	60,3 %	62,6 %	2,4	-5,7
6	U Düsseldorf	1.053	1.028	-2,4 %	63,7 %	62,3 %	-1,5	-6,1
7	U Siegen	667	848	27,1 %	54,7 %	61,2 %	6,5	-7,1
8	U Bonn	1.954	2.031	3,9 %	60,0 %	60,5 %	0,5	-7,8
9	U Münster	1.972	2.197	11,4 %	61,6 %	59,9 %	-1,7	-8,4
10	U Paderborn	700	841	20,1 %	52,7 %	58,3 %	5,5	-10,0
11	TU Dortmund	1.228	1.580	28,7 %	57,4 %	56,5 %	-0,9	-11,8
12	DSHS Köln	265	321	21,1 %	50,2 %	55,8 %	5,6	-12,5
13	U Bochum	2.074	2.354	13,5 %	54,0 %	54,9 %	1,0	-13,4
14	RWTH Aachen	3.464	3.749	8,2 %	41,6 %	46,8 %	5,1	-21,5
Alle Universitäten (ohne Kliniken)		19.405	21.897	12,8 %	56,4 %	58,5 %	2,0	-9,8
Alle Hochschulen		54.660	68.403	25,1 %	67,7 %	68,3 %	0,6	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

(58,7 %) mit -26,8 Prozentpunkten noch größer aus als im Durchschnitt aller Beamt_innen. In der Laufbahngruppe 2.2 hingegen ist der Abstand zwischen A13 und A15/16 etwas weniger ausgeprägt als im Gesamtdurchschnitt.

Das verbeamtete Bibliothekspersonal bildet ebenfalls eine größere Gruppe unter den Hochschulbeamt_innen mit einem sehr hohen Frauenanteil von 82,0 %. Hier dominiert die Laufbahngruppe 2.1, in der sich auch der höchste Frauenanteil befindet (87,7 %), während Frauen in der Laufbahngruppe 2.2 nur einen Anteil von 61,5 % stellen. Zudem steigt in der Laufbahngruppe 2.1 – anders als im Verwaltungsdienst – der Frauenanteil bis zur Besoldungsgruppe A11 auf 90,1 % an, sinkt dann aber in der Besoldungsgruppe A12 wieder auf 84,4 % ab.

4.4.2 MTV-Beschäftigte nach Hochschulart

In diesem Abschnitt wird die Entwicklung der Geschlechterverteilung im MTV-Bereich nach Hochschulart und auf der Ebene der einzelnen Hochschulen be-

trachtet. Die Darstellungen beziehen sich hier auf die gesamte Statusgruppe mit ihren insgesamt 68.403 Mitarbeitenden (Tab. I 4.18)²³ und beleuchten die Entwicklungen bei den Beschäftigtenzahlen und Frauenanteilen im Zehnjahreszeitraum zwischen 2013 und 2023. Hierbei zeigt sich insgesamt, dass die Anzahl der MTV-Beschäftigten seit dem Jahr 2013 um ein Viertel (25,1 %) aufgestockt wurde. Die Geschlechterverteilung hat sich hingegen nur wenig verändert, der Frauenanteil hat sich um gerade einmal 0,6 Prozentpunkte auf 68,3 % erhöht.

Universitäten

An den Universitäten (ohne Kliniken) gehören 21.897 Beschäftigte der Statusgruppe MTV an. Der Zuwachs bei der Anzahl der Beschäftigten fällt mit 12,8 % im Landesvergleich unterdurchschnittlich aus. Der Frauenanteil weicht mit 58,5 % um -9,8 Prozentpunkte vom NRW-Durchschnitt ab, während seine Steigerungsrate mit 2,0 Prozentpunkten etwas höher ist. Bei der Betrachtung der einzelnen Hochschulen zeigen sich große Unterschiede: So reichen die Frauenanteile von gut zwei Dritteln (68,7 %) an der FernUniversität Hagen

²³ Anders als in den Auswertungen nach Dienstverhältnis sind hier nun auch die Personalgruppen Auszubildende, Praktikant_innen und Sonstige Hilfskräfte einbezogen.

Tab. I 4.19 MTV-Beschäftigte an den Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2013 und 2023

Rang MTV-Beschäftigte	Klinikum	MTV-Beschäftigte			Frauenanteile			
		2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	UK Bochum	275	215	-21,8 %	82,5 %	84,2 %	1,6	15,9
2	UK Münster	6.232	8.343	33,9 %	76,4 %	76,1 %	-0,3	7,8
3	UK Düsseldorf	4.537	5.416	19,4 %	76,0 %	75,8 %	-0,2	7,5
4	UK Essen	5.288	6.920	30,9 %	77,0 %	74,5 %	-2,5	6,2
5	UK Aachen	4.977	5.918	18,9 %	75,4 %	73,8 %	-1,6	5,5
6	UK Köln	5.589	7.804	39,6 %	77,1 %	73,4 %	-3,7	5,1
7	UK Bonn	3.914	5.808	48,4 %	73,7 %	73,2 %	-0,5	4,9
Alle Universitätskliniken		30.812	40.424	31,2 %	76,1 %	74,6 %	-1,6	6,2
Alle Hochschulen		54.660	68.403	25,1 %	67,7 %	68,3 %	0,6	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

bis hin zu lediglich 46,8 % an der RWTH Aachen, die damit als einzige unter der 50-%-Marke liegt. Insbesondere die Universitäten mit technischem Schwerpunkt wie die RWTH Aachen und die TU Dortmund oder mit einem spezifischen Fächerspektrum wie die Deutsche Sporthochschule Köln weisen im Landesvergleich unterdurchschnittliche Frauenanteile auf, doch auch an der Universität Bochum liegt der Frauenanteil von 54,9 % deutlich unter dem NRW-Mittelwert. Im Zehnjahresvergleich verzeichnet die Universität Siegen sowohl den höchsten Anstieg beim Frauenanteil (6,5 Prozentpunkte) als auch einen überdurchschnittlichen Personalzuwachs (27,1 %). Demgegenüber hat sich an den Universitäten Bonn, Köln und Bochum der Anteil der Frauen kaum erhöht, an der TU Dortmund sowie den Universitäten Düsseldorf und Münster ist er sogar leicht rückläufig.

Universitätskliniken

An den sieben²⁴ Universitätskliniken sind 40.424 Personen im MTV-Bereich beschäftigt und bilden damit die große Mehrheit dieser Statusgruppe (Tab. I 4.19). Ihre Anzahl hat sich im Zehnjahreszeitraum um fast ein Drittel (31,2 %) deutlich erhöht. Der im Landesvergleich überdurchschnittliche Frauenanteil von knapp drei Vierteln (74,6 %) ist hierbei insbesondere auf das Pflegepersonal zurückzuführen, das den Universitätskliniken (mit Ausnahme der Universität Bochum) zugeordnet ist. Auch die Laborberufe in den Kliniken und Medizinischen Fakultäten werden überwiegend von Frauen ausgeübt.

Die umfangreichste Personalaufstockung um fast die Hälfte (48,4 %) findet sich am Universitätsklinikum Bonn, aber auch an den Universitätskliniken Köln, Münster und Essen liegen die Veränderungsrate bei mindestens 30,9 %. Im Hinblick auf den Frauenanteil lassen sich kaum Unterschiede zwischen den Universitätskliniken erkennen, was ebenfalls auf die hier sehr ähnliche Zusammensetzung der Personalgruppen zurückzuführen ist. Der deutlich höhere Frauenanteil von 84,2 % an der Universität Bochum kann mit der spezifischen Personalstruktur des sehr kleinen MTV-Bereichs erklärt werden.

HAWs

An den HAWs zählen insgesamt 5.456 Beschäftigte zur Statusgruppe MTV (Tab. I 4.20). Im Landesvergleich zeigt sich hier mit einer Steigerungsrate von 37,0 % die höchste Personalaufstockung zwischen 2013 und 2023. Im gleichen Zeitraum ist der Frauenanteil um 4,5 Prozentpunkte gestiegen und liegt mit 62,2 % unter dem Landesdurchschnitt. Auf der Ebene der einzelnen Hochschulen zeigen sich sehr unterschiedliche Veränderungsrate im Hinblick auf die Beschäftigtenzahlen. Hier wird deutlich, dass der überdurchschnittliche Personalzuwachs an den HAWs vor allem auf die im Jahr 2009 erfolgten Neugründungen von vier Hochschulen zurückzuführen ist: So weisen die Hochschulen Ruhr West (229,6 %), Rhein-Waal (154,1 %) und Hamm-Lippstadt (130,7 %) sowie die Hochschule für Gesundheit Bochum (153,8 %) die prozentual höchsten Zuwachsraten auf. An der Fach-

²⁴ MTV-Beschäftigte des neu gegründeten Klinikums OWL der Universität Bielefeld sind in der Hochschulstatistik noch nicht enthalten.

Tab. I 4.20 MTV-Beschäftigte an den HAWs in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2013 und 2023

Rang MTV-Beschäftigte	HAW	MTV-Beschäftigte			Frauenanteile			
		2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	HS Bonn-Rhein-Sieg	180	296	64,4 %	73,3 %	72,0 %	-1,4	3,7
2	HS für Gesundheit	52	132	153,8 %	73,1 %	68,9 %	-4,1	0,6
3	HS Bielefeld	205	317	54,6 %	62,0 %	68,1 %	6,2	-0,2
4	FH Dortmund	236	367	55,5 %	58,9 %	65,9 %	7,0	-2,4
5	HS Hamm-Lippstadt	75	173	130,7 %	61,3 %	64,7 %	3,4	-3,6
6	HS Rhein-Waal	122	310	154,1 %	58,2 %	64,2 %	6,0	-4,1
7	FH Südwestfalen	557	338	-39,3 %	46,0 %	63,0 %	17,1	-5,3
8	HS Niederrhein	324	432	33,3 %	66,7 %	63,0 %	-3,7	-5,3
9	HS Westfälische	197	229	16,2 %	58,9 %	62,0 %	3,1	-6,3
10	FH Münster	364	484	33,0 %	57,7 %	60,5 %	2,8	-7,8
11	TH Ostwestfalen-Lippe	227	290	27,8 %	57,3 %	60,0 %	2,7	-8,3
12	FH Aachen	369	410	11,1 %	57,2 %	59,5 %	2,3	-8,8
13	HS Ruhr West	98	323	229,6 %	69,4 %	59,4 %	-9,9	-8,9
14	HS Düsseldorf	228	377	65,4 %	56,1 %	58,6 %	2,5	-9,7
15	TH Köln	551	725	31,6 %	55,4 %	58,2 %	2,9	-10,1
16	HS Bochum	197	253	28,4 %	53,3 %	58,1 %	4,8	-10,2
Alle HAWs		3.982	5.456	37,0 %	57,7 %	62,2 %	4,5	-6,1
Alle Hochschulen		54.660	68.403	25,1 %	67,7 %	68,3 %	0,6	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

Tab. I 4.21 MTV-Beschäftigte an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2013 und 2023

Rang MTV-Beschäftigte	Kunsthochschule	MTV-Beschäftigte			Frauenanteile			
		2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	HS für Musik Detmold	68	78	14,7 %	64,7 %	70,5 %	5,8	2,2
2	Robert Schumann HS Düsseldorf	41	60	46,3 %	61,0 %	66,7 %	5,7	-1,6
3	Kunstakademie Düsseldorf	49	51	4,1 %	69,4 %	64,7 %	-4,7	-3,6
4	HS für Musik und Tanz Köln	81	147	81,5 %	64,2 %	64,6 %	0,4	-3,7
5	Folkwang U der Künste	124	168	35,5 %	56,5 %	57,7 %	1,3	-10,6
6	Kunst-HS für Medien Köln	74	85	14,9 %	58,1 %	57,6 %	-0,5	-10,7
7	Kunstakademie Münster	24	37	54,2 %	62,5 %	54,1 %	-8,4	-14,3
Alle Kunsthochschulen		461	626	35,8 %	61,4 %	62,1 %	0,8	-6,2
Alle Hochschulen		54.660	68.403	25,1 %	67,7 %	68,3 %	0,6	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

hochschule Südwestfalen wurde hingegen Personal im MTV-Bereich abgebaut (-39,3 %).

Die Spannweite der Frauenanteile bewegt sich zwischen 72,0 % an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg und 58,1 % an der Hochschule Bochum. Im Zehnjahresver-

gleich verzeichnet die Fachhochschule Südwestfalen – vor dem Hintergrund des erfolgten Personalabbaus – mit 17,1 Prozentpunkten den höchsten Anstieg beim Frauenanteil. An der Hochschule Ruhr West lässt sich eine gegenläufige Entwicklung feststellen, hier ist zeitgleich mit der Erhöhung der Beschäftigtenanzahl der

Frauenanteil um -9,9 Prozentpunkte gesunken. Auch an den HAWs zeigt sich, dass insbesondere die Hochschulen mit einem technischen Fächerschwerpunkt, wie die Technischen Hochschulen Köln und Ostwestfalen-Lippe, die Hochschulen Bochum und Ruhr West sowie die Fachhochschule Aachen, einen im Landesvergleich unterdurchschnittlichen Frauenanteil aufweisen.

Kunsthochschulen

An den sieben Kunsthochschulen des Landes ist die Anzahl der MTV-Beschäftigten zwischen 2013 und 2023

um mehr als ein Drittel (35,8 %) auf 626 Mitarbeitende gestiegen (Tab. I 4.21). Der Frauenanteil hat sich im selben Zeitraum kaum verändert und fällt mit 62,1 % im Landesvergleich unterdurchschnittlich aus. Differenziert nach den einzelnen Kunsthochschulen wird sichtbar, dass die beiden auf Musik spezialisierten Hochschulen, die Hochschule für Musik Detmold (70,5 %) und die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf (66,7 %), den höchsten Frauenanteil an den MTV-Beschäftigten aufweisen, der niedrigste Frauenanteil findet sich mit 54,1 % an der Kunstakademie Münster.

4.5 RESÜMEE

An den nordrhein-westfälischen Hochschulen arbeiten insgesamt 78.747 Beschäftigte wissenschaftlich und künstlerisch, wobei Frauen mit einem Anteil von 44,4 % in der Unterzahl sind. Die detaillierten Auswertungen der landesweiten hochschulstatistischen Daten verdeutlichen, dass das Hochschulpersonal in NRW stark geschlechterabhängig strukturiert ist. Je nach Status- und Personalgruppe sowie nach Hochschulart werden weiterhin Geschlechterungleichheiten auf vertikaler wie auf horizontaler Ebene deutlich. Gleichwohl zeigen die Daten auch eine Verbesserung hinsichtlich der Repräsentanz von Frauen beim Hochschulpersonal.

Innerhalb des hauptberuflichen akademischen Personals lassen sich große Unterschiede nach Geschlecht feststellen. Der niedrigste Frauenanteil findet sich in der höchsten Statusgruppe: Von den 8.701 Professuren sind 29,6 % mit Frauen besetzt, was eine Erhöhung um 7,8 Prozentpunkte gegenüber dem Jahr 2013 bedeutet. Auch innerhalb der Gruppe der Professor_innen existieren Geschlechterungleichheiten: So nimmt der Frauenanteil mit steigender Hierarchiestufe ab – von 51,2 % bei den W1-Besoldeten über 33,2 % bei den W2-Besoldeten hin zu 27,0 % in der W3-Besoldungsgruppe. In Bezug auf das Dienstverhältnis zeigt sich, dass sowohl Professorinnen (92,1 %) als auch Professoren (91,9 %) in der Regel verbeamtet sind. Demgegenüber gibt es eine starke Differenzierung nach Fächern: In den Geisteswissenschaften erreichen Professorinnen mit 46,3 % fast Parität, während sie in den

Ingenieurwissenschaften mit nur 17,7 % stark unterrepräsentiert sind. Zudem setzen sich die fächerbezogenen Geschlechterunterschiede auch auf der Ebene der LuFs fort.

Die Auswertung nach Hochschulart zeigt, dass die Kunsthochschulen mit 35,5 % den höchsten Frauenanteil bei den Professuren aufweisen, gefolgt von den Universitäten mit 31,3 %. An den HAWs liegt der Professorinnenanteil von 27,6 % unter dem Landesdurchschnitt, an den Universitätskliniken ist lediglich jede vierte Professur (25,0 %) mit einer Frau besetzt. Bei allen vier Hochschularten hat sich der Frauenanteil an den Professuren zwischen 2013 und 2023 erhöht: Die größte Entwicklung verzeichnen die Kunsthochschulen mit einer Steigerungsrate von 11,2 Prozentpunkten, die geringste gibt es an den HAWs mit 6,8 Prozentpunkten.

Mit 48.427 hauptberuflich Beschäftigten ist der akademische Mittelbau die größte wissenschaftliche und künstlerische Personalgruppe an den Hochschulen des Landes NRW. Trotz einer Erhöhung des Frauenanteils um 4,6 Prozentpunkte auf 46,0 % wird eine geschlechterparitätische Verteilung weiterhin verfehlt. Einzig bei den LfbAs sind Frauen mit 56,6 % vertreten, bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen sind es 45,5 %. Auffällig ist die geschlechterübergreifende hohe Befristungsquote von 76,3 % im akademischen Mittelbau, wobei an den Universitäten mit 82,0 % der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse am

höchsten ist. Die Auswertung nach Hochschulart ergibt, dass Frauen an den Universitäten und HAWs bei den unbefristeten Stellen leicht überproportional vertreten sind, während sie an den Medizinischen Fakultäten und Kunsthochschulen deutlich unterrepräsentiert sind. Ein starker Gender Gap wird hingegen beim Beschäftigungsumfang sichtbar. So haben zwei Drittel der Männer, aber nur weniger als die Hälfte der Frauen eine vertragliche Arbeitszeit von 100 %. Auch beim Verdienst zeigen sich geschlechterbezogene Ungleichheiten: Hier sinken die Frauenanteile mit steigender Entgelt- oder Besoldungsgruppe kontinuierlich. Besonders deutlich ist dieses Phänomen bei den Tarifbeschäftigten in den Entgeltgruppen E13–E15 und bei den Beamt_innen in A12–A16 zu beobachten.

Die Betrachtung nach Hochschulart ergibt, dass die Universitäten (ohne Kliniken) mit 41,5 % den im Landesvergleich niedrigsten Frauenanteil am hauptberuflichen akademischen Mittelbau aufweisen. Zudem zeigt sich eine hohe Spannweite bei der Höhe der Frauenanteile an den Universitäten, die sich zwischen 29,2 % an der RWTH Aachen und 50,1 % an der Universität Köln bewegen. Die Universitätskliniken sind die einzige Hochschulart, an der Frauen mehrheitlich vertreten sind (56,1 %), auch differieren die einzelnen Kliniken in Bezug auf den Frauenanteil im akademischen Mittelbau nur wenig. Demgegenüber gibt es an den HAWs – auch aufgrund der jeweiligen spezifischen Fächerstruktur – große Unterschiede beim Frauenanteil: So verzeichnet die Hochschule für Gesundheit Bochum den höchsten Frauenanteil mit 84,5 %, wohingegen an der technisch ausgerichteten Fachhochschule Aachen der Frauenanteil gerade einmal bei 34,9 % liegt. Die Anzahl der hauptberuflichen akademischen Mittelbauangehörigen fällt an den Kunsthochschulen mit 312 Beschäftigten klein aus, wobei der Frauenanteil mit 47,4 % über dem Landesdurchschnitt liegt.

Die Statusgruppe der MTV-Beschäftigten umfasst an den nordrhein-westfälischen Hochschulen 68.403 Personen, davon sind gut zwei Drittel Frauen (68,3 %). Die Tätigkeitsfelder gestalten sich heterogen – vom Büromanagement

und Bibliotheks- und Verwaltungsdienst über technische Berufe bis hin zur Pflege an den Universitätskliniken oder einer Beschäftigung im IT-Bereich. Ebenso heterogen ist die Geschlechterverteilung, die sich u. a. in der Verdienststruktur abbildet. Auch hier zeigt sich das Muster, dass der Frauenanteil tendenziell mit der Höhe der Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe abnimmt. Dies gilt insbesondere für die höheren Entgeltgruppen E9–E15 bei den Tarifbeschäftigten und A10–A15/A16 bei den Beamt_innen. Die MTV-Tarifbeschäftigten sind am häufigsten im Cluster E5–E8 eingruppiert, hier findet sich auch der höchste Frauenanteil mit 75,1 %, wobei er in E6 bei 81,9 % und in E8 bei 79,8 % liegt. Bei den Hochschulbeamt_innen dominiert die Laufbahngruppe 2.1 (A9–A12), die auch den höchsten Frauenanteil aufweist (73,2 %). Eine horizontale Geschlechtersegregation in der Gruppe der MTV-Tarifbeschäftigten zeigt sich darin, dass Frauen beim Technischen Personal insgesamt mit einem Anteil von 35,2 % unterrepräsentiert sind. Dies gilt insbesondere für die Entgeltgruppen E13–E15.

Im Zehnjahresvergleich hat sich die Anzahl der gesamten MTV-Beschäftigten an den NRW-Hochschulen um ein Viertel erhöht, dabei weisen die HAWs vor dem Hintergrund von vier im Jahr 2009 neu gegründeten Hochschulen den höchsten Zuwachs (37,0 %) auf, gefolgt von den Universitätskliniken (31,2 %). Die Mehrheit der MTV-Beschäftigten arbeitet an den Universitätskliniken, wo das Pflegepersonal und das medizinische bzw. technische Assistenzpersonal ebenfalls zur Statusgruppe gehört. Da in beiden Berufsgruppen überwiegend Frauen arbeiten, verzeichnen die Universitätskliniken mit 74,6 % auch den höchsten Frauenanteil im NRW-Vergleich. An den HAWs und Kunsthochschulen liegt der Frauenanteil nur noch bei rund 62 %, an den Universitäten sind es schließlich 58,5 %. Auch auf Hochschulebene lässt sich beobachten, dass Frauen im Vergleich zu Männern weniger in technischen Berufen arbeiten: Dies wird dadurch deutlich, dass der Frauenanteil im MTV-Bereich an Hochschulen mit einem technischen Fächerschwerpunkt im Ländervergleich unterdurchschnittlich ausfällt.

5 GESCHLECHTERUNGLEICHHEITEN IN DEN FÄCHERGRUPPEN

Die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf den verschiedenen Qualifizierungsstufen und Hierarchieebenen des Hochschulpersonals spiegelt – trotz einiger Verbesserungen – den für Frauen erschwerten Zugang zu wissenschaftlichen und beruflichen Karrieren. Neben diesen vertikalen Geschlechterungleichheiten existieren ebenfalls horizontale Ungleichheiten auf der Ebene der Fächergruppen, die Gegenstand des vorliegenden Kapitels sind. Der Vergleich der acht Fächergruppen der amtlichen Hochschulstatistik für die Hochschulen in Landesträgerschaft lässt eine Differenz hinsichtlich der Repräsentanz von Frauen beim Studium und bei den Professuren sichtbar werden (Abb. I 5.1). So liegt der Frauenanteil an den Studierenden in allen Fächergruppen über dem der Professor_innen, wobei der Abstand je nach Fächergruppe unterschiedlich ausfällt. Auch gibt es in keiner Fächergruppe eine geschlechterparitätische Besetzung der Professuren, während Studentinnen in fünf von acht Fächergruppen mehrheitlich vertreten sind. Die Geisteswissenschaften und die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften weisen mit 67,5 % bzw. 68,6 % die höchsten Frauenanteile auf. Während in ersterer mittlerweile 46,3 % der Professuren

von einer Frau bekleidet werden, weicht in letzterer der Professorinnenanteil von 28,7 % um -39,9 Prozentpunkte vom Studentinnenanteil ab, sodass hier die höchste Differenz zwischen den beiden Statusgruppen zu finden ist. Den kleinsten Abstand zwischen Studentinnen- und Professorinnenanteil gibt es in den Ingenieurwissenschaften und damit in derjenigen Fächergruppe, in der Frauen deutlich unterrepräsentiert sind: So sind nicht einmal ein Viertel (23,8 %) der Studierenden Frauen, und der Professorinnenanteil verfehlt mit 17,7 % die 20-%-Marke. In der Fächergruppe Sport zeigt sich ein ähnliches Bild, auch wenn hier die Beteiligung von Frauen mit 37,5 % bei den Studierenden und mit 26,1 % bei den Professor_innen etwas höher ausfällt.

Im Folgenden wird die Geschlechterverteilung bei den Studierenden, Promovierten sowie beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal des Mittelbaus und den Professuren in den acht Fächergruppen in den Blick genommen. Dabei wird ebenfalls untersucht, wie sich die Beteiligung von Frauen in den jeweiligen Fächergruppen an den einzelnen Hochschulen in Trägerschaft des Landes gestaltet.²⁵

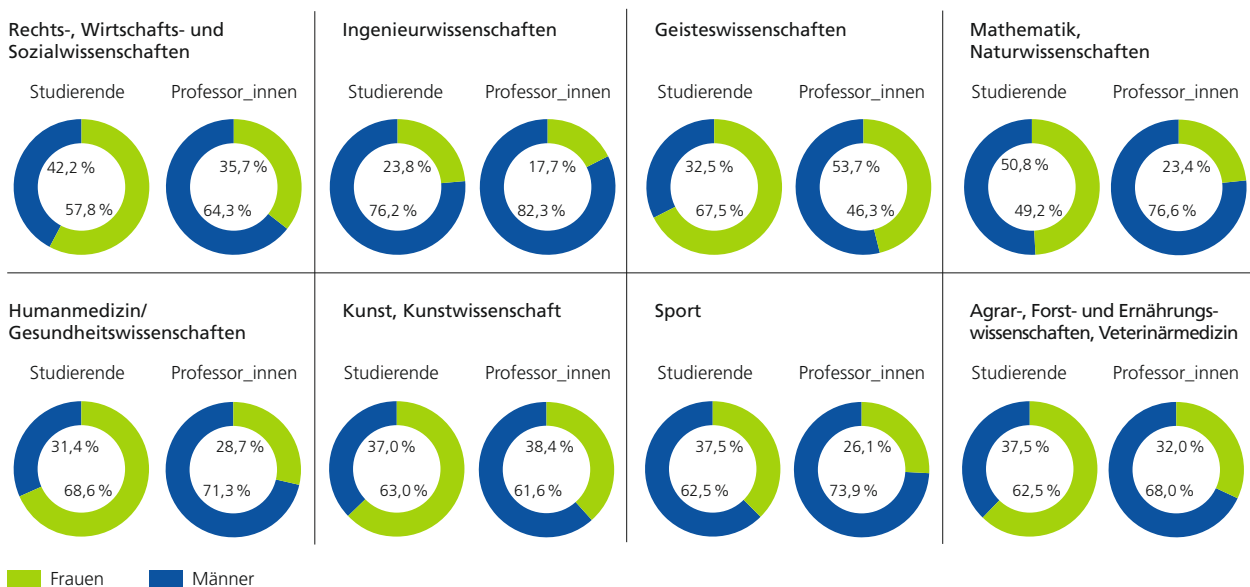


Abb. I 5.1 Studierende und Professor_innen nach Fächergruppen – Frauen- und Männeranteile an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023. (Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023 sowie Studierendenstatistik WS 2023/24; eigene Berechnungen)

²⁵ Geordnet sind die einzelnen Hochschulen nach der Abweichung ihres Gesamtfrauenanteils über die vier untersuchten Gruppen hinweg vom Landesdurchschnitt (letzte Tabellenspalte). Hochschulen, in denen die jeweilige Fächergruppe nicht vertreten ist, werden nicht berücksichtigt. Außerdem werden Hochschulen, deren Studierendenzahl in der jeweiligen Fächergruppe unter 100 liegt, in der Tabelle nicht dargestellt, aber in die Summen und Durchschnitte (unterste Zeile) eingerechnet. „Alle Hochschulen“ bezieht sich dabei auf die jeweils im Titel angegebene Fächergruppe. Des Weiteren wurde das Personal der Zentralen Einrichtungen nicht berücksichtigt, da es in der Regel keiner Fächergruppe zugeordnet ist.

5.1 FÄCHERGRUPPE RECHTS-, WIRTSCHAFTS- UND SOZIALWISSENSCHAFTEN

Mit 198.874 Studierenden stellen die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften die größte Fächergruppe an den Hochschulen in NRW dar (Tab. I 5.1). Während der Frauenanteil an den Studierenden (57,8 %) und am wissenschaftlich-künstlerischen Personal (ohne Professor_innen) (54,8 %) über der 50-%-Marke liegt,

ist dieser mit 44,9 % an den Promovierten und mit 35,7 % an den Professor_innen deutlich davon entfernt. Der Vergleich der Hochschulen zeigt, dass die Hochschule Düsseldorf hier die höchsten Frauenanteile bei allen vier Gruppen aufweist.

Tab. I 5.1 Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2023)

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal o. Professur			Professor_innen			Ø-Abweichung
	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	
HS Düsseldorf	4.463	71,3 %	13,4	(-)	(-)	(-)	68	60,3 %	5,5	78	48,7 %	13,1	10,7
HS Bielefeld	4.391	60,9 %	3,1	(-)	(-)	(-)	135	66,7 %	11,9	92	39,1 %	3,5	6,1
TH Köln	5.563	61,6 %	3,8	(-)	(-)	(-)	95	64,2 %	9,4	95	40,0 %	4,3	5,8
HS Hamm-Lippstadt	1.950	50,6 %	-7,3	(-)	(-)	(-)	17	64,7 %	9,9	30	50,0 %	14,3	5,7
HS Rhein-Waal	2.377	61,9 %	4,1	(-)	(-)	(-)	36	69,4 %	14,6	50	32,0 %	-3,7	5
U Bielefeld	10.736	65,2 %	7,3	71	50,7 %	5,8	622	56,8 %	1,9	124	39,5 %	3,9	4,7
TU Dortmund	5.996	59,2 %	1,3	46	51,1 %	6,2	487	58,7 %	3,9	85	42,4 %	6,7	4,5
HS Niederrhein	4.771	60,5 %	2,6	(-)	(-)	(-)	69	68,1 %	13,3	94	33,0 %	-2,7	4,4
FH Dortmund	5.083	59,1 %	1,3	(-)	(-)	(-)	53	56,6 %	1,8	76	43,4 %	7,8	3,6
FH Südwestfalen	4.509	53,0 %	-4,8	(-)	(-)	(-)	79	65,8 %	11	53	39,6 %	4	3,4
U Paderborn	4.212	58,4 %	0,5	22	43,9 %	-0,9	188	64,4 %	9,5	60	40,0 %	4,3	3,4
U Wuppertal	5.262	61,2 %	3,4	29	44,2 %	-0,7	285	60,0 %	5,2	63	39,7 %	4	3
U Duisburg-Essen	10.270	56,8 %	-1	56	41,3 %	-3,6	563	55,6 %	0,8	127	44,9 %	9,2	1,4
U Bochum	11.327	59,2 %	1,3	62	47,3 %	2,4	519	54,5 %	-0,3	100	35,0 %	-0,7	0,7
U Köln	17.125	61,6 %	3,7	156	47,1 %	2,2	790	55,7 %	0,9	187	31,6 %	-4,1	0,7
HS Westfälische	2.226	55,1 %	-2,7	(-)	(-)	(-)	32	68,8 %	13,9	53	26,4 %	-9,2	0,7
U Siegen	5.019	58,8 %	1	26	56,4 %	11,5	333	52,0 %	-2,9	80	27,5 %	-8,2	0,4
FH Münster	5.283	56,1 %	-1,7	(-)	(-)	(-)	115	59,1 %	4,3	88	30,7 %	-5	-0,8
HS Bonn-Rhein-Sieg	4.191	53,7 %	-4,2	(-)	(-)	(-)	92	55,4 %	0,6	54	31,5 %	-4,2	-2,6
RWTH Aachen	3.661	53,5 %	-4,4	51	45,5 %	0,6	354	49,2 %	-5,7	46	32,6 %	-3	-3,1
HS Bochum	2.368	46,8 %	-11,1	(-)	(-)	(-)	19	57,9 %	3,1	38	34,2 %	-1,4	-3,1
FernU Hagen	40.974	56,5 %	-1,4	26	38,5 %	-6,4	331	51,7 %	-3,2	65	33,8 %	-1,8	-3,2
U Münster	15.610	55,8 %	-2	155	40,6 %	-4,2	697	48,1 %	-6,8	139	30,2 %	-5,4	-4,6
HS Ruhr West	1.504	41,5 %	-16,4	(-)	(-)	(-)	40	45,0 %	-9,8	25	48,0 %	12,3	-4,6
U Düsseldorf	7.603	58,4 %	0,6	74	40,3 %	-4,6	340	47,9 %	-6,9	61	27,9 %	-7,8	-4,7
U Bonn	8.221	55,5 %	-2,4	66	42,9 %	-1,9	328	47,6 %	-7,3	93	25,8 %	-9,8	-5,3
FH Aachen	2.170	50,8 %	-7	(-)	(-)	(-)	17	52,9 %	-1,9	41	26,8 %	-8,8	-5,9
TH Ostwestfalen-Lippe	888	42,3 %	-15,5	(-)	(-)	(-)	15	53,3 %	-1,5	18	27,8 %	-7,9	-8,3
DSHS Köln	1.121	24,7 %	-33,1	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	-33,1
Alle Hochschulen	198.874	57,8 %	(-)	839	44,9 %	(-)	6.719	54,8 %	(-)	2.115	35,7 %	(-)	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023 sowie Studierendenstatistik WS 2023/24 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen); eigene Berechnungen; sortiert nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2021–2023) der abgeschlossenen Promotionen.

Studierende: Studentinnen sind an der Hochschule Düsseldorf mit 71,3 % vertreten, an der Universität Bielefeld sind es fast zwei Drittel (65,2 %). Auch an den Universitäten Wuppertal und Köln sowie an vier HAWs, den Hochschulen Rhein-Waal, Bielefeld, Niederrhein und der Technischen Hochschule Köln, bewegt sich der Studentinnenanteil über 60 %. Demgegenüber stellen an der Deutschen Sporthochschule Köln Studentinnen nur ein Viertel (24,7 %) der Studierenden, und auch an der Hochschule Ruhr West (41,5 %) und der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe (42,3 %) sind Frauen in der Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in der Unterzahl.

Promovierte: Bei den abgeschlossenen Promotionen weisen drei Universitäten einen Frauenanteil von über 50 % auf: Den höchsten Wert erreicht dabei die Universität Siegen mit 56,4 %, gefolgt von der TU Dortmund (51,1 %) und der Universität Bielefeld (50,7 %). Auch wenn an diesen Universitäten Frauen unter den Promovierten mehrheitlich vertreten sind, weicht ihr Anteil insbesondere an den beiden letztgenannten Universitäten deutlich von den höheren Studentinnenanteilen ab.

Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal: In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind Beschäftigte des akademischen Mittelbaus je nach Hochschule sehr unterschiedlich vertreten. Insbesondere an den HAWs ist die Fallzahl in dieser Statusgruppe z. T. sehr niedrig. Bezogen auf die Beteiligung von Frauen zeigt sich, dass ihr Anteil an zehn Hochschulen die 60-%-Marke übersteigt. Demgegenüber liegt der Frauenanteil an fünf Hochschulen unter 50 % und ist damit auch im Landesvergleich unterdurchschnittlich. Dabei weisen die Universität Bonn mit 47,6 % und die Hochschule Ruhr West mit 45,0 % die niedrigsten Frauenanteile auf.

Professor_innen: Die Hochschule Hamm-Lippstadt ist die einzige Hochschule, an der die Geschlechterverteilung bei den Professuren in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ausgeglichen ist. Sieben weitere Hochschulen verzeichnen zudem einen Professorinnenanteil von mindestens 40,0 %. Im Landesvergleich am unteren Ende befinden sich die Westfälische Hochschule (26,4 %), die Fachhochschule Aachen (26,8 %) sowie die Universität Bonn (25,8 %), hier besetzen Frauen lediglich rund ein Viertel der Professuren.

5.2 FÄCHERGRUPPE INGENIEURWISSENSCHAFTEN

Frauen sind in der zweitgrößten Fächergruppe, den Ingenieurwissenschaften, auf den beiden hier betrachteten Qualifizierungsstufen sowie beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal deutlich unterrepräsentiert (Tab. I 5.2). Sie stellen mit einem Anteil von 23,8 % nicht einmal ein Viertel der 176.317 Studierenden. Letzteres gilt mit einem Anteil von 24,5 % auch für das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal ohne Professur. Noch geringer fällt der Anteil von Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen (19,2 %) aus, und bei den Professorinnen liegt er lediglich bei 17,7 %.

Studierende: In den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen erreicht die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe als einzige Hochschule mit 41,0 % einen Studentinnenanteil oberhalb der 40-%-Marke, darauf folgt die Hochschule Niederrhein mit 31,4 %. An den übrigen Hochschulen verbleibt der Studentinnenanteil jedoch unter 30 %. Darunter befinden sich zwei Universitäten (Münster und Paderborn) und vier HAWs (Fachhochschule Aachen, Hochschulen Bielefeld und Bonn-Rhein-Sieg und Fachhochschule Südwestfalen), an denen die 20-%-Marke verfehlt wird.

Promovierte: Die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen divergiert an den hier betrachteten Universitäten sehr stark. Sie bewegt sich zwischen zwei Promotionen an der Universität Köln und 431 an der RWTH Aachen, wobei der Frauenanteil hier bei gerade einmal 17,0 % liegt. Insgesamt wird deutlich, dass sich der Frauenanteil an den erfolgreich Promovierten deutlich unterscheidet: So wurden an der Universität Düsseldorf fast ein Drittel (32,4 %) der insgesamt elf Promotionen von Frauen abgeschlossen, und an der FernUniversität Hagen gibt es ebenfalls nur elf abgeschlossene Promotionen, wobei sie mit 8,8 % den niedrigsten Frauenanteil verzeichnet. Doch auch an der Universität Paderborn finden sich nur wenige Frauen (13,8 %) unter den Promovierten.

Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal: Im ingenieurwissenschaftlichen akademischen Mittelbau zeichnet sich die Hochschule Niederrhein durch den höchsten Frauenanteil aus. Mit 48,6 % ist dort eine Geschlechterparität nahezu erreicht. Den zweithöchsten Frauenanteil – jedoch mit einigem Abstand – weist die Hochschule Bochum (38,9 %) auf. Auch vier weitere HAWs (die Hochschu-

Tab. I 5.2 Ingenieurwissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2023)

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal o. Professur			Professor_innen			Ø-Abweichung
	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	
HS Niederrhein	5.560	31,4 %	7,6	(-)	(-)	(-)	111	48,6 %	24,1	61	24,6 %	6,9	12,9
TH Ostwestfalen-Lippe	3.518	41,0 %	17,2	(-)	(-)	(-)	179	28,5 %	4,0	105	21,0 %	3,3	8,2
HS Bochum	4.756	28,6 %	4,8	(-)	(-)	(-)	131	38,9 %	14,4	95	16,8 %	-0,8	6,1
U Düsseldorf	3.458	28,9 %	5,1	11	32,4 %	13,1	86	25,6 %	1,1	14	21,4 %	3,8	5,8
HS Hamm-Lippstadt	2.286	26,8 %	3,0	(-)	(-)	(-)	96	33,3 %	8,8	72	18,1 %	0,4	4,1
U Bonn	2.205	22,8 %	-1,0	31	25,0 %	5,8	236	24,6 %	0,1	26	26,9 %	9,2	3,5
HS Ruhr West	4.053	23,4 %	-0,4	(-)	(-)	(-)	128	30,5 %	6,0	67	22,4 %	4,7	3,4
HS Düsseldorf	5.018	29,4 %	5,6	(-)	(-)	(-)	147	24,5 %	0,0	84	20,2 %	2,6	2,7
U Münster	1.967	16,6 %	-7,2	18	21,8 %	2,6	97	32,0 %	7,5	22	22,7 %	5,1	2,0
FH Dortmund	7.068	23,8 %	0,0	(-)	(-)	(-)	153	28,1 %	3,6	114	19,3 %	1,6	1,7
TH Köln	12.886	22,5 %	-1,3	(-)	(-)	(-)	446	32,1 %	7,6	210	14,8 %	-2,9	1,1
TU Dortmund	12.992	27,8 %	4,0	92	21,1 %	1,9	832	25,4 %	0,9	109	13,8 %	-3,9	0,7
U Duisburg-Essen	11.615	25,2 %	1,4	102	25,2 %	6,0	666	21,5 %	-3,0	87	14,9 %	-2,7	0,4
U Köln	792	25,8 %	2,0	2	*	*	19	26,3 %	1,8	5	20,0 %	2,3	0,3
U Wuppertal	5.312	26,1 %	2,3	52	17,9 %	-1,3	398	25,4 %	0,9	67	16,4 %	-1,3	0,2
RWTH Aachen	29.308	22,9 %	-0,9	431	17,0 %	-2,2	3.215	23,5 %	-1,1	177	19,8 %	2,1	-0,5
U Bielefeld	1.227	21,2 %	-2,6	21	25,4 %	6,2	161	18,6 %	-5,9	17	17,6 %	0,0	-0,6
FH Münster	6.105	26,0 %	2,2	(-)	(-)	(-)	232	21,1 %	-3,4	120	16,7 %	-1,0	-0,7
U Bochum	7.470	21,3 %	-2,5	90	19,6 %	0,4	827	22,5 %	-2,0	83	18,1 %	0,4	-0,9
U Siegen	3.951	28,3 %	4,5	42	20,8 %	1,6	273	18,7 %	-5,8	55	12,7 %	-4,9	-1,2
HS Bielefeld	4.331	16,1 %	-7,7	(-)	(-)	(-)	160	30,6 %	6,1	89	15,7 %	-1,9	-1,2
FH Aachen	8.336	19,1 %	-4,7	(-)	(-)	(-)	311	26,7 %	2,2	163	15,3 %	-2,3	-1,6
HS Bonn-Rhein-Sieg	3.574	15,0 %	-8,8	(-)	(-)	(-)	140	18,6 %	-5,9	64	26,6 %	8,9	-1,9
FernU Hagen	12.646	22,6 %	-1,2	11	8,8 %	-10,4	62	25,8 %	1,3	15	20,0 %	2,3	-2,0
HS Westfälische	3.795	20,7 %	-3,1	(-)	(-)	(-)	165	21,8 %	-2,7	114	16,7 %	-1,0	-2,3
FH Südwestfalen	4.857	15,3 %	-8,5	(-)	(-)	(-)	195	27,7 %	3,2	92	14,1 %	-3,5	-3,0
HS Rhein-Waal	2.811	20,2 %	-3,6	(-)	(-)	(-)	48	22,9 %	-1,6	40	10,0 %	-7,7	-4,3
U Paderborn	4.304	18,1 %	-5,7	48	13,8 %	-5,4	370	15,4 %	-9,1	50	20,0 %	2,3	-4,5
Alle Hochschulen	176.317	23,8 %	(-)	951	19,2 %	(-)	9.884	24,5 %	(-)	2.218	17,7 %	(-)	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023 sowie Studierendenstatistik WS 2023/24 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen); eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2021–2023) der abgeschlossenen Promotionen. * Der Frauenanteil und der Differenzwert zu NRW werden aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.

len Hamm-Lippstadt, Ruhr West und Bielefeld sowie die Technische Hochschule Köln) übersteigen mit ihrem Frauenanteil die 30-%-Marke, unter den Universitäten ist es einzig die Universität Münster (32,0 %). Im Landesvergleich unterdurchschnittliche Frauenanteile lassen sich an der Universität Paderborn mit nur 15,4 %, an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg und der Universität Bielefeld mit je 18,6 % und der Universität Siegen mit 18,7 % beobachten.

Professor_innen: Die Anzahl der ingenieurwissenschaftlichen Professuren unterscheidet sich zwischen den Hochschulen sehr deutlich. Insbesondere an den technisch ausgerichteten Hochschulen gibt es mehr als 100 Professor_innen in den Ingenieurwissenschaften – an der Technischen Hochschule Köln sind es sogar 210 –, während es an der Universität Köln gerade einmal fünf Professuren sind. An der Universität Bonn sind 26,9 % der 26 Professuren mit einer Frau besetzt.

Damit weist sie den höchsten Frauenanteil auf, dicht gefolgt von den Hochschulen Bonn-Rhein-Sieg mit 26,6 % und Niederrhein (24,6 %). An acht weiteren Hochschulen übersteigt der Professorinnenanteil die 20-%-Marke, die übrigen Hochschulen liegen darunter. Dabei verfehlt die professurenstärkste Universität, die RWTH Aachen, mit einem Anteil von 19,8 % diese

Marke nur leicht, während Professorinnen an der Technischen Hochschule Köln mit einem Anteil von 14,8 % auch im Landesdurchschnitt unterrepräsentiert sind. Die Hochschule Rhein-Waal bildet im Vergleich der Hochschulen das Schlusslicht: Nur vier Frauen haben hier eine der 40 Professuren inne, was einen Anteil von 10,0 % ausmacht.

5.3 FÄCHERGRUPPE GEISTESWISSENSCHAFTEN

Die Geisteswissenschaften sind mit 85.457 Studierenden, davon 67,5 % Frauen, die drittgrößte Fächergruppe in NRW. Sie hat zudem den zweithöchsten Studentinnen- und mit 46,3 % den höchsten Professorinnenanteil im Vergleich der Fächergruppen (Tab. I 5.3). Nahezu ausgeglichen ist der Frauen- und Männeranteil bei der Gruppe der Promovierten (49,9 %), und bei den hauptberuflichen Mittelbaubeschäftigten sind Frauen wiederum mehrheitlich vertreten. Insgesamt zeigt sich so, dass die Frauenanteile über die verschiedenen Qualifizierungs- und Hierarchiestufen hinweg jeweils sinken, was auf ungleiche

Bedingungen für Frauen auch in den Geisteswissenschaften hinweist.

Studierende: Studentinnen bilden an allen Hochschulen (zumeist Universitäten) die überwiegende Mehrheit der Studierenden. Ihre Anteile liegen zwischen 55,0 % an der FernUniversität Hagen und 77,3 % an der Technischen Hochschule Köln. Auch an der TU Dortmund sind in den Geisteswissenschaften etwas mehr als drei Viertel Studentinnen (76,8 %), Anteile über mindestens 70,4 % weisen zudem die Universitäten Paderborn, Duisburg-Essen, Wuppertal und Siegen auf. An den

Tab. I 5.3 Geisteswissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2023)

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal o. Professur			Professor_innen			Ø-Abweichung
	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	
TH Köln	1.293	77,3 %	9,9	(-)	(-)	(-)	47	66,0 %	8,3	37	64,9 %	18,5	12,2
TU Dortmund	4.560	76,8 %	9,3	6	66,7 %	16,7	105	70,5 %	12,8	32	46,9 %	0,6	9,9
U Paderborn	5.913	71,4 %	3,9	16	59,2 %	9,2	203	66,0 %	8,4	65	60,0 %	13,7	8,8
U Duisburg-Essen	6.768	73,7 %	6,2	19	70,2 %	20,2	191	63,9 %	6,2	56	48,2 %	1,9	8,6
U Wuppertal	6.539	72,8 %	5,3	11	61,8 %	11,8	167	59,3 %	1,7	50	40,0 %	-6,3	3,1
U Bielefeld	4.427	64,3 %	-3,1	27	46,9 %	-3,0	275	58,9 %	1,3	72	56,9 %	10,6	1,4
HS Westfälische	478	68,6 %	1,1	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	1,1
U Köln	12.001	69,4 %	1,9	54	50,6 %	0,7	544	58,6 %	1,0	131	45,0 %	-1,3	0,6
U Düsseldorf	5.703	66,9 %	-0,6	24	60,6 %	10,6	261	49,0 %	-8,6	52	44,2 %	-2,1	-0,2
U Siegen	4.786	70,4 %	2,9	7	52,4 %	2,4	110	56,4 %	-1,3	46	37,0 %	-9,4	-1,3
U Bonn	7.793	64,0 %	-3,5	45	50,0 %	0,1	522	60,0 %	2,3	113	40,7 %	-5,6	-1,7
RWTH Aachen	2.048	67,1 %	-0,3	11	43,8 %	-6,2	129	53,5 %	-4,1	31	48,4 %	2,1	-2,2
U Münster	9.402	63,4 %	-4,1	49	40,5 %	-9,4	449	54,1 %	-3,5	144	43,1 %	-3,3	-5,1
U Bochum	9.341	61,6 %	-5,9	44	40,5 %	-9,5	445	51,5 %	-6,2	135	44,4 %	-1,9	-5,8
FernU Hagen	4.405	55,0 %	-12,4	10	45,2 %	-4,8	53	54,7 %	-2,9	14	35,7 %	-10,6	-7,7
Alle Hochschulen	85.457	67,5 %	(-)	324	49,9 %	(-)	3540	57,6 %	(-)	978	46,3 %	(-)	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023 sowie Studierendenstatistik WS 2023/24 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen); eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2021–2023) der abgeschlossenen Promotionen.

übrigen Hochschulen bewegen sich die Studentinnenanteile oberhalb der 60-%-Marke.

Promovierte: Mit Blick auf die abgeschlossenen Promotionen in den Geisteswissenschaften weist die Universität Duisburg-Essen mit einem Frauenanteil von 70,2 % den höchsten Wert auf. Über der 60-%-Marke bewegen sich auch die Universitäten Wuppertal und Düsseldorf sowie die TU Dortmund. Demgegenüber verzeichnen die Universitäten Münster und Bochum mit je 40,5 % die niedrigsten Frauenanteile im NRW-Vergleich.

Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal: Die Frauenanteile im akademischen Mittelbau der Hochschulen variieren ebenfalls stark: So findet sich an der TU Dortmund mit 70,5 % der höchste Frauenanteil. An der Technischen Hochschule Köln und der Universität Paderborn sind Frauen mit je 66,0 % zu fast zwei Dritteln vertreten, und auch an der Universität

Duisburg-Essen (63,9 %) und Bonn (60,0 %) sind die Frauenanteile im Landesvergleich überdurchschnittlich. An den weiteren Hochschulen bewegen sich die Frauenanteile oberhalb der 50-%-Marke. Eine Ausnahme bildet die Universität Düsseldorf, die mit 49,0 % den niedrigsten Frauenanteil aufweist.

Professor_innen: Die Beteiligung von Frauen an den Professuren gestaltet sich je nach Hochschule sehr heterogen. An der Technischen Hochschule Köln sind unter den Professor_innen fast zwei Drittel (64,9 %) Frauen, und auch die Universität Paderborn weist mit 60,0 % einen überdurchschnittlichen Frauenanteil auf. Dies gilt ebenfalls für die Universität Bielefeld, hier haben Frauen mit 56,9 % etwas mehr als die Hälfte der Professuren inne. Das Schlusslicht bildet die FernUniversität Hagen mit einem Professorinnenanteil von 35,7 %. Die Universität Siegen verfehlt mit einem Anteil von 37,0 % ebenfalls die 40-%-Marke.

5.4 FÄCHERGRUPPE MATHEMATIK, NATURWISSENSCHAFTEN

In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften sind an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 81.069 Studierende eingeschrieben (Tab. I 5.4). Mit 49,2 % bewegt sich der Studentinnenanteil in dieser Fächergruppe nahe an der Geschlechterparität. Während bei den Promovierten mit einem Frauenanteil von 40,9 % die 40-%-Marke knapp überschritten wird, sind Frauen im Mittelbau nur noch zu gut einem Drittel (37,3 %) vertreten. Noch deutlicher unterrepräsentiert sind Frauen bei den Professuren; nicht einmal jede vierte Professur (23,4 %) wird von einer Frau bekleidet.

Studierende: Bei den Studierenden in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften weist die Hochschule Bochum mit 76,3 % den höchsten Frauenanteil auf. Drei weitere HAWs (Hamm-Lippstadt, Bonn-Rhein-Sieg, Rhein-Waal) verzeichnen Studentinnenanteile oberhalb der 60-%-Marke. Weit darunter liegt der Studentinnenanteil an der FernUniversität Hagen, der mit 24,6 % halb so hoch wie der Landesdurchschnitt ausfällt. An der Universität Paderborn, der Hochschule Bielefeld sowie der Fachhochschule Aachen machen Frauen gut ein Drittel der Studierenden aus. Mehr als die Hälfte der Studierenden stellen Frauen an den Universitäten Düsseldorf, Duisburg-Essen, Köln und Münster sowie an der Fachhochschule Südwestfalen und der Westfälischen Hochschule.

Promovierte: Bei den abgeschlossenen Promotionen weist die Universität Düsseldorf mit 50,2 % den höchsten Frauenanteil auf. Zwar erreicht keine weitere Universität Geschlechterparität, aber fünf Universitäten bewegen sich oberhalb der 40-%-Marke und somit nah am Landesdurchschnitt oder darüber. Die promotionsstärksten Universitäten sind die Universität Münster sowie die RWTH Aachen. Während erstere einen Frauenanteil an den Promovierten von 44,8 % verzeichnet, fällt der Wert an der RWTH Aachen mit nur 38,2 % unterdurchschnittlich aus. Wenige Promotionen und einen geringen Frauenanteil von 22,0 % weist die Universität Paderborn auf.

Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal: Bei der Statusgruppe des akademischen Mittelbaus zeigen sich im Vergleich der Hochschulen in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften divergierende Frauenanteile, und auch die Beschäftigtenzahlen fallen sehr unterschiedlich aus. Vor allem an den HAWs liegen die Frauenanteile deutlich über dem Landesdurchschnitt: So sind an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg (61,5 %), der Technischen Hochschule Köln (58,5 %), der Fachhochschule Südwestfalen (54,8 %) und der Hochschule Hamm-Lippstadt (53,3 %) Frauen mehrheitlich vertreten. An fünf weiteren Hochschulen – hierunter auch drei Universitäten – übersteigt

Tab. I 5.4 Mathematik, Naturwissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2023)

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal o. Professur			Professor_innen			Ø-Abweichung
	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	
HS Hamm-Lippstadt	287	65,5 %	16,3	(-)	(-)	(-)	15	53,3 %	16,0	5	80,0 %	56,6	29,6
HS Bonn-Rhein-Sieg	1.118	68,3 %	19,1	(-)	(-)	(-)	52	61,5 %	24,3	22	36,4 %	12,9	18,8
HS Rhein-Waal	621	61,8 %	12,6	(-)	(-)	(-)	18	38,9 %	1,6	13	30,8 %	7,3	7,2
FH Südwestfalen	338	52,7 %	3,4	(-)	(-)	(-)	31	54,8 %	17,6	14	21,4 %	-2,0	6,3
U Düsseldorf	7.807	54,7 %	5,5	146	50,2 %	9,3	743	44,4 %	7,1	86	20,9 %	-2,5	4,8
TH Köln	930	45,7 %	-3,5	(-)	(-)	(-)	41	58,5 %	21,3	15	20,0 %	-3,4	4,8
U Duisburg-Essen	5.268	52,8 %	3,6	139	45,0 %	4,0	676	42,8 %	5,5	104	26,0 %	2,5	3,9
U Köln	10.175	54,9 %	5,7	185	44,3 %	3,4	1.038	40,9 %	3,7	143	25,9 %	2,4	3,8
U Münster	10.256	54,7 %	5,5	253	44,8 %	3,9	1.174	38,2 %	0,9	183	25,7 %	2,3	3,1
TH Ostwestfalen-Lippe	396	42,2 %	-7,0	(-)	(-)	(-)	10	40,0 %	2,7	9	33,3 %	9,9	1,9
FH Aachen	1.878	35,4 %	-13,9	(-)	(-)	(-)	8	37,5 %	0,2	8	37,5 %	14,1	0,1
HS Westfälische	645	50,9 %	1,6	(-)	(-)	(-)	13	38,5 %	1,2	10	20,0 %	-3,4	-0,2
U Wuppertal	2.783	49,7 %	0,5	39	40,5 %	-0,4	284	33,1 %	-4,2	61	24,6 %	1,2	-0,7
HS Niederrhein	307	45,6 %	-3,6	(-)	(-)	(-)	63	41,3 %	4,0	35	20,0 %	-3,4	-1,0
U Bielefeld	4.698	48,2 %	-1,0	78	37,2 %	-3,8	525	35,8 %	-1,5	86	22,1 %	-1,3	-1,9
U Bonn	9.071	48,3 %	-0,9	200	36,6 %	-4,3	1.071	33,9 %	-3,4	178	23,6 %	0,2	-2,1
HS Bochum	215	76,3 %	27,1	(-)	(-)	(-)	7	14,3 %	-23,0	16	12,5 %	-10,9	-2,3
U Bochum	5.568	45,2 %	-4,0	143	40,2 %	-0,7	814	33,3 %	-4,0	119	21,8 %	-1,6	-2,6
TU Dortmund	5.825	49,5 %	0,3	103	33,7 %	-7,3	571	35,4 %	-1,9	76	14,5 %	-9,0	-4,5
RWTH Aachen	7.319	41,0 %	-8,3	247	38,2 %	-2,7	1.052	32,0 %	-5,2	128	20,3 %	-3,1	-4,8
HS Bielefeld	215	36,7 %	-12,5	(-)	(-)	(-)	35	28,6 %	-8,7	17	29,4 %	6,0	-5,1
U Paderborn	1.258	36,6 %	-12,6	30	22,0 %	-19,0	254	37,8 %	0,5	53	28,3 %	4,9	-6,5
U Siegen	1.210	46,6 %	-2,6	20	28,8 %	-12,1	209	29,2 %	-8,1	41	17,1 %	-6,4	-7,3
FernU Hagen	2.812	24,6 %	-24,6	1	*	*	14	28,6 %	-8,7	5	0,0 %	-23,4	-16,1
Alle Hochschulen	81.069	49,2 %	(-)	1.585	40,9 %	(-)	8.776	37,3 %	(-)	1.460	23,4 %	(-)	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023 sowie Studierendenstatistik WS 2023/24 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen); eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2021–2023) der abgeschlossenen Promotionen. * Der Frauenanteil und der Differenzwert zu NRW werden aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.

der Frauenanteil mit 40,0 % ebenfalls den NRW-Mittelwert. Vielfach bewegen sich die Frauenanteile jedoch zwischen 38,9 % (Hochschule Rhein-Waal) und 32,0 % (RWTH Aachen), darüber hinaus erreichen vier Hochschulen nicht einmal die 30-%-Marke. An letzter Stelle befindet sich die Hochschule Bochum sowohl im Hinblick auf die lediglich sieben Beschäftigten als auch im Hinblick auf den Frauenanteil von 14,3 %.

Professor_innen: Bei den Professuren zeigt sich ebenfalls eine hohe Spannweite bei den Frauenanteilen: Während an der Hochschule Hamm-Lippstadt vier der fünf Professuren mit Frauen besetzt sind, haben die

fünf Professuren an der FernUniversität Hagen ausschließlich Männer inne. Im Vergleich mit den Universitäten verzeichnen die HAWs insgesamt die höchsten Professorinnenanteile. An der Fachhochschule Aachen (37,5 %), der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg (36,4 %) und der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe (33,3 %) stellen Frauen mindestens ein Drittel der Professuren, an der Hochschule Rhein-Waal sind es 30,8 %. Demgegenüber wird an keiner Universität die 30-%-Marke erreicht. Die anteilig wenigsten Professorinnen verzeichnen die Universität Siegen (17,1 %), die TU Dortmund (14,5 %) und schließlich die Hochschule Bochum mit lediglich 12,5 %.

5.5 FÄCHERGRUPPE HUMANMEDIZIN/GESUNDHEITSWISSENSCHAFTEN

Die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften zählt mit 32.777 Studierenden zu den kleineren Fächergruppen (Tab. I 5.5). Dabei weist sie mit 68,6 % einen ähnlich hohen Frauenanteil wie die Geisteswissenschaften auf. Mit steigender Qualifizierung nehmen die Frauenanteile jedoch stetig ab. So liegt der Frauenanteil an den Promovierten bei 61,7 % und sinkt im hauptberuflichen akademischen Mittelbau weiter auf 56,4 %. Noch geringer ist der Professorinnenanteil, der 28,7 % beträgt. Auf der Ebene der einzelnen Hochschulen zeigt sich, dass die nichtärztlichen Gesundheitswissenschaften durchweg hohe Frauenanteile in allen Statusgruppen verzeichnen, während die Humanmedizin, die ausschließlich an den Universitäten mit Medizinischen Fakultäten vertreten ist, sehr niedrige Professorinnenanteile aufweist.

Studierende: In der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften bilden Frauen an allen Hochschulen die Mehrheit der Studierenden. An den

vier HAWs mit gesundheitswissenschaftlichem Schwerpunkt bewegen sich die Studentinnenanteile zwischen 83,9 % an der Hochschule für Gesundheit Bochum und 79,0 % an der Fachhochschule Münster. Die Universität Wuppertal weist bei diesem Schwerpunkt einen Frauenanteil von 78,0 % auf, während er an der Deutschen Sporthochschule Köln mit 56,2 % im Landesvergleich unterdurchschnittlich ausfällt. An den Universitäten mit Medizinischen Fakultäten zeigt sich eine Spannweite beim Studentinnenanteil zwischen 77,5 % an der Universität Bielefeld – die als einzige Universität sowohl über eine Fakultät für Gesundheitswissenschaften als auch über eine Medizinische Fakultät verfügt – und 60,8 % an der Universität Bochum.

Promovierte: Promotionen werden an allen hier betrachteten Universitäten mehrheitlich von Frauen abgeschlossen. Die Frauenanteile liegen dabei zwischen 55,2 % an der Universität Bochum und 67,1 % an der Universität Düsseldorf.

Tab. I 5.5 Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2023)

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal o. Professur			Professor_innen			Ø-Abweichung
	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	
HS Bielefeld	671	82,1 %	13,5	(-)	(-)	(-)	1	*	*	11	63,6 %	34,9	30,7
HS für Gesundheit	1.903	83,9 %	15,3	(-)	(-)	(-)	148	84,5 %	28,1	53	56,6 %	27,9	23,8
FH Münster	1.185	79,0 %	10,4	(-)	(-)	(-)	51	70,6 %	14,2	18	66,7 %	38,0	20,9
HS Niederrhein	889	81,8 %	13,2	(-)	(-)	(-)	23	78,3 %	21,9	16	25,0 %	-3,7	10,5
U Wuppertal	323	78,0 %	9,4	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	9,4
U Bielefeld	1.074	77,5 %	8,9	8	65,2 %	3,5	183	71,0 %	14,7	51	37,3 %	8,5	8,9
U Bochum	3.232	60,8 %	-7,8	147	55,2 %	-6,5	226	59,3 %	2,9	32	43,8 %	15,0	0,9
U Düsseldorf	4.003	67,0 %	-1,6	246	67,1 %	5,4	2.048	57,1 %	0,7	94	24,5 %	-4,2	0,1
U Köln	5.723	66,1 %	-2,5	236	61,8 %	0,0	2.306	57,2 %	0,8	127	25,2 %	-3,5	-1,3
U Bonn	3.841	68,0 %	-0,6	204	60,5 %	-1,3	2.324	55,8 %	-0,6	149	25,5 %	-3,2	-1,4
U Münster	3.268	65,9 %	-2,6	292	63,7 %	1,9	2.101	54,7 %	-1,7	122	23,0 %	-5,8	-2,0
RWTH Aachen	3.073	69,0 %	0,4	223	63,6 %	1,8	1.911	54,1 %	-2,3	127	19,7 %	-9,0	-2,3
U Duisburg-Essen	3.256	63,2 %	-5,4	189	56,1 %	-5,7	1.643	55,1 %	-1,2	118	28,0 %	-0,7	-3,3
DSHS Köln	169	56,2 %	-12,4	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	-12,4
Alle Hochschulen	32.777	68,6 %	(-)	1.538	61,7 %	(-)	12.993	56,4 %	(-)	930	28,7 %	(-)	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023 sowie Studierendenstatistik WS 2023/24 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen); eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2021–2023) der abgeschlossenen Promotionen. * Der Frauenanteil und der Differenzwert zu NRW werden aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.

Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal: Bei den hauptberuflichen Beschäftigten des akademischen Mittelbaus stellen Frauen an allen Hochschulen mehr als die Hälfte dieser Statusgruppe. Die vier HAWs (Hochschulen Bielefeld, Niederrhein, für Gesundheit Bochum sowie Fachhochschule Münster) sowie die Universität Bielefeld weisen besonders hohe Frauenanteile auf, die die 70-%-Marke übersteigen und damit deutlich über dem Landesdurchschnitt von 56,4 % liegen. Die übrigen Universitäten mit Medizinischer Fakultät verzeichnen Frauenanteile zwischen 54,1 % (RWTH Aachen) und 59,3 % (Universität Bochum).

Professor_innen: Die höchsten Professorinnenanteile sind an den HAWs mit gesundheitswissenschaftlichen

Studiengängen zu finden. An der Fachhochschule Münster sind unter den Professor_innen zwei Drittel Frauen (66,7 %), an der Hochschule Bielefeld und der Hochschule für Gesundheit Bochum fallen die Professorinnenanteile mit 63,6 % bzw. 56,6 % ebenfalls im Landesvergleich überdurchschnittlich aus. Demgegenüber ist an der Hochschule Niederrhein lediglich ein Viertel der Professuren mit Frauen besetzt. Vor dem Hintergrund der spezifischen Bedingungen der Hochschulmedizin an den Universitäten Bochum und Bielefeld²⁶ fallen hier die Professorinnenanteile mit 43,8 % bzw. 37,3 % deutlich höher aus als an den übrigen Universitäten mit Medizinischen Fakultäten. Hier bildet die RWTH Aachen mit einem Professorinnenanteil von 19,7 % das Schlusslicht.

5.6 FÄCHERGRUPPE KUNST, KUNSTWISSENSCHAFT

In der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft zeigt sich an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW bei den Frauenanteilen eine starke Differenz zwischen den einzelnen Qualifizierungsstufen und Personalgruppen (Tab. I 5.6). Frauen stellen fast zwei Drittel (63,0 %) der 18.044 Studierenden, ihr Anteil an 44 abgeschlossenen Promotionen fällt mit 67,9 % noch etwas höher aus. Demgegenüber sind Frauen beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ohne Professur mit einem Anteil von 54,0 % deutlich weniger vertreten, auch wenn dieser über der Geschlechterparität liegt. Auf der höchsten wissenschaftlichen Karrierestufe, den Professor_innen, setzt sich der hohe Frauenanteil jedoch nicht fort, nur etwas mehr als jede dritte Professur (38,4 %) ist mit einer Frau besetzt.

Studierende: Der Studentinnenanteil fällt in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft je nach Hochschule sehr unterschiedlich aus. An der Universität Düsseldorf ist der Frauenanteil an den Studierenden mit 83,0 % am höchsten, gefolgt von den Universitäten Duisburg-Essen (81,9 %) und Bielefeld (81,0 %). An den meisten anderen Hochschulen liegen die Frauenanteile oberhalb der Geschlechterparität und bewegen sich zwischen 52,3 % an der Hochschule für Musik Detmold und 79,2 % an der TU Dortmund. Die anteilig wenigsten Studentinnen verzeichnen die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe (49,3 %) und die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf (45,0 %).

Promovierte: In der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft werden nur wenige Promotionen abgeschlossen. Mit zwölf Promotionen weist die Universität Köln die höchste Anzahl auf; der Frauenanteil liegt dabei bei 75,0 %.

Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal: Die Personalstärke sowie die Frauenanteile am akademischen Mittelbau variieren je nach Hochschule deutlich. Die meisten hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mittelbauangehörigen befinden sich mit 71 bzw. 70 Personen an der Technischen Hochschule Köln und der Folkwang Universität der Künste. Während erstere hierbei einen im Landesvergleich überdurchschnittlichen Frauenanteil von 60,6 % verzeichnet, liegt er an letzterer mit 38,6 % deutlich unter dem Landesdurchschnitt. Die Kunstakademie Düsseldorf erreicht mit 81,8 % den höchsten Frauenanteil an den elf Beschäftigten im Vergleich der Hochschulen. An den anderen Hochschulen bewegen sich die Frauenanteile sowohl bei Werten oberhalb der 70-%-Marke, wie an den Universitäten Düsseldorf, Bochum und Bielefeld, als auch bei rund einem Drittel (Kunstakademie Münster, Fachhochschule Aachen).

Professor_innen: Bei einer teilweise sehr geringen Anzahl an Professuren zeigt sich eine sehr große Spannweite bei den Frauenanteilen. An insgesamt sieben Hochschulen sind die Professuren mehrheitlich

²⁶ An der Medizinischen Fakultät der Universität Bochum gibt es ausschließlich vorklinische und klinisch-theoretische Professuren, die höhere Frauenanteile aufweisen als die klinisch-praktischen Professuren. An der Universität Bielefeld ist der Aufbau der Medizinischen Fakultät noch nicht abgeschlossen, zudem verfügt sie ebenfalls über eine gesundheitswissenschaftliche Fakultät.

Tab. I 5.6 Kunst, Kunstwissenschaft: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2023)

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal o. Professur			Professor_innen			Ø-Abweichung
	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	
U Bielefeld	263	81,0 %	18,0	(-)	(-)	(-)	8	75,0 %	21,0	1	*	*	33,5
U Düsseldorf	505	83,0 %	20,0	5	78,6 %	10,6	33	78,8 %	24,7	6	83,3 %	45,0	25,1
Kunstakademie Düsseldorf	524	59,7 %	-3,3	(-)	(-)	(-)	11	81,8 %	27,8	32	59,4 %	21,0	15,2
U Duisburg-Essen	216	81,9 %	18,9	1	*	*	10	60,0 %	6,0	4	75,0 %	36,6	15,1
TU Dortmund	288	79,2 %	16,2	3	*	*	36	50,0 %	-4,0	12	58,3 %	20,0	13,5
U Wuppertal	636	65,3 %	2,2	0	*	*	32	62,5 %	8,5	19	31,6 %	-6,8	9,0
U Bochum	638	76,2 %	13,2	2	*	*	31	77,4 %	23,4	12	58,3 %	20,0	7,1
U Paderborn	669	60,2 %	-2,8	4	75,0 %	7,1	58	55,2 %	1,1	21	57,1 %	18,8	6,0
U Köln	561	70,2 %	7,2	12	75,0 %	7,1	58	55,2 %	1,1	17	41,2 %	2,8	4,6
HS Bielefeld	573	66,1 %	3,1	(-)	(-)	(-)	4	50,0 %	-4,0	20	50,0 %	11,6	3,6
HS Düsseldorf	1.318	71,8 %	8,8	(-)	(-)	(-)	16	56,3 %	2,2	24	37,5 %	-0,9	3,4
TH Köln	1.087	53,8 %	-9,2	(-)	(-)	(-)	71	60,6 %	6,5	32	50,0 %	11,6	3,0
FH Münster	757	76,9 %	13,9	(-)	(-)	(-)	23	47,8 %	-6,2	20	35,0 %	-3,4	1,4
HS Niederrhein	562	68,9 %	5,8	(-)	(-)	(-)	19	36,8 %	-17,2	16	50,0 %	11,6	0,1
Kunstakademie Münster	363	66,4 %	3,4	(-)	(-)	(-)	3	*	*	20	50,0 %	11,6	-1,9
U Bonn	842	74,5 %	11,5	7	71,4 %	3,5	19	36,8 %	-17,2	8	25,0 %	-13,4	-3,9
Kunst-HS für Medien Köln	413	56,7 %	-6,4	(-)	(-)	(-)	24	41,7 %	-12,4	31	45,2 %	6,8	-4,0
HS für Musik und Tanz Köln	1.372	53,5 %	-9,5	(-)	(-)	(-)	62	56,5 %	2,4	115	33,0 %	-5,3	-4,1
HS für Musik Detmold	604	52,3 %	-10,7	(-)	(-)	(-)	57	56,1 %	2,1	55	27,3 %	-11,1	-6,6
U Münster	877	61,2 %	-1,8	4	45,5 %	-22,5	25	56,0 %	2,0	25	28,0 %	-10,4	-8,2
FH Dortmund	1.301	55,1 %	-7,9	(-)	(-)	(-)	30	36,7 %	-17,4	24	37,5 %	-0,9	-8,7
Folkwang U der Künste	1.449	54,5 %	-8,5	(-)	(-)	(-)	70	38,6 %	-15,5	90	34,4 %	-3,9	-9,3
FH Aachen	861	63,1 %	0,1	(-)	(-)	(-)	3	*	*	17	29,4 %	-8,9	-9,9
HS Rhein-Waal	145	68,3 %	5,3	(-)	(-)	(-)	2	*	*	4	0,0 %	-38,4	-12,4
Robert Schumann HS Düsseldorf	626	45,0 %	-18,0	(-)	(-)	(-)	42	42,9 %	-11,2	45	22,2 %	-16,1	-15,1
TH Ostwestfalen-Lippe	483	49,3 %	-13,7	(-)	(-)	(-)	2	*	*	1	*	*	-18,7
Alle Hochschulen	18.044	63,0 %	(-)	44	67,9 %	(-)	779	54,0 %	(-)	683	38,4 %	(-)	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023 sowie Studierendenstatistik WS 2023/24 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen); eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2021–2023) der abgeschlossenen Promotionen. * Der Frauenanteil und der Differenzwert zu NRW werden aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.

mit Frauen besetzt, während Geschlechterparität an den Hochschulen Bielefeld und Niederrhein, der Technischen Hochschule Köln sowie der Kunstakademie Münster erreicht wird. An den beiden professurenstärksten Kunsthochschulen, der Hochschule für Musik und Tanz Köln (33,0 %) sowie der Folkwang Universität der Künste (34,4 %), fallen die Professorinnenanteile

dagegen unterdurchschnittlich aus. Zudem liegen die Hochschule für Musik Detmold und die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf unter der 30%-Marke. An der Hochschule Rhein-Waal und der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe ist keine der wenigen Professuren mit einer Frau besetzt.

Tab. I 5.7 Sport: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2023)

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal o. Professur			Professor_innen			Ø-Abweichung
	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	
U Paderborn	613	38,8 %	1,3	2	*	*	41	68,3 %	18,2	7	42,9 %	16,8	17,0
U Münster	894	43,8 %	6,3	3	*	*	68	57,4 %	7,3	6	33,3 %	7,2	10,9
U Bielefeld	1.020	37,5 %	-0,1	3	*	*	39	48,7 %	-1,4	7	42,9 %	16,8	5,0
U Duisburg-Essen	415	45,3 %	7,8	1	*	*	25	64,0 %	13,9	3	*	*	1,4
U Wuppertal	346	36,7 %	-0,8	3	*	*	24	41,7 %	-8,4	5	40,0 %	13,9	1,2
TU Dortmund	236	63,6 %	26,0	0	*	*	23	52,2 %	2,1	4	25,0 %	-1,1	-3,2
DSHS Köln	4.128	36,3 %	-1,2	31	36,2 %	*	276	47,8 %	-2,3	31	19,4 %	-6,7	-3,5
U Bochum	917	26,2 %	-11,4	2	*	*	49	34,7 %	-15,4	6	16,7 %	-9,4	-14,8
Alle Hochschulen	8.569	37,5 %	(-)	46	39,9 %	(-)	545	50,1 %	(-)	69	26,1 %	0,0	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023 sowie Studierendenstatistik WS 2023/24 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen); eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2021–2023) der abgeschlossenen Promotionen. * Der Frauenanteil und der Differenzwert zu NRW werden aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.

5.7 FÄCHERGRUPPE SPORT

Die kleine Fächergruppe Sport ist in NRW mit ihren 8.569 Studierenden ausschließlich an den Universitäten vertreten (Tab. I 5.7). Mit Frauenanteilen von 37,5 % bei den Studierenden und 39,9 % bei den Promovierten wird in beiden Qualifizierungsstufen die 40-%-Marke verfehlt. Demgegenüber wird beim hauptberuflichen akademischen Personal mit einem Frauenanteil von 50,1 % Geschlechterparität erreicht. Dieser Wert halbiert sich dann jedoch bei den Professor_innen auf 26,1 %. Der Deutschen Sporthochschule Köln kommt in dieser Fächergruppe eine besondere Bedeutung zu, da sie deutschlandweit die einzige Universität ist, die ausschließlich das Thema Sport und Bewegung zum Gegenstand von Lehre und Forschung hat.

Studierende: In der Fächergruppe Sport sind an der Deutschen Sporthochschule Köln fast die Hälfte der Studierenden eingeschrieben, davon sind mit einem Anteil von 36,3 % etwas mehr als ein Drittel Studentinnen. An der TU Dortmund liegt der Frauenanteil hingegen bei fast zwei Dritteln (63,6 %), an allen anderen Universitäten sind Studentinnen in der Unterzahl, wobei ihr Anteil an den Universitäten Duisburg-Essen (45,3 %) und Münster (43,8 %) immerhin die 40-%-Marke übersteigt. Mit etwas mehr als einem Viertel (26,2 %) verzeichnet die Universität Bochum die anteilig wenigsten Studentinnen.

Promovierte: In der Fächergruppe Sport werden nur wenige Promotionen abgeschlossen. Die Deutsche Sporthochschule Köln weist dabei mit 31 abgeschlossenen Promotionen die höchste Anzahl auf. Der Frauenanteil liegt hier bei 36,2 %, in der Gesamtbetrachtung aller Hochschulen sind es 39,9 %.

Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal: Auch im hauptberuflichen Mittelbau ist gut die Hälfte des Personals an der Deutschen Sporthochschule Köln tätig. Frauen sind hier mit einem Anteil von 47,8 % annähernd paritätisch vertreten. Insgesamt zeigt sich eine hohe Spannweite: Mit einem Wert von 68,3 % verzeichnet die Universität Paderborn den höchsten Frauenanteil, gefolgt von den Universitäten Duisburg-Essen (64,0 %) und Münster (57,4 %). Demgegenüber liegt der Frauenanteil an den Universitäten Bielefeld und Wuppertal unter der 50-%-Marke, und die Universität Bochum bildet mit einem Wert von 34,7 % das Schlusslicht.

Professor_innen: An allen Universitäten sind Professorinnen in der Fächergruppe Sport in der Unterzahl. Während an den Universitäten Paderborn, Bielefeld und Wuppertal Frauen zumindest 40,0 % der jeweils wenigen Professuren besetzen, wird an der TU Dortmund nur eine der vier Professuren von einer Frau

bekleidet. Auffällig niedrig ist auch der Professorinnenanteil an der Deutschen Sporthochschule Köln. An diesem zentralen Ausbildungsstandort haben Frauen lediglich fast ein Fünftel (19,4 %) der Professuren inne,

ihr Anteil fällt mit 16,7 % an der Universität Bochum noch niedriger aus. Auf den drei Sportprofessuren der Universität Duisburg-Essen befinden sich ausschließlich Männer.

5.8 FÄCHERGRUPPE AGRAR-, FORST- UND ERNÄHRUNGSWISSENSCHAFTEN, VETERINÄRMEDIZIN

In NRW besteht die Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin nur aus Fächern der Agrar- und Ernährungswissenschaften. Damit lässt sich erklären, dass sie an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW mit 6.010 Studierenden die kleinste Fächergruppe darstellt (Tab. I 5.8). Sowohl in der Gruppe der Studierenden als auch bei den Beschäftigten im Mittelbau überschreiten die Frauenanteile die 60-%-Marke. Auch bei den Promovierten (52,7 %) wird die Geschlechterparität überschritten. Allerdings ist nicht einmal jede dritte Professur (32,0 %) mit einer Frau besetzt.

Studierende: Mehr als die Hälfte der Studierenden dieser Fächergruppe ist an der Universität Bonn und der Fachhochschule Münster eingeschrieben. An den übrigen Hochschulen bewegt sich die Anzahl der Studierenden zwischen 125 Personen an der Universität Paderborn und 707 Personen an der Hochschule Niederrhein. Auch die Studentinnenanteile unterscheiden sich

je nach Hochschule. So weist die Fachhochschule Münster mit 79,7 % den höchsten Frauenanteil auf, gefolgt von der Hochschule Niederrhein (72,0 %) und der Universität Paderborn (71,2 %). Studentinnen stellen mit einem Anteil von 65,5 % an der Universität Bonn fast zwei Drittel der Studierenden, während die Geschlechterverteilung bei den Studierenden an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe nahezu ausgeglichen ist. Deutlich geringer fallen hingegen die Frauenanteile an der Hochschule Rhein-Waal (39,1 %) und der Fachhochschule Südwestfalen (37,5 %) aus.

Promovierte: An der Universität Bonn wurden 54 der 56 Promotionen in den Agrar- und Ernährungswissenschaften abgeschlossen. Hier liegt der Frauenanteil an den Promovierten bei 51,6 %.

Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal: Der hauptberufliche akademische

Tab. I 5.8 Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2023)

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal o. Professur			Professor_innen			Ø-Abweichung
	Anzahl	Frauenanteil %	Diff. zu NRW %-Punkte	Anzahl	Frauenanteil %	Diff. zu NRW %-Punkte	Anzahl	Frauenanteil %	Diff. zu NRW %-Punkte	Anzahl	Frauenanteil %	Diff. zu NRW %-Punkte	
U Paderborn	125	71,2 %	8,7	2	*	*	16	87,5 %	25,6	4	75,0 %	43,0	25,4
HS Niederrhein	707	72,0 %	9,5	(-)	(-)	(-)	19	78,9 %	17,0	18	44,4 %	12,4	13,0
FH Münster	1.014	79,7 %	17,2	(-)	(-)	(-)	46	78,3 %	16,3	21	28,6 %	-3,4	10,0
U Bonn	2.587	65,5 %	3,0	54	51,6 %	-1,1	321	60,1 %	-1,8	38	31,6 %	-0,4	-0,1
FH Südwestfalen	753	37,5 %	-25,0	(-)	(-)	(-)	57	59,6 %	-2,3	13	30,8 %	-1,2	-9,5
TH Ostwestfalen-Lippe	479	49,5 %	-13,0	(-)	(-)	(-)	28	53,6 %	-8,4	23	21,7 %	-10,3	-10,5
HS Rhein-Waal	343	39,1 %	-23,4	(-)	(-)	(-)	22	50,0 %	-11,9	8	25,0 %	-7,0	-14,1
Alle Hochschulen	6.010	62,5 %	(-)	56	52,7 %	(-)	515	61,9 %	(-)	125	32,0 %	(-)	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023 sowie Studierendenstatistik WS 2023/24 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen); eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitt (2021–2023) der abgeschlossenen Promotionen. * Der Frauenanteil und der Differenzwert zu NRW werden aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.

Mittelbau besteht an fast allen Hochschulen mehrheitlich aus Frauen. Besonders hohe Frauenanteile sind an der Universität Paderborn (87,5 %), der Hochschule Niederrhein (78,9 %) und der Fachhochschule Münster (78,3 %) zu finden. Die Universität Bonn stellt in den Agrar- und Ernährungswissenschaften ebenfalls den Großteil dieser akademischen Beschäftigtengruppe. Auch hier sind Frauen mit einem Anteil von 60,1 % überwiegend vertreten. An der Fachhochschule Südwestfalen (59,1 %) und der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe (53,6 %) bilden die weiblichen Mittelbauangehörigen ebenfalls eine Mehrheit, und an der Hochschule Rhein-Waal setzt sich die Statusgruppe aus je elf Frauen und Männern zusammen.

Professor_innen: Professorinnen sind in den Agrar- und Ernährungswissenschaften an den nordrhein-westfälischen Hochschulen deutlich unterrepräsentiert. Eine Ausnahme stellt die Universität Paderborn dar, an der von den vier Professuren drei mit einer Frau besetzt sind. Auch der Professorinnenanteil von 44,4 % liegt an der Hochschule Niederrhein über dem Landesdurchschnitt. Mit einigem Abstand folgen die Universität Bonn (31,6 %) und die Fachhochschule Südwestfalen (30,8 %), während der Frauenanteil an den übrigen Hochschulen unter der 30-%-Marke verbleibt. Dabei sind an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe mit 21,7 % die anteilig wenigsten Professorinnen vertreten.

5.9 RESÜMEE

Die differenzierte Betrachtung der acht Fächergruppen bringt vielschichtige Geschlechterungleichheiten zum Vorschein. Es zeigen sich fachspezifische sowie -übergreifende Effekte hinsichtlich der Beteiligung von Frauen auf den verschiedenen akademischen Qualifizierungs- und Karrierestufen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Dabei ist allen Fächergruppen gemeinsam, dass Professorinnen hier nicht nur in der Unterzahl sind, sondern ihr Anteil auch jeweils niedriger ausfällt als der Frauenanteil an den Studierenden.

Dieser Abstand variiert stark je nach Fach und ist mit 39,9 Prozentpunkten in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (68,6 % Studentinnen, 28,7 % Professorinnen) am höchsten. Diese Differenz macht sichtbar, dass die wissenschaftlichen Karrierechancen für Frauen im Hinblick auf eine Professur – insbesondere in der Humanmedizin – weiterhin stark eingeschränkt sind. Dies gilt in ähnlicher Weise für die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, wo der fast paritätische Studentinnenanteil von 49,2 % auf 23,4 % bei den Professorinnen absinkt. Demgegenüber ist der Abstand beim Frauenanteil zwischen Studium (23,8 %) und Professur (17,7 %) in den Ingenieurwissenschaften zwar deutlich geringer, jedoch ist hier die mangelnde Beteiligung von Frauen besonders gravierend, da sie bereits im Studium be-

ginnt. Auch in der Fächergruppe Sport startet die Unterrepräsentanz von Frauen bereits im Studium (37,5 %) und setzt sich dann bei den Professorinnen fort (26,1 %). Andere Fächergruppen zeigen sich hingegen für Frauen durchlässiger. So weisen die Geisteswissenschaften mit einem Studentinnenanteil von 67,5 % und einem Professorinnenanteil von 46,3 % über alle Qualifizierungsstufen und Beschäftigtengruppen hinweg die höchsten Frauenanteile auf. Auch in den Fächergruppen Kunst, Kunstwissenschaft studieren mehr als 60,0 % Frauen, in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind es mit 57,8 % etwas weniger.

Gleichwohl erweist sich auch in diesen Fächergruppen, dass der Abschluss einer Promotion für Frauen mit höheren Hürden verbunden ist als für Männer. So liegt der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen in den überwiegenden Fächergruppen unter dem Anteil der Studentinnen. Demgegenüber zeigt sich im Hinblick auf die Statusgruppe des hauptberuflichen akademischen Mittelbaus, dass Frauen hier anteilig etwas besser vertreten sind. So liegt ihr Anteil in den Ingenieurwissenschaften minimal über dem Studentinnenanteil und in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften nur wenig darunter. In der Fächergruppe Sport ist dieses Phänomen mit einem nahezu paritätischen Frauenanteil beim akademischen Mittel-

bau gegenüber einem Studentinnenanteil von 37,5 % besonders stark ausgeprägt.

Die Analyse auf Hochschulebene zeigt z. T. auch große Unterschiede beim Frauenanteil innerhalb der Fächergruppen, diese können u. a. durch die fachliche Ausrichtung innerhalb der doch groben Fächergruppen (vgl. Teil I 4.) erklärt werden. So variieren bspw. in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften die Studentinnenanteile zwischen 65,5 % an der Hochschule Hamm-Lippstadt und 24,6 % an der FernUniversität Hagen. Unterschiede gibt es ebenfalls zwischen den HAWs und Universitäten insofern, als in der Tendenz die HAWs höhere Frauenanteile bei den

akademischen Mittelbaubeschäftigten und bei den Professuren verzeichnen; dies gilt insbesondere für technische und naturwissenschaftliche Fächer. Hier spiegelt sich auch die angenommene Reputation von Fächern und Hochschulart bei den Zugängen von Frauen zu einer wissenschaftlichen Karriere: Diese sind für Frauen an den HAWs oder in Fächern mit stärkerer gesellschaftlicher oder sozialer Relevanz (z. B. in den Sozial- und Gesundheitswissenschaften) attraktiver als Fächer mit traditionell männlich dominierten Profilen, wie insbesondere die Ingenieurwissenschaften.

6 GENDER PAY GAP BEI PROFESSOR_INNEN

Das folgende Kapitel widmet sich geschlechterbezogenen Verdienstunterschieden in der Gruppe der Professor_innen. Diese beruhen teilweise darauf, dass Frauen häufiger auf niedriger dotierte Professuren wie W1, W2, C2 und C3 berufen werden bzw. wurden als ihre Kollegen, die verstärkt höher dotierte Positionen wie W3 oder C4 innehaben (vgl. Teil I 4.). Dazu existieren Gehaltsunterschiede innerhalb der Besoldungsgruppen, die insbesondere durch die mit der W-Besoldung eingeführten Leistungsbezüge erklärt werden können, wie der Gender-Report 2019 (vgl. Kortendiek et al. 2019: 292ff.) erstmals für die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nachgewiesen hat.

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse beschlossen die nordrhein-westfälischen Hochschulen, die Landeskongferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika (LaKof) sowie das Ministerium für Kultur und Wissenschaft (MKW) im Rahmen eines Dialogprozesses, Maßnahmen zu ergreifen, um den Gender Pay Gap in der W-Besoldung von Professor_innen und Professoren abzubauen.²⁷ Hierzu zählt u. a. der Aufbau eines strukturierten Monitorings der Vergabe der Leistungsbezüge an den Hochschulen sowie die Einführung eines standardisierten und datenschutzkonformen Meldesystems, um einerseits Transparenz hinsichtlich der Vergabe der Leistungsbezüge zu schaffen und andererseits die Entwicklung des Gender Pay Gaps im Rahmen des Gender-Reports beobachten zu können.

Die folgenden Analysen der geschlechterbezogenen Unterschiede bei den Leistungsbezügen basieren auf dieser neuen Datenquelle²⁸, die nun, neben den bislang betrachteten vollzeitbeschäftigten und verbeamteten Professor_innen, auch Professor_innen in Teilzeit und im Angestelltenverhältnis sowie der Medizinischen Fakultäten in die Betrachtung einbezieht. Aufgrund der nun breiteren Grundgesamtheit bietet sie zukünftig einen Ausgangspunkt für eine Fortschreibung und Analyse der Daten. Hinzugekommen sind zudem Daten der vier refinanzierten Hochschulen (Technische Hoch-

²⁷ Im Verlauf des Dialogprozesses schlossen sich auch die vier durch das Land NRW refinanzierten Hochschulen der Erklärung an. Vgl. Gemeinsame Erklärung zum Gender Pay Gap in der Vergütung von Professorinnen und Professoren unter http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/diverses/2022-04-08_Gender_Pay_Gap_gemeinsame_Erklärung.pdf [Zugriff am 31.10.2025].

²⁸ Im Jahr 2024 wurde das neue standardisierte Meldesystem implementiert. Die Hochschulen melden die von ihnen erhobenen geschlechterdifferenzierten Daten zu den Leistungsbezügen an das Landesamt für Statistik, IT.NRW. Für die Veröffentlichung im Gender-Report werden die von IT.NRW ausgewerteten Daten unter strikter Beachtung des Datenschutzes in aggregierter Form an die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW übermittelt.

schule Georg Agricola Bochum, Rheinische Hochschule Köln, Evangelische Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe, Bochum und Katholische Hochschule NRW, Köln). Diese fließen aufgrund der Spezifik dieser Hochschulen nicht in die Gesamtdarstellungen ein, sondern werden jeweils ergänzend aufgeführt. Um auch einen Gesamtüberblick über geschlechterbezogene Verdienstunterschiede in allen Besoldungsgruppen – und damit auch über die nach W1 sowie nach C besoldeten

Professuren²⁹ – zu erhalten, werden zudem Daten des Landesamts für Statistik (IT.NRW) zu den durchschnittlichen Bruttogehältern der Professor_innen zum Stichtag 1. Dezember 2024 ausgewertet.³⁰ Im nächsten Abschnitt werden daher zuerst die Verdienstunterschiede zwischen den Professorinnen und Professoren aller Besoldungsgruppen miteinander verglichen, daran anschließend erfolgt die geschlechterbezogene Analyse der Leistungsbezüge in der W-Besoldung.

6.1 VERDIENSTUNTERSCHIEDE AUF DER EBENE DER BRUTTOGEHÄLTER

Im vorliegenden Abschnitt stehen die monatlichen durchschnittlichen Bruttogehälter vollzeitbeschäftigter und verbeamteter Professor_innen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Zentrum der Betrachtung.³¹ Mit den folgenden Auswertungen werden die im Gender-Report 2022 vorgelegten Daten zu den Bruttogehältern fortgeschrieben. Zunächst wird ein Überblick über die geschlechterbezogene Verteilung der Bruttogehälter nach Besoldungsgruppen für alle Hochschulen gegeben, darauf folgt die Auswertung nach Hochschulart.

6.1.1 Geschlechterbezogene Besoldung und Gehaltsunterschiede im Überblick

Der Vergleich der monatlichen durchschnittlichen Bruttogehälter über alle Besoldungsgruppen hinweg zeigt, dass Professorinnen durchschnittlich 8.346 €, Professoren dagegen 8.951 € (Tab. I 6.1) verdienen. Diese hohe Gehaltsdifferenz³² von 605 € kann u. a. durch das je nach Besoldungsgruppe unterschiedlich hohe Tabellenentgelt (Grundgehalt) erklärt werden, da Frauen häufiger in den niedrigeren Besoldungsgruppen vertreten sind. Hinzu kommt der mögliche Erhalt von verhandelbaren Leistungsbezügen in der W2- und W3-Besoldung, die in den vorliegenden Daten zu den Bruttogehältern jedoch nicht ausgewiesen sind. Wei-

tere individuelle Zulagen wie Vermögenswirksame Leistungen (VL) und die Allgemeine Zulage fallen zahlenmäßig kaum ins Gewicht und werden daher nicht in der Tabelle dargestellt.³³ Der im Bruttogehalt enthaltene Familienzuschlag trägt ebenfalls zu den geschlechterbezogenen Verdienstunterschieden bei, da Männer einen um 113 € höheren Familienzuschlag erhalten. Werden vom Bruttogehalt diese wissenschaftsfremden Zulagen abgezogen, ergibt sich das bereinigte Bruttogehalt. Dieses bildet im Folgenden die Grundlage für die Berechnung der Gehaltsdifferenz zwischen Frauen und Männern. Auf der Basis des bereinigten Bruttogehalts und über alle Besoldungsgruppen und Hochschularten hinweg verdienen Professorinnen demnach monatlich durchschnittlich 492 € weniger als Professoren, was einem Gender Pay Gap von 5,8 % entspricht.³⁴

Die Differenzierung nach Besoldungsgruppen lässt zunächst Unterschiede im Vergleich der W- und C-Besoldung sichtbar werden: So übersteigen die durchschnittlichen W3-Bezüge der Professor_innen die C4-Durchschnittswerte deutlich, wohingegen die durchschnittlichen W2-Bezüge unterhalb der C3-Durchschnittswerte liegen. Zudem wird deutlich, dass innerhalb dieser Gruppen geschlechterbezogene Verdienstunterschiede bei den bereinigten Bruttogehältern bestehen. Dabei findet sich

²⁹ Die frühere C-Besoldung der Professor_innen wurde im Jahr 2005 durch die W-Besoldung abgelöst. Damit bestehen zwei parallele Besoldungsordnungen. Da die C-Professor_innen jedoch zunehmend in den Ruhestand eintreten, geht entsprechend auch ihre Anzahl zurück.

³⁰ Um auch hier den Datenschutz zu gewährleisten, wird von IT.NRW ein Rundungsverfahren (Ser-Rundung) verwendet: Jede Zahl in den gelieferten Tabellen wird für sich auf ein Vielfaches von fünf auf- oder abgerundet. Dieses Verfahren führt nur zu einem sehr geringen Informationsverlust. Die Abweichung vom Echtwert beträgt je ausgewiesenem Datenfeld maximal zwei Personen.

³¹ In die Erhebung sind ausschließlich verbeamtete und vollzeitbeschäftigte Professor_innen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes eingegangen. Angestellte Professor_innen konnten nicht in die Untersuchung aufgenommen werden, da diese durch IT.NRW nicht mit Sicherheit identifiziert werden konnten.

³² Bei der Höhe der Gehaltsdifferenz bilden die Bruttogehälter der Männer die Referenz, von der die Gehälter der Frauen abgezogen werden. Ein positiver Betrag zeigt deshalb an, wie viel weniger an Gehalt Professorinnen im Vergleich zu Professoren erhalten, während ein negativer Betrag anzeigt, dass Professoren weniger erhalten. Gleiches gilt für die Prozentwerte: Ein positiver Wert gibt an, um wie viel Prozent Frauen im Vergleich zu den Bruttogehältern der Männer weniger verdienen.

³³ Sie fließen jedoch in die Berechnung des bereinigten Bruttogehalts ein.

³⁴ Gegenüber dem Gender-Report 2022 hat sich damit der Gender Pay Gap bei den Bruttogehältern nur geringfügig verändert. Im Berichtsjahr 2020 des Gender-Reports lag die Gehaltsdifferenz bei 514 € bzw. 6,5 % (vgl. Kortendiek et al. 2022: 89).

Tab. I 6.1 Durchschnittliche Bezüge und Gehaltsdifferenzen verbeamteter Professor_innen nach Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2024

Besoldungsgruppe	Geschlecht	Vollzeitbeschäftigte	Durchschnittliche monatliche Bezüge (in €)				Gehaltsdifferenz	
			Bruttogehalt	Darunter		Bereinigtes Bruttogehalt	in €	in %
				Tabellenentgelt	Familienzuschlag			
W3	Frauen	670	10.045 €	7.162 €	322 €	9.722 €		
	Männer	1.770	10.767 €	7.162 €	457 €	10.309 €		
	Gesamt	2.440	10.569 €	7.162 €	420 €	10.148 €	587 €	5,7 %
W2	Frauen	1.130	7.839 €	6.484 €	332 €	7.505 €		
	Männer	2.460	8.028 €	6.484 €	470 €	7.557 €		
	Gesamt	3.590	7.968 €	6.484 €	426 €	7.540 €	52 €	0,7 %
W1	Frauen	175	5.534 €	4.927 €	319 €	5.214 €		
	Männer	175	5.644 €	4.927 €	354 €	5.288 €		
	Gesamt	355	5.589 €	4.927 €	337 €	5.251 €	74 €	1,4 %
C4	Frauen	35	9.073 €	8.822 €	136 €	8.935 €		
	Männer	295	9.872 €	8.822 €	297 €	9.573 €		
	Gesamt	330	9.785 €	8.822 €	279 €	9.504 €	638 €	6,7 %
C3	Frauen	100	7.944 €	7.675 €	193 €	7.749 €		
	Männer	450	8.090 €	7.675 €	259 €	7.829 €		
	Gesamt	550	8.063 €	7.675 €	247 €	7.814 €	79 €	1,0 %
C2	Frauen	45	7.155 €	6.898 €	195 €	6.958 €		
	Männer	145	7.234 €	6.898 €	258 €	6.973 €		
	Gesamt	190	7.215 €	6.898 €	242 €	6.970 €	15 €	0,2 %
Insgesamt	Frauen	2.160	8.346 €	6.670 €	315 €	8.029 €		
	Männer	5.295	8.951 €	6.902 €	428 €	8.521 €		
	Gesamt	7.455	8.775 €	6.835 €	396 €	8.378 €	492 €	5,8 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, S5.9 Finanzstatistik; eigene Berechnungen. Vollzeitbeschäftigte: Anzahl aus Datenschutzgründen gerundet (5er-Rundung). Tabellenentgelt: Grundgehalt lt. Besoldungstabelle, kann im Einzelfall vom tatsächlichen Grundgehalt abweichen. Bereinigtes Bruttogehalt: abzüglich Zulagen (Familienzuschlag, VL, Allg. Zulage).

die höchste geschlechterbezogene Gehaltsdifferenz mit 638 € in der Gruppe der C4-Besoldung³⁵. Dies entspricht einem Gender Pay Gap von 6,7 %. Doch auch W3-Professorinnen erhalten deutlich weniger Gehalt als ihre W3-Kollegen. Die durchschnittliche Gehaltsdifferenz beträgt hier monatlich 587 €. Demgegenüber fallen die Verdienstunterschiede in den C3- und W2-Besoldungsgruppen deutlich niedriger aus: In ersterer sind es 79 € zuungunsten von Frauen und in letzterer 52 €. Die monatlichen durchschnittlichen Gehaltsdifferenzen in der W1-Besoldung liegen mit einem Wert von 74 € etwas höher. Einzig in der Besoldungsgruppe C2 sind die Bruttogehälter von Frauen und Männern nahezu gleich.

6.1.2 Hochschularten im Vergleich

Nachdem sich die bisherigen Ausführungen auf alle Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW beziehen, wird in den folgenden Abschnitten der Gender Pay Gap nach Hochschulart (Universitäten, Medizinische Fakultäten, HAWs und Kunsthochschulen) betrachtet.

Universitäten (ohne Medizinische Fakultäten)

Der gesamte Gender Pay Gap liegt an den Universitäten bei 8,0 % bzw. 727 € und damit deutlich über dem Landesdurchschnitt aller Hochschulen (Tab. I 6.2). Im Hinblick auf die Besoldungsgruppen zeigt sich, dass hier bei den W3-Professor_innen mit einer Differenz von 531 € der höchste geschlechterbezogene Verdienstunterschied zuungunsten von Frauen zu finden ist, gefolgt von den C4-Professuren mit 489 €. Auf-

³⁵ C4-Professor_innen hatten im Rahmen von Bleibeverhandlungen die Möglichkeit, zusätzlich zum Tabellenentgelt auch weitere Zulagen zu erhalten.

Tab. I 6.2 Durchschnittliche Bezüge und Gehaltsdifferenzen verbeamteter Professor_innen nach Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Universitäten (ohne Medizinische Fakultäten) in Trägerschaft des Landes NRW 2024

Besoldungsgruppe	Geschlecht	Vollzeit- beschäftigte	Bereinigtes Bruttogehalt (in €)	Gehaltsdifferenz	
				in €	in %
W3	Frauen	565	9.609 €		
	Männer	1.505	10.141 €		
	Gesamt	2.070	9.996 €	531 €	5,2 %
W2	Frauen	455	7.798 €		
	Männer	780	7.849 €		
	Gesamt	1.235	7.830 €	50 €	0,6 %
W1	Frauen	155	5.216 €		
	Männer	165	5.276 €		
	Gesamt	325	5.247 €	60 €	1,1 %
C4	Frauen	30	8.931 €		
	Männer	255	9.420 €		
	Gesamt	285	9.369 €	489 €	5,2 %
C3	Frauen	45	7.730 €		
	Männer	145	7.811 €		
	Gesamt	190	7.792 €	80 €	1,0 %
Insgesamt	Frauen	1.255	8.319 €		
	Männer	2.855	9.046 €		
	Gesamt	4.110	8.824 €	727 €	8,0 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, SS.9 Finanzstatistik; eigene Berechnungen. Vollzeitbeschäftigte: Anzahl aus Datenschutzgründen gerundet (Ser-Rundung). Bereinigtes Bruttogehalt: abzüglich Zulagen.

grund der unterschiedlichen Höhe der Bruttogehälter liegt die prozentuale Differenz in beiden Gruppen bei 5,2 %. Zwar sind in den Besoldungsgruppen C3 und W2 die Verdienstunterschiede nicht so ausgeprägt, jedoch ist auch hier eine Differenz von 80 € bzw. 50 € zu verzeichnen, die Frauen weniger erhalten. Dies gilt ebenso für die W1-Besoldungsgruppe mit einer Gehaltsdifferenz von 60 €.

Medizinische Fakultäten

Bei der Auswertung der Daten von IT.NRW ist zu berücksichtigen, dass Professuren an den Medizinischen Fakultäten untererfasst sind und sich daher lediglich Tendenzen abbilden lassen. Für die Medizinischen Fakultäten in NRW lässt sich eine sehr hohe durchschnittliche Verdienstlücke von 1.405 € im Monat beobachten (Tab. I 6.3). Demnach verdienen W3-Professorinnen 873 € weniger als W3-Professoren. Bei den C3-Professor_innen zeigt sich ebenfalls ein deutlicher Gender Pay Gap von 763 €, während er bei den W2-Professuren mit 351 € geringer ausfällt. Gleichwohl bedeutet dieser Wert eine hohe Verdienstlücke für Frauen gegenüber ihren Kollegen. Dies gilt ebenso für

die Besoldungsgruppe W1 mit einem im Durchschnitt um 369 € geringeren monatlichen Gehalt für Frauen.

HAWs

Im Vergleich mit den Universitäten fallen die durchschnittlichen geschlechterbezogenen Verdienstunterschiede in der Besoldungsgruppe W3 an den HAWs mit 267 € deutlich geringer aus (Tab. I 6.4). Bei den W2-Professuren, die das übliche Besoldungsamt für Professuren an den HAWs sind, erhalten Frauen 114 € weniger als Männer. Damit liegt die durchschnittliche Gehaltsdifferenz über dem Wert an den Universitäten. Demgegenüber sind die Verdienstlücken der Professorinnen der Besoldungsgruppen C3 und C2 mit 21 € bzw. 14 € sehr gering.

Kunsthochschulen

An den Kunsthochschulen zeigt die Auswertung der Bruttogehälter, dass Professorinnen in der W-Besoldung einen höheren Verdienst erzielen als Professoren (Tab. I 6.5). Im W3-Amt beträgt die Gehaltsdifferenz zwischen Männern und Frauen daher -185 € und im W2-Amt -106 €. In der nach Fallzahl kleinen Gruppe der C-Professuren verdienen

Tab. I 6.3 Durchschnittliche Bezüge und Gehaltsdifferenzen verbeamteter Professor_innen nach Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Medizinischen Fakultäten in Trägerschaft des Landes NRW 2024

Besoldungsgruppe	Geschlecht	Vollzeit- beschäftigte	Bereinigtes Bruttogehalt (in €)	Gehaltsdifferenz	
				in €	in %
W3	Frauen	60	11.398 €		
	Männer	185	12.271 €		
	Gesamt	245	12.060 €	873 €	7,1 %
W2	Frauen	45	8.029 €		
	Männer	100	8.380 €		
	Gesamt	145	8.272 €	351 €	4,2 %
W1	Frauen	15	5.152 €		
	Männer	10	5.521 €		
	Gesamt	25	5.285 €	369 €	6,7 %
C4	Frauen	*	*		
	Männer	25	11.410 €		
	Gesamt	25	11.307 €	*	*
C3	Frauen	5	7.891 €		
	Männer	20	8.654 €		
	Gesamt	25	8.521 €	763 €	8,8 %
Insgesamt	Frauen	125	9.253 €		
	Männer	340	10.658 €		
	Gesamt	465	10.279 €	1.405 €	13,2 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, S5.9 Finanzstatistik; eigene Berechnungen. Vollzeitbeschäftigte: Anzahl aus Datenschutzgründen gerundet (5er-Rundung). Bereinigtes Bruttogehalt: abzüglich Zulagen. * Daten aus Geheimhaltungsgründen nicht aufgeführt.

Tab. I 6.4 Durchschnittliche Bezüge und Gehaltsdifferenzen verbeamteter Professor_innen nach Besoldungsgruppe und Geschlecht an den HAWs in Trägerschaft des Landes NRW 2024

Besoldungsgruppe	Geschlecht	Vollzeit- beschäftigte	Bereinigtes Bruttogehalt (in €)	Gehaltsdifferenz	
				in €	in %
W3	Frauen	10	10.015 €		
	Männer	25	10.282 €		
	Gesamt	35	10.190 €	267 €	2,6 %
W2	Frauen	590	7.250 €		
	Männer	1.535	7.364 €		
	Gesamt	2.125	7.332 €	114 €	1,5 %
C3	Frauen	45	7.757 €		
	Männer	260	7.778 €		
	Gesamt	310	7.775 €	21 €	0,3 %
C2	Frauen	45	6.959 €		
	Männer	140	6.974 €		
	Gesamt	185	6.970 €	14 €	0,2 %
Insgesamt	Frauen	695	7.312 €		
	Männer	1.960	7.425 €		
	Gesamt	2.655	7.396 €	113 €	1,5 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, S5.9 Finanzstatistik; eigene Berechnungen. Vollzeitbeschäftigte: Anzahl aus Datenschutzgründen gerundet (5er-Rundung). Bereinigtes Bruttogehalt: abzüglich Zulagen.

Tab. I 6.5 Durchschnittliche Bezüge und Gehaltsdifferenzen verbeamteter Professor_innen nach Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2024

Besoldungsgruppe	Geschlecht	Vollzeit- beschäftigte	Bereinigtes Bruttogehalt (in €)	Gehaltsdifferenz	
				in €	in %
W3	Frauen	35	8.544 €		
	Männer	55	8.359 €		
	Gesamt	90	8.428 €	-185 €	-2,2 %
W2	Frauen	35	7.334 €		
	Männer	45	7.228 €		
	Gesamt	85	7.275 €	-106 €	-1,5 %
C4	Frauen	5	8.983 €		
	Männer	15	9.243 €		
	Gesamt	20	9.175 €	260 €	2,8 %
C3	Frauen	5	7.728 €		
	Männer	25	7.833 €		
	Gesamt	30	7.812 €	105 €	1,3 %
Insgesamt	Frauen	85	7.806 €		
	Männer	140	7.980 €		
	Gesamt	225	7.914 €	174 €	2,2 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, S5.9 Finanzstatistik; eigene Berechnungen. Vollzeitbeschäftigte: Anzahl aus Datenschutzgründen gerundet (5er-Rundung). Bereinigtes Bruttogehalt: abzüglich Zulagen. W1: keine Darstellung (geringe Fallzahl).

Professorinnen hingegen durchschnittlich weniger: Bei den C4-Professuren sind es 260 € und bei den C3-Pro-

fessuren 105 €. Insgesamt ergibt sich so ein Gender Pay Gap von 2,2 % bzw. 174 € an den Kunsthochschulen.

6.2 LEISTUNGSBEZÜGE IN DER W-BESOLDUNG

Im Fokus dieses Abschnitts steht nun der Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an den Hochschulen in NRW. Dabei bilden die Hochschulen in Trägerschaft des Landes den Schwerpunkt. Zunächst erfolgt ein hochschulübergreifender Überblick über die im Jahr 2024 durchschnittlich gewährten monatlichen Leistungsbezüge der Besoldungsgruppen W3 und W2. Anschließend werden Differenzen auf Hochschulebene und auf Ebene ausgewählter Lehr- und Forschungsbereiche analysiert, jeweils getrennt nach Hochschulart und Besoldungsgruppe. Dabei ist die geschlechterbezogene Differenz der Leistungsbezüge – der Gender Pay Gap – in Euro und (in einigen Auswertungen) in Prozent ausgewiesen.³⁶

6.2.1 Leistungsbezüge im Überblick

Die Vergütung in der W-Besoldung enthält neben dem Grundgehalt verschiedene variable, leistungsbezogene Gehaltselemente – Leistungsbezüge –, die anlassbezogen gezahlt werden können.³⁷ Dabei werden drei Arten unterschieden:

1. **Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge**, die im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen gewährt werden.
2. **Besondere Leistungsbezüge**, die für Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung vergeben werden.

³⁶ Bei der Höhe des Gender Pay Gaps bilden die Leistungsbezüge der Männer die Referenz, von der die Leistungsbezüge der Frauen abgezogen werden. Ein positiver Betrag zeigt deshalb an, wie viel weniger an Leistungsbezügen Professorinnen im Vergleich zu Professoren erhalten, während ein negativer Betrag anzeigt, dass Professoren weniger erhalten. Gleiches gilt für die Prozentwerte: Ein positiver Wert gibt an, um wie viel Prozent Frauen im Vergleich zu den Leistungsbezügen der Männer weniger erhalten.

³⁷ Das Landesbesoldungsgesetz (LBesG) und die Hochschul-Leistungsbezügeverordnung (HLeistBVO) bilden den rechtlichen Rahmen für die Vergabe von Leistungsbezügen an den Hochschulen des Landes NRW. Die konkrete Ausgestaltung liegt bei den Hochschulen, und den Rektor_innen obliegt dabei die Entscheidung und die Verantwortung hinsichtlich der Gewährung der Bezüge.

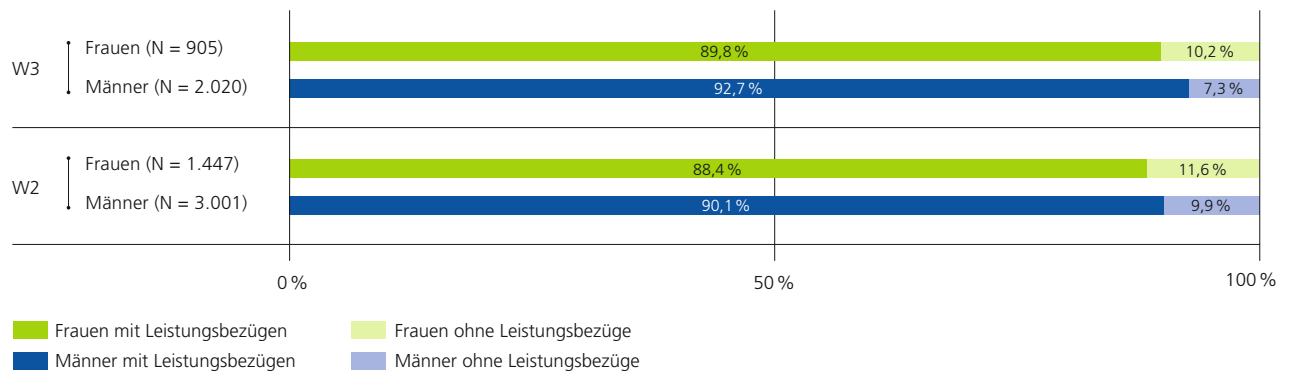


Abb. I 6.1 Anteile von Professor_innen mit und ohne Leistungsbezüge nach Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2024. (Quelle: Sonderauswertung IT.NRW; eigene Berechnungen)

3. **Funktionsleistungsbezüge** für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung.

Die Leistungsbezüge können zudem befristet oder unbefristet vergeben werden. Im Folgenden wird zunächst der Frage nachgegangen, ob alle W3- und W2-Professor_innen Leistungsbezüge erhalten und ob sich hierbei geschlechterbezogene Unterschiede zeigen, bevor mögliche geschlechterbezogene Unterschiede bei den Leistungsbezügen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW beleuchtet werden. Dies erfolgt differenziert nach Hochschulart, Besoldungsgruppe (W2, W3) und Altersgruppe sowie nach der Art und Dauer der Leistungsbezüge.

Erhalt von Leistungsbezügen

Leistungsbezüge sind in der W-Besoldung fast durchgängig verbreitet (Abb. I 6.1). Dennoch gibt es Professor_innen, die keine Leistungsbezüge erhalten, was etwas häufiger in der Besoldungsgruppe W2 der Fall ist. Eine Differenzierung nach Geschlecht zeigt, dass in beiden Besoldungsgruppen der Anteil der Frauen, die keine Leistungsbezüge erhalten, etwas höher ausfällt: Jede zehnte W3-besoldete Professorin (10,2 %), aber nur 7,3 % der Professoren erhalten keine Leistungsbezüge; der Abstand beträgt damit 2,9 Prozentpunkte. In der Besoldungsgruppe W2 fällt der Abstand zwischen Frauen und Männern etwas geringer aus (1,7 Prozentpunkte).

An den vier refinanzierten Hochschulen erhält insgesamt nur rund die Hälfte der Professor_innen Leistungsbezüge, wobei das hier für Frauen anteilig etwas häufiger der Fall ist.

Leistungsbezüge nach Besoldungsgruppe und Hochschulart

Die folgenden Auswertungen vergleichen jeweils die durchschnittliche Höhe der Leistungsbezüge zwischen allen Professorinnen und Professoren, aufgeschlüsselt nach Hochschulart und Besoldungsgruppe. Um ein vollständiges Bild geschlechterbezogener Verdienstunterschiede zu erhalten, sind auch Professor_innen ohne Leistungsbezüge einbezogen. Im Durchschnitt aller Besoldungsgruppen (W2 und W3) und Hochschularten zeigt sich zunächst, dass Professoren 1.549 € an Leistungsbezügen erhalten, Professorinnen hingegen nur 1.301 € und damit 248 € weniger (Tab. I 6.6). Diese Differenz bei den Leistungsbezügen (LB-Differenz) verringert sich, wenn nur die W2-Professor_innen betrachtet werden, auf durchschnittlich 55 €. Zugleich ist auch die Höhe der Leistungsbezüge geringer, und Frauen erhalten dann 824 €, Männer 880 €. ³⁸ Bei den W3-Professor_innen fällt die LB-Differenz von 465 € im Vergleich zur W2-Besoldung hingegen deutlich höher aus. Dies gilt gleichermaßen für die Höhe der W3-Leistungsbezüge, wovon Männer überdurchschnittlich profitieren: So haben W3-Professorinnen im Schnitt mehr als doppelt so hohe Leistungsbezüge (2.079 €) wie W2-Professorinnen (824 €), während diese bei W3-Professoren sogar fast dreimal so hoch ausfallen (2.544 € vs. 880 €).

³⁸ Dass die in der Tabelle angeführte Differenz nicht exakt dem Differenzwert der beiden Beträge entspricht, ist auf Rundungsfehler zurückzuführen, da die Beträge in € jeweils zwei Nachkommastellen aufweisen. Das gilt auch für die nachfolgenden Auswertungen.

Tab. I 6.6 Durchschnittliche Leistungsbezüge von Professor_innen nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2024

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

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

In der Besoldungsgruppe W3 zeigt sich sowohl der höchste Betrag an Leistungsbezügen als auch die höchste LB-Differenz (734 €) an den HAWs, was allerdings darauf zurückzuführen ist, dass hier in der Regel nur in Ausnahmefällen eine W3-Professur vergeben wird. Ein ebenfalls erheblicher geschlechterbezogener Verdienstunterschied lässt sich auf Basis deutlich höherer Fallzahlen auch bei den W3-Professor_innen an den Universitäten beobachten: Männer erhalten hier im Durchschnitt 2.619 € an Leistungsbezügen, Frauen 2.148 € und damit 471 € weniger. An den Kunsthochschulen zeigt sich hingegen ein anderes Muster: Hier erhalten W3-Professorinnen geringfügig mehr Leistungsbezüge (23 €) als W3-Professoren.

Mit Blick auf die Hochschulart finden sich an den Universitäten in der Besoldungsgruppe W2 mit über 1.000 € die höchsten Leistungsbezüge, dabei fällt die LB-Differenz mit 50 € vergleichsweise moderat aus. An den HAWs ist sie – bei insgesamt niedrigerem Niveau der Leistungsbezüge – mit 115 € höher. Auch an den Kunsthochschulen zeigt sich ein ähnliches Muster wie an den HAWs, wobei die Höhe der Leistungsbezüge noch etwas geringer ist. W2-Professorinnen erhalten hier im Durchschnitt 95 € weniger als ihre W2-Kollegen.

An den refinanzierten Hochschulen ergibt sich ein gänzlich anderes Bild: Hier erhalten die W3-Professoren im Durchschnitt um -382 € niedrigere Leistungsbezüge als ihre Kolleginnen, in der W2-Besoldung zeigt sich mit

-15 € nur ein geringer Unterschied. Allerdings ist hier die sehr kleine Fallzahl der W3-Professuren zu beachten, die an HAWs in der Regel für Leitungspositionen vorgesehen sind und daher mit entsprechenden Funktionsleistungsbezügen verknüpft werden.

Leistungsbezüge nach Alter

Die Höhe der Leistungsbezüge steigt mit dem Alter. Das gilt für Professorinnen wie Professoren, aber in der Regel auch für die geschlechterbezogene LB-Differenz der Bezüge (Tab. I 6.7). Während jüngere W3-Professorinnen unter 50 Jahren 286 € weniger verdienen als Professoren der gleichen Altersgruppe, erhöht sich die LB-Differenz deutlich auf 529 € bei denjenigen, die 50 Jahre und älter sind. Da der W3-Durchschnitt wesentlich von den Universitäten geprägt ist, findet sich hier auch eine ähnliche Verteilung. Die jüngeren W3-Professorinnen bekommen – bei Leistungsbezügen von jeweils über 2.000 € – 260 € weniger als ihre W3-Kollegen. Bei den älteren W3-Professor_innen erhöht sich die Verdienstlücke für Frauen auf 556 €. An den Kunsthochschulen verändert sich die LB-Differenz in Bezug auf das Alter dagegen kaum: Die nach W3 besoldeten Professorinnen unter 50 Jahren erhalten 100 € und diejenigen in der Altersklasse ab 50 Jahren 95 € mehr.

Bei den W2-Professor_innen verbleiben die geschlechterbezogenen LB-Differenzen durchweg im Bereich von unter 100 €, allesamt zuungunsten von Frauen. An

Tab. I 6.7 Durchschnittliche Leistungsbezüge von Professor_innen nach Hochschulart, Besoldungsgruppe, Alter und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2024

Hochschulart	Geschlecht	W3-Professor_innen		W2-Professor_innen		Gesamt	
		Unter 50	50 und älter	Unter 50	50 und älter	Unter 50	50 und älter
Universitäten	Frauen	2.018 €	2.236 €	1.009 €	1.232 €	1.493 €	1.883 €
	Männer	2.277 €	2.792 €	1.047 €	1.251 €	1.729 €	2.315 €
	LB-Differenz	260 €	556 €	37 €	19 €	236 €	432 €
HAWs	Frauen	*	2.637 €	445 €	769 €	459 €	793 €
	Männer	*	3.212 €	528 €	863 €	535 €	883 €
	LB-Differenz	*	575 €	83 €	94 €	76 €	90 €
Kunsthochschulen	Frauen	667 €	1.084 €	400 €	690 €	508 €	849 €
	Männer	566 €	989 €	428 €	776 €	479 €	873 €
	LB-Differenz	-100 €	-95 €	28 €	85 €	-29 €	24 €
Insgesamt	Frauen	1.938 €	2.174 €	715 €	943 €	1.109 €	1.475 €
	Männer	2.224 €	2.703 €	735 €	988 €	1.246 €	1.742 €
	LB-Differenz	286 €	529 €	20 €	45 €	137 €	267 €

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW. Basis: alle Professor_innen (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge). * Aufgrund der geringen Fallzahl entfällt die Darstellung für diese Gruppe.

den Universitäten erhalten die jüngeren Professor_innen im Durchschnitt rund 1.000 €, während es in der Altersgruppe ab 50 Jahren rund 200 € mehr sind. Dabei nimmt die LB-Differenz mit dem Alter etwas ab und liegt bei durchschnittlich 19 €. An den HAWs und Kunsthochschulen steigt die LB-Differenz mit dem Alter etwas an: an den HAWs von 83 € auf 94 € und an den Kunsthochschulen von 28 € auf 85 €.

Die Auswertungen nach Alter zeigen für die refinanzierten Hochschulen, dass Professorinnen in den jüngeren Jahren im Durchschnitt um 36 € weniger Leistungsbezüge erhalten, in der Altersgruppe ab 50 Jahren erhalten sie hingegen 111 € mehr.

Art der Leistungsbezüge

Wie hoch ein Leistungsbezug ausfällt, wird zudem durch die jeweilige Art des Leistungsbezugs bestimmt. Während die Höhe der Funktionsleistungsbezüge stärkeren gesetzlichen Regulierungen unterliegt, haben die Hochschulen bei den Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen sowie bei den besonderen Leistungsbezügen einen deutlich größeren Gestaltungsspielraum. Im Folgenden werden nun geschlechterbezogene Unterschiede im Hinblick auf diese drei Kategorien von Leistungsbezügen dargestellt. Die folgende Auswertung bezieht sich daher nur auf Professor_innen, die einen Leistungsbezug erhalten.

Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge: Insgesamt zeigt sich, dass die Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge nicht nur – verglichen mit den anderen Leistungsbezügen – am höchsten ausfallen, sondern auch den höchsten Gender Pay Gap (205 €) aufweisen (Tab. I 6.8). Die weitaus höchsten Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge werden an den Universitäten gewährt: Professorinnen erhalten im Durchschnitt 1.599 €, Professoren hingegen 1.967 € und damit monatlich 368 € mehr. An den HAWs spielt diese Art von Leistungsbezug eine geringere Rolle. Dies zeigt sich auch darin, dass ihre durchschnittliche Höhe unter 400 € liegt. Auch die LB-Differenz ist mit 40 € niedriger. An den Kunsthochschulen werden durchschnittlich rund 800 € an Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen vergeben. Dabei zeigen sich hier mit einer LB-Differenz von 6 € nur minimale Unterschiede zwischen Frauen und Männern.

Besondere Leistungsbezüge: Die Beträge für die besonderen Leistungsbezüge sind insgesamt deutlich niedriger. Dies gilt insbesondere für die Universitäten, jedoch erhalten auch hier die Professoren mit 770 € durchschnittlich höhere Leistungsbezüge als die Professorinnen mit 667 €, was einer LB-Differenz von 103 € entspricht. An den HAWs übersteigt die durchschnittliche Höhe der besonderen Leistungsbezüge hingegen die Höhe der Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge, wobei Professorinnen eine Verdienstlücke von monat-

lich 55 € hinnehmen müssen. Auch an den Kunsthochschulen zeigt sich hier ein zwar kleiner, aber gleichwohl vorhandener Gender Pay Gap von 67 €.

Funktionsleistungsbezüge: Bei den Funktionsleistungsbezügen erzielen Professorinnen über alle Hochschulen hinweg mit 693 € einen um 142 € höheren Durchschnittswert als die Professoren (552 €). Die

höchste LB-Differenz findet sich mit -247 € an den Universitäten, an den HAWs beträgt sie -24 €. Einzig an den Kunsthochschulen erhalten Professoren mit 566 € etwas höhere Funktionsleistungsbezüge als Professorinnen (530 €).

An den refinanzierten Hochschulen tragen insbesondere die Funktionsleistungsbezüge zu den geringeren

Tab. I 6.8 Durchschnittliche Leistungsbezüge der W3- und W2-Professor_innen nach Art der Leistungsbezüge, Hochschulart und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2024

Hochschulart	Geschlecht	Professor_innen mit LB		Darunter		
		Anzahl	Durchschn. LB (in €)	Berufungs- und Bleibe-LB	Besondere LB	Funktions-LB
Universitäten	Frauen	1.355	1.862 €	1.599 €	667 €	777 €
	Männer	2.782	2.257 €	1.967 €	770 €	530 €
	LB-Differenz		395 €	368 €	103 €	-247 €
HAWs	Frauen	677	711 €	356 €	526 €	614 €
	Männer	1.637	817 €	396 €	581 €	590 €
	LB-Differenz		106 €	40 €	55 €	-24 €
Kunsthochschulen	Frauen	86	1.097 €	806 €	648 €	530 €
	Männer	157	1.032 €	811 €	715 €	566 €
	LB-Differenz		-65 €	6 €	67 €	36 €
Insgesamt	Frauen	2.118	1.463 €	1.205 €	605 €	693 €
	Männer	4.576	1.700 €	1.411 €	676 €	552 €
	LB-Differenz		237 €	205 €	71 €	-142 €

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW. Basis: alle Professor_innen, die Leistungsbezüge bzw. den jeweiligen Leistungsbezug erhalten.

Tab. I 6.9 Durchschnittliche Leistungsbezüge der W3- und W2-Professor_innen nach Dauer der Leistungsbezüge, Hochschulart und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2024

Hochschulart	Geschlecht	Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge				Besondere Leistungsbezüge			
		Unbefristet		Befristet		Unbefristet		Befristet	
		Anzahl	LB-Ø (in €)	Anzahl	LB-Ø (in €)	Anzahl	LB-Ø (in €)	Anzahl	LB-Ø (in €)
Universitäten	Frauen	1.152	1.437 €	338	1.202 €	223	632 €	411	501 €
	Männer	2.427	1.809 €	585	1.366 €	606	704 €	827	522 €
	LB-Differenz		372 €		164 €		72 €		21 €
HAWs	Frauen	558	344 €	30	312 €	187	413 €	375	396 €
	Männer	1.346	380 €	66	499 €	590	440 €	947	418 €
	LB-Differenz		36 €		187 €		27 €		21 €
Kunsthochschulen	Frauen	63	809 €	7	548 €	17	603 €	23	512 €
	Männer	116	775 €	7	1.190 €	38	764 €	36	464 €
	LB-Differenz		-34 €		642 €		161 €		-48 €
Insgesamt	Frauen	1.773	1.071 €	375	1.118 €	427	535 €	809	453 €
	Männer	3.889	1.283 €	658	1.277 €	1.234	580 €	1.810	466 €
	LB-Differenz		213 €		159 €		45 €		14 €

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW. Basis: alle Professor_innen, die den jeweiligen Leistungsbezug erhalten.

Leistungsbezügen in der Gruppe der Professoren bei. Die separaten Auswertungen für die refinanzierten Hochschulen zeigen, dass Männer rund 550 € weniger erhalten als Frauen, wohingegen bei den Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen keine geschlechterbezogenen Unterschiede zu finden sind. Einzig bei den besonderen Leistungsbezügen gibt es einen Gender Pay Gap in Höhe von rund 130 €.

Dauer der Leistungsbezüge

Während Funktionsleistungsbezüge für die Dauer der Amtszeit befristet sind, können die anderen beiden Arten von Leistungsbezügen auch unbefristet gewährt werden. Eine genauere Aufschlüsselung zeigt, dass dies vor allem für die Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge zutrifft, während besondere Leistungsbezüge häufiger befristet als unbefristet gewährt werden (Tab. I 6.9):

Unbefristete Leistungsbezüge: Gerade bei den unbefristeten Leistungsbezügen wird ein deutlicher Gender Pay Gap von durchschnittlich 213 € sichtbar. Die Betrachtung nach Hochschulart ergibt, dass diese LB-Differenz fast ausschließlich auf die Berufungs- und Bleibeverhandlungen an den Universitäten zurückzuführen ist. Hier finden sich sowohl höhere Leistungsbezüge als auch eine höhere Verdienstlücke für Frauen, die bei 372 € liegt. An den HAWs sind es hingegen 36 €, und an den Kunsthochschulen erhalten die Professoren um -34 € geringere unbefristete Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge. Demgegenüber erhalten sie jedoch bei den besonderen Leistungsbezügen 161 € mehr als ihre Kolleginnen. An den Universitäten fällt hier die LB-Differenz mit 72 € geringer aus, an den HAWs sind es 27 €.

Befristete Leistungsbezüge: Ein Gender Pay Gap zeigt sich hier ebenfalls insbesondere bei den Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen, auch wenn er mit 159 € einen niedrigeren Durchschnittswert aufweist als bei den unbefristeten Leistungsbezügen. Die Verdienstlücke für Frauen lässt sich bei dieser Art des Leistungsbezugs an allen Hochschularten beobachten, am höchsten fällt sie – allerdings auf Basis sehr kleiner Fallzahlen – an den Kunsthochschulen aus (642 €). Demgegenüber zeigen sich im Hinblick auf die besonderen Leistungsbezüge nur geringe geschlechterbezogene Differenzen: An den Universitäten und HAWs liegt die LB-Differenz jeweils bei 21 €, während an den Kunsthochschulen die Professoren durchschnittlich -48 € weniger an befristeten besonderen Leistungsbezügen erhalten.

Im Hinblick auf die Dauer der Leistungsbezüge zeigen die zusätzlichen Auswertungen für die refinanzierten Hochschulen, dass die Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge in der Regel unbefristet sind und nahezu keine geschlechterbezogenen Differenzen aufweisen. Bei den besonderen Leistungsbezügen beträgt hingegen die Differenz jeweils rund 150 € (unbefristet) bzw. 80 € (befristet) zuungunsten von Frauen.

6.2.2 Leistungsbezüge auf Hochschulebene

Im Folgenden werden die durchschnittlich gezahlten Leistungsbezüge an die W3- und W2-Professor_innen auf der Ebene der einzelnen Hochschulen geschlechterdifferenziert analysiert. Mit Blick auf die Fallzahlen werden die Auswertungen ausschließlich für die Universitäten (W3- und W2-Professuren) und die HAWs (W2-Professuren) dargestellt.

Besoldungsgruppe W3 an den Universitäten

Im vorangegangenen Abschnitt wurde bereits sichtbar, dass die nordrhein-westfälischen Universitäten in der Besoldungsgruppe W3 eine durchschnittliche geschlechterbezogene Differenz von 471 € bei den Leistungsbezügen aufweisen. Tab. I 6.10 verdeutlicht darüber hinaus die Unterschiede zwischen den Universitäten hinsichtlich der Stärke des Gender Pay Gaps. Dabei zeigt sich, dass die Universität Bochum die höchste LB-Differenz aufweist. W3-Professorinnen erhalten hier mit einem durchschnittlichen Leistungsbezug von 1.609 € nicht nur 735 € weniger als ihre Kollegen, sondern auch die geringsten Leistungsbezüge in der gesamten Gruppe der W3-Professorinnen. Überdurchschnittlich starke LB-Differenzen finden sich auch an den Universitäten Köln (671 €) und Bonn (619 €). Zugleich fallen hier die hohen Durchschnittswerte von über 3.000 € in der Gruppe der Männer auf. Auch an der Universität Münster besteht mit einer LB-Differenz von 510 € eine große Verdienstlücke für Frauen. Neben diesen hohen geschlechterbezogenen Verdienstunterschieden bewegen sich an anderen Universitäten die LB-Differenzen auch unter dem Durchschnittswert von 471 €. Hierzu zählen die Universität Siegen mit 74 € und die RWTH Aachen (37 €). Die Universität Paderborn und die Universität Bielefeld verzeichnen mit -40 € bzw. -53 € negative Werte, d. h. hier erhalten die W3-Professoren entsprechend niedrigere Leistungsbezüge.

Besoldungsgruppe W2 an den Universitäten

Auch bei der Besoldungsgruppe W2 zeigt sich, dass je nach Universität die LB-Differenzen zwischen Frauen

Tab. I 6.10 Durchschnittliche Leistungsbezüge W3-Professor_innen nach Hochschule und Geschlecht an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2024

W3	Professor_innen		Durchschn. LB (in €)		LB-Differenz	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in €	in %
U Bochum	112	209	1.609 €	2.345 €	735 €	31,4 %
U Köln	85	214	2.686 €	3.358 €	671 €	20,0 %
U Bonn	87	232	2.759 €	3.377 €	619 €	18,3 %
U Münster	191	181	1.790 €	2.300 €	510 €	22,2 %
TU Dortmund	41	127	2.083 €	2.525 €	442 €	17,5 %
U Wuppertal	37	85	2.067 €	2.370 €	303 €	12,8 %
U Düsseldorf	44	117	2.240 €	2.448 €	208 €	8,5 %
U Duisburg-Essen	61	187	2.099 €	2.272 €	174 €	7,6 %
U Siegen	24	83	2.009 €	2.083 €	74 €	3,5 %
RWTH Aachen	49	231	2.810 €	2.847 €	37 €	1,3 %
U Paderborn	39	89	2.326 €	2.286 €	-40 €	-1,8 %
U Bielefeld	55	115	2.325 €	2.272 €	-53 €	-2,3 %
DSHS Köln	*	10	*	2.154 €	*	*
FernU Hagen	*	38	*	1.689 €	*	*
Alle Universitäten	844	1.918	2.148 €	2.619 €	471 €	18,0 %

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

Tab. I 6.11 Durchschnittliche Leistungsbezüge der W2-Professor_innen nach Hochschule und Geschlecht an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2024

W2	Professor_innen		Durchschn. LB (in €)		LB-Differenz	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in €	in %
U Münster	98	130	742 €	1.092 €	350 €	32,0 %
U Bonn	63	131	890 €	1.150 €	260 €	22,6 %
RWTH Aachen	46	94	1.039 €	1.198 €	159 €	13,3 %
U Wuppertal	37	55	1.293 €	1.430 €	137 €	9,6 %
U Duisburg-Essen	67	116	859 €	972 €	112 €	11,6 %
U Bochum	49	101	1.127 €	1.191 €	64 €	5,4 %
U Paderborn	45	49	1.244 €	1.289 €	46 €	3,5 %
U Siegen	25	60	953 €	914 €	-39 €	-4,3 %
U Düsseldorf	41	79	1.166 €	1.001 €	-165 €	-16,4 %
U Bielefeld	59	51	1.571 €	1.406 €	-165 €	-11,7 %
TU Dortmund	30	63	1.509 €	1.337 €	-171 €	-12,8 %
U Köln	72	132	1.322 €	1.143 €	-179 €	-15,6 %
DSHS Köln	*	13	*	1.227 €	*	*
FernU Hagen	*	15	*	1.331 €	*	*
Alle Universitäten	643	1.089	1.104 €	1.154 €	50 €	4,3 %

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

und Männern unterschiedlich ausfallen, wenn auch nicht so stark wie bei den W3-Besoldeten (Tab. I 6.11). Im Durchschnitt der Universitäten liegt die LB-Differenz bei 50 €. Zudem fällt die Höhe des Durchschnittsbetrags der monatlichen Leistungsbezüge niedriger aus. Dabei wird den W2-Professorinnen an der Universität

Münster mit durchschnittlich 742 € der niedrigste Betrag gewährt, während die W2-Professoren monatlich 1.092 € bekommen. Mit einer Summe von 350 € ist dies auch die höchste LB-Differenz im W2-Amt im Vergleich der Universitäten. Einen ausgeprägten Gender Pay Gap verzeichnen ebenfalls die Universität Bonn

(260 €), die RWTH Aachen (159 €) sowie die Universitäten Wuppertal (137 €) und Duisburg-Essen (112 €). In Kontrast zu diesen überdurchschnittlichen LB-Differenzen erreichen Frauen an fünf Universitäten höhere Durchschnittswerte bei den gezahlten Leistungsbezügen als ihre Kollegen. So gewährt die Universität Bielefeld den W2-Professorinnen im Durchschnitt 1.571 € an Leistungsbezügen, wobei dieser Wert im Vergleich mit allen Universitäten am höchsten ausfällt. Die LB-Differenz beträgt hier wie an der Universität Düsseldorf -165 €. Es folgen die TU Dortmund mit einer negativen LB-Differenz von -171 € und schließlich die Universität Köln mit -179 €.

Besoldungsgruppe W2 an den HAWs

Wie bereits gezeigt, werden an den HAWs – im Vergleich zu den Universitäten und Kunsthochschulen – im Durchschnitt die niedrigsten Leistungsbezüge gezahlt. Die geschlechterbezogene Differenz beträgt hier 115 €, wobei sich an fast jeder Hochschule ein Gender Pay Gap findet, wenn auch in unterschiedlicher Stärke (Tab. I 6.12). Eine Ausnahme bildet die Fachhochschule Südwestfalen. Die W2-Professorinnen erzielen dort durchschnittlich 717 € und ihre Kollegen 691 €, was einen Unterschied von -25 € ausmacht. Mit einer LB-Differenz von 259 € weist die

Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe dagegen den höchsten Gender Pay Gap auf. Damit erhalten W2-Professorinnen über ein Drittel (36,3 %) weniger Leistungsbezüge als W2-Professoren. Einen deutlichen Gender Pay Gap (201 €) gibt es auch an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg. Hier sind nicht allein die Leistungsbezüge der Männer mit einem Durchschnittsbetrag von 1.084 € am höchsten, sondern im Vergleich mit allen HAWs gilt dies ebenfalls für den durchschnittlichen Leistungsbezug von 883 €, den die W2-Professorinnen erhalten. An acht weiteren HAWs finden sich ebenfalls hohe LB-Differenzen, die sich zwischen 191 € an der Hochschule Niederrhein und 111 € an der Hochschule Bochum bewegen. Niedrigere Verdienstlücken von unter 50 € für W2-Professorinnen finden sich an der Westfälischen Hochschule und der Hochschule Bielefeld, an der Hochschule Düsseldorf sind es dann nur noch 8 €.

Besoldungsgruppen W2 und W3 an den refinanzierten Hochschulen

Aufgrund geringer Fallzahlen ist nur ein Vergleich zwischen den beiden größeren kirchlichen Hochschulen möglich. Zudem werden in der zusätzlichen Auswertung die Daten aller Professor_innen in der W-Besoldung ausgewiesen. Hierbei zeigt sich ein Gender Pay

Tab. I 6.12 Durchschnittliche Leistungsbezüge der W2-Professor_innen nach Hochschule und Geschlecht an den HAWs in Trägerschaft des Landes NRW 2024

W2 HAW	Professor_innen		Durchschn. LB (in €)		LB-Differenz	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in €	in %
TH Ostwestfalen-Lippe	32	99	454 €	713 €	259 €	36,3 %
HS Bonn-Rhein-Sieg	33	78	883 €	1.084 €	201 €	18,5 %
HS Niederrhein	63	131	528 €	719 €	191 €	26,6 %
FH Aachen	45	155	751 €	938 €	187 €	19,9 %
HS Rhein-Waal	29	91	540 €	725 €	186 €	25,6 %
FH Dortmund	56	128	607 €	789 €	182 €	23,1 %
HS Ruhr West	36	78	446 €	615 €	169 €	27,5 %
HS Hamm-Lippstadt	34	76	429 €	563 €	134 €	23,8 %
HS für Gesundheit	26	18	526 €	655 €	129 €	19,7 %
HS Bochum	25	97	503 €	613 €	111 €	18,0 %
FH Münster	85	194	683 €	770 €	87 €	11,3 %
TH Köln	111	234	737 €	793 €	56 €	7,1 %
HS Westfälische	29	88	311 €	358 €	47 €	13,1 %
HS Bielefeld	61	128	596 €	637 €	41 €	6,4 %
HS Düsseldorf	56	90	641 €	649 €	8 €	1,3 %
FH Südwestfalen	33	105	717 €	691 €	-25 €	-3,7 %
Alle HAWs	754	1.790	613 €	728 €	115 €	15,8 %

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

Tab. I 6.13 Durchschnittliche Leistungsbezüge der W3-Professor_innen in den zehn häufigsten LuFs nach Geschlecht an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2024

W3 LuF	Professor_innen		Durchschn. LB (in €)		LB-Differenz	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in €	in %
Maschinenbau/ Verfahrenstechnik	18	96	2.576 €	3.405 €	828 €	24,3 %
Wirtschaftswissenschaften	39	199	2.790 €	3.367 €	577 €	17,1 %
Erziehungswissenschaften	56	51	2.079 €	2.419 €	340 €	14,1 %
Informatik	18	110	3.038 €	3.350 €	312 €	9,3 %
Klinisch-Theoretische Human- medizin (einschl. Zahnmedizin)	50	79	2.337 €	2.636 €	299 €	11,4 %
Physik, Astronomie	14	98	2.486 €	2.720 €	234 €	8,6 %
Biologie	27	82	3.121 €	3.292 €	171 €	5,2 %
Klinisch-Praktische Human- medizin (ohne Zahnmedizin)	96	138	1.655 €	1.618 €	-37 €	-2,3 %
Mathematik	32	119	3.140 €	2.780 €	-359 €	-12,9 %
Rechtswissenschaften	36	95	3.394 €	2.829 €	-565 €	-20,0 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW. Basis: alle Professor_innen (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge), geordnet absteigend nach LB-Differenz in €.

Gap in Höhe von rund 170 € an der Evangelischen Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe, während die Katholische Hochschule NRW eine negative LB-Differenz von rund -50 € aufweist.

6.2.3 Leistungsbezüge und Fachzugehörigkeit

Wie bereits im Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019) nachgewiesen werden konnte, unterscheiden sich die Leistungsbezüge nicht nur nach Hochschulart, sondern auch nach der Fachzugehörigkeit. So werden bspw. in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern deutlich höhere Leistungsbezüge gezahlt als in den Geistes- und Sozialwissenschaften, zugleich sind Professorinnen in ersteren unterrepräsentiert, während sie in letzteren stärker vertreten sind. Doch nicht nur zwischen den Fächern, sondern auch innerhalb der Fächer zeigen sich geschlechterbezogene Verdienstunterschiede. Ob diese weiterhin virulent sind, wird nachfolgend analysiert. Dazu werden die durchschnittlichen Leistungsbezüge nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und den – gemessen an der Zahl der Professuren – jeweils zehn größten Lehr- und Forschungsbereichen (LuFs) betrachtet.

Universitäten

An den Universitäten (Tab. I 6.13) werden die höchsten Leistungsbezüge an Männer im LuF Maschinenbau/Verfahrenstechnik vergeben (im Schnitt 3.405 €). Hier findet sich auch der mit Abstand größte Gender Pay Gap: Professorinnen erhalten 828 € weniger – und damit

monatlich fast ein Viertel (24,3 %) – als Professoren. Ein hoher Gender Pay Gap von 17,1 % zeigt sich auch im LuF Wirtschaftswissenschaften, die Verdienstlücke für Professorinnen liegt hier – bei Leistungsbezügen auf ebenfalls hohem Niveau – bei 577 €. In der Informatik werden Leistungsbezüge oberhalb der Schwelle von 3.000 € sowohl an Frauen wie an Männer gezahlt, wobei hier der Verdienstabstand mit 312 € ebenfalls deutlich ausfällt.

Auch in den Erziehungswissenschaften und der Klinisch-Theoretischen Humanmedizin erhalten Frauen weniger Leistungsbezüge als Männer; die geschlechterbezogene LB-Differenz bewegt sich hier im Bereich zwischen 299 € und 340 €, während sie in der Biologie, wo die Leistungsbezüge für Frauen und Männer die Schwelle von 3.000 € überschreiten, mit 171 € bzw. 5,2 % geringer ausfallen. In Kontrast zu diesen durchschnittlichen Verdienstlücken für Frauen erzielen W3-Professorinnen in den LuFs Mathematik und Rechtswissenschaften höhere Leistungsbezüge als ihre Kollegen, für die sich so eine Verdienstlücke von -359 € bzw. -565 € ergibt.

Die Leistungsbezüge der W2-Professor_innen an den Universitäten weisen ebenfalls erhebliche geschlechterbezogene Differenzen auf, allerdings bei insgesamt deutlich niedrigerem Niveau (Tab. I 6.14). Die Klinisch-Theoretische Humanmedizin verzeichnet mit 37,1 % den ausgeprägtesten Gender Pay Gap: Frauen erhalten hier im Durchschnitt monatlich 471 € weniger Leistungsbezüge als ihre Kollegen. Mit Abstand folgen die

Tab. I 6.14 Durchschnittliche Leistungsbezüge der W2-Professor_innen in den zehn häufigsten LuFs nach Geschlecht an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2024

W2 LuF	Professor_innen		Durchschn. LB (in €)		LB-Differenz	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in €	in %
Klinisch-Theoretische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)	22	63	800 €	1.271 €	471 €	37,1 %
Mathematik	31	93	968 €	1.242 €	275 €	22,1 %
Wirtschaftswissenschaften	32	59	1.258 €	1.518 €	260 €	17,1 %
Physik, Astronomie	15	79	1.222 €	1.371 €	150 €	10,9 %
Biologie	39	55	971 €	1.104 €	133 €	12,1 %
Sozialwissenschaften/ Soziologie	28	32	1.113 €	1.165 €	52 €	4,5 %
Klinisch-Praktische Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)	42	118	846 €	841 €	-5 €	-0,6 %
Chemie	17	54	1.383 €	1.236 €	-148 €	-12,0 %
Erziehungswissenschaften	62	38	1.237 €	1.043 €	-194 €	-18,6 %
Informatik	21	47	1.567 €	1.073 €	-494 €	-46,0 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW. Basis: alle Professor_innen (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge), geordnet absteigend nach LB-Differenz in €.

Tab. I 6.15 Durchschnittliche Leistungsbezüge der W2-Professor_innen in den zehn häufigsten LuFs nach Geschlecht an den HAWs in Trägerschaft des Landes NRW 2024

W2 LuF	Professor_innen		Durchschn. LB (in €)		LB-Differenz	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in €	in %
Bauingenieurwesen	23	73	487 €	719 €	231 €	32,2 %
Maschinenbau/ Verfahrenstechnik	73	339	550 €	750 €	200 €	26,6 %
Wirtschaftswissenschaften	138	313	541 €	723 €	182 €	25,2 %
Elektrotechnik und Informationstechnik	29	200	580 €	731 €	150 €	20,6 %
Informatik	41	170	640 €	773 €	134 €	17,3 %
Sozialwesen	85	69	741 €	872 €	131 €	15,0 %
Gestaltung	42	66	647 €	747 €	100 €	13,4 %
Gesundheitswissenschaften	36	30	550 €	640 €	89 €	14,0 %
Architektur	41	82	547 €	596 €	50 €	8,3 %
Zentrale Hochschulverwaltung	35	65	592 €	639 €	47 €	7,3 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW. Basis: alle Professor_innen (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge), geordnet absteigend nach LB-Differenz in €.

LuFs Mathematik und Wirtschaftswissenschaften mit LB-Differenzen von 275 € bzw. 260 €. In den Wirtschaftswissenschaften findet sich mit 1.518 € auch insgesamt der höchste Durchschnittswert bei den an Männer gezahlten Leistungsbezügen im Vergleich mit den anderen LuFs. Merklige Verdienstlücken für W2-Professorinnen gibt es auch in den Naturwissenschaften: In der Physik, Astronomie erhalten sie 150 € weniger als ihre Kollegen, denen durchschnittlich 1.371 € gewährt werden. In der Biologie sind es bei etwas niedrigerem Niveau der Leistungsbezüge 133 €. Vergleichsweise gering ist die durchschnittliche LB-Differenz hin-

gegen in den Sozialwissenschaften/Soziologie (52 €) und in der Klinisch-Praktischen Humanmedizin (-5 €). Auch bei den W2-Professuren gibt es Fächer, in denen Frauen höhere Durchschnittswerte bei den Leistungsbezügen erzielen als Männer. Dabei zeigt sich im LuF Informatik bei den W2-Professuren, dass, anders als bei den W3-Professuren, den wenigen Professorinnen hier mit 1.567 € um 494 € höhere Leistungsbezüge gewährt werden als den Professoren. In den Erziehungswissenschaften beträgt die LB-Differenz -194 € und in der Chemie -148 €, womit auch hier eine Verdienstlücke bei den Professoren besteht.

Tab. I 6.16 Durchschnittliche Leistungsbezüge der W3- und W2-Professor_innen in den künstlerischen und musikalischen LuFs nach Geschlecht an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2024

LuF	Besoldungs- gruppe	W3-/W2-Professor_innen		Durchschn. LB (in €)		LB-Differenz	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	in €	in %
Kunst (ohne Musik)	W3	16	16	573 €	890 €	317 €	35,6 %
	W2	11	9	805 €	671 €	-134 €	-20,0 %
Musik, Musikwissenschaft	W3	22	67	1.095 €	861 €	-234 €	-27,2 %
	W2	50	91	582 €	717 €	135 €	18,8 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW. Basis: alle Professor_innen (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge). Kunst (ohne Musik) zusammengesetzt aus den LuFs ‚Bildende Kunst‘ sowie ‚Kunst, Kunstwissenschaft allgemein‘.

HAWs

An den HAWs liegen die Leistungsbezüge der W2-Professor_innen in den zehn professurstärksten LuFs auf deutlich niedrigerem Niveau (Tab. I 6.15). Mit einem Durchschnittswert von 872 € erzielen Männer im Sozialwesen die höchsten Leistungsbezüge, der mit 487 € niedrigste Durchschnittswert findet sich bei den Professorinnen im Bauingenieurwesen. Anders als an den Universitäten verzeichnen alle LuFs an den HAWs Verdienstunterschiede zuungunsten von Frauen: Die LB-Differenzen reichen von 231 € im Bauingenieurwesen bis hin zu 47 € in der Zentralen Hochschulverwaltung. Vor allem in den technischen LuFs erhalten Professorinnen deutlich weniger Leistungsbezüge als Professoren: Neben dem Bauingenieurwesen mit einem Gender Pay Gap von 32,2 % weist auch der LuF Maschinenbau/Verfahrenstechnik mit 26,6 % eine hohe Verdienstlücke für Frauen auf, ebenso wie die Elektrotechnik und Informationstechnik mit 20,6 %. Gegenüber den W2-Professor_innen an Universitäten fallen hier die LB-Differenzen – bei ähnlichen absoluten Beträgen – prozentual höher aus, weil die Beträge der Leistungsbezüge insgesamt niedriger sind. Neben den technischen LuFs wird Professorinnen auch in den Wirtschaftswissenschaften rund ein Viertel weniger an Leistungsbezügen gezahlt als Männern. Die Informatik verzeichnet gegenüber den anderen technischen Fächern die vergleichsweise geringste LB-Differenz mit 134 € bzw. 17,3 %. In den LuFs mit höheren Frauenanteilen zeigt sich durchweg ein geringerer Gender Pay Gap: In der Gestaltung beträgt der Verdienstunterschied zuungunsten von Professorinnen 100 €, in den Gesundheitswissenschaften sind es 89 € und in der Architektur 50 €. Einzig im Sozialwesen fällt er mit 131 € etwas höher aus.

Kunsthochschulen

Aufgrund geringer Fallzahlen werden für die fächerbezogene Betrachtung des Gender Pay Gaps an den Kunsthochschulen die künstlerischen LuFs Bildende

Kunst und Kunst, Kunstwissenschaft allgemein zusammengefasst zu Kunst (ohne Musik) und dem musikbezogenen LuF Musik, Musikwissenschaften gegenübergestellt (Tab. I 6.16). Hierbei zeigt sich in den künstlerischen Fächern (ohne Musik), dass W3-Professorinnen durchschnittlich 317 € weniger Leistungsbezüge im Monat erhalten als ihre W3-Kollegen – angesichts der für die Besoldungsgruppe eher niedrigen Leistungsbezüge von unter 1.000 € bedeutet das einen erheblichen Gender Pay Gap von 35,6 %. Die Durchschnittswerte der Leistungsbezüge bei den Professorinnen und Professoren im W2-Amt bewegen sich auf einem vergleichbaren Niveau wie bei den W3-Professuren. Allerdings zeigt sich hier eine Verdienstlücke von -134 € bei den Männern, denn W2-Professorinnen erhalten im Durchschnitt 805 € an Leistungsbezügen – und damit nicht nur mehr als ihre W2-Kollegen, sondern dieser Wert übersteigt auch um 232 € den durchschnittlichen Leistungsbezug ihrer W3-Kolleginnen. Allerdings sind hier die geringen Fallzahlen in beiden Besoldungsgruppen zu beachten, sodass sich hier lediglich Tendenzen darstellen lassen.

Bei den W3-Professuren im LuF Musik, Musikwissenschaft erhalten hingegen die Professorinnen mit 1.095 € im Durchschnitt um 234 € höhere Leistungsbezüge als die Professoren. Am häufigsten werden in den musikalischen und musikwissenschaftlichen Fächern W2-Professuren vergeben. Hier zeigt sich ein Gender Pay Gap in Höhe von 135 € (18,8 %). Damit wird auch ein Verdienstunterschied von 513 € zwischen Frauen mit W2- und W3-Besoldung sichtbar, während dieser Unterschied zwischen den Männern mit 144 € aufgrund des höheren Durchschnittswerts von 717 € im W2-Amt geringer ausfällt.

Refinanzierte Hochschulen

Aufgrund geringer Fallzahlen können in der zusätzlichen Auswertung der refinanzierten Hochschulen

nur die beiden professorstarken LuFs Sozialwesen und Gesundheitswissenschaften miteinander verglichen werden. In beiden LuFs erhalten die Professorinnen im

Durchschnitt jeweils weniger Leistungsbezüge als ihre Kollegen – im ersteren beträgt die LB-Differenz 37 € und in letzterem 83 €.

6.3 RESÜMEE

Die Auswertungen zum Gender Pay Gap zeigen, dass an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW weiterhin geschlechterbezogene Verdienstunterschiede zwischen Professorinnen und Professoren existieren – sowohl bei den Bruttoverdiensten als auch bei den Leistungsbezügen in der W-Besoldung. Aufgrund der begrenzten Verfügbarkeit von Daten zu den Bruttogehältern und der neuen, umfassenderen Datenbasis zu den gezahlten Leistungsbezügen lassen sich jedoch nur Tendenzen zur Entwicklung des Gender Pay Gaps aufzeigen. Einerseits besteht ein hoher Gender Pay Gap weiterhin fort, zugleich ist auch ein Abbau von Verdienstungleichheiten zwischen Frauen und Männern zu beobachten. Insgesamt zeigt sich ein komplexes Bild, denn der Gender Pay Gap wird durch verschiedene Faktoren, wie u. a. die Besoldungsgruppe, die Hochschulart und die Fachzugehörigkeit, beeinflusst und nimmt auch an den einzelnen Hochschulen unterschiedliche Ausprägungen an.

Die Analyse der durchschnittlichen monatlichen Bruttogehälter für alle Besoldungsgruppen und Hochschulen lässt eine Verdienstdifferenz von 605 € zuungunsten von Frauen sichtbar werden, denn Professorinnen beziehen 8.346 €, während Professoren 8.951 € erhalten. Nach Abzug wissenschaftsfremder Zulagen, wie dem Familienzuschlag, ergibt sich ein bereinigter Gender Pay Gap von 492 €. Differenziert nach Besoldungsgruppen finden sich die größten Unterschiede in den höchsten Besoldungsgruppen C4 und W3, während in den niedriger dotierten Besoldungsgruppen (W1, W2, C3) die Verdienstlücken für Professorinnen geringer ausfallen; in C2 sind sie minimal. Zudem variiert der Gender Pay Gap je nach Hochschulart: An den Universitäten ist er bei den W3- und C4-Professuren besonders ausgeprägt, an den HAWs sind die Unterschiede insgesamt deutlich kleiner, wobei der Gender Pay Gap im W2-Amt im Vergleich der Hochschularten

überdurchschnittlich ausfällt. An den Kunsthochschulen zeigt sich ein anderes Bild: Hier findet sich ein geringerer Gender Pay Gap, zudem verdienen W3-Professorinnen im Durchschnitt mehr als ihre Kollegen.

Die weitere Analyse der vergebenen Leistungsbezüge in der W-Besoldung verdeutlicht, dass diese eine wesentliche Rolle bei der Entstehung des Gender Pay Gaps einnehmen. Wie die Auswertungen zeigen, erhalten zwar die weitaus meisten W2- und W3-Professor_innen Leistungsbezüge, in beiden Besoldungsgruppen gehören Frauen jedoch häufiger zu denjenigen, die keine bekommen. Mit Blick auf die Höhe der Leistungsbezüge lassen sich erhebliche geschlechterbezogene Differenzen nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Alter beobachten. An den Universitäten (einschließlich der Medizinischen Fakultäten) und HAWs zeigt sich ein durchgängiger Gender Pay Gap, der jeweils in der Besoldungsgruppe W3 deutlich höher ausfällt und mit dem Alter steigt. So beziehen W3-Professorinnen an Universitäten monatlich im Durchschnitt 471 € weniger als Professoren; in der Altersgruppe ab 50 Jahren sind es sogar 556 €. In Kontrast hierzu erreichen W3-Professorinnen an Kunsthochschulen im Durchschnitt etwas höhere Leistungsbezüge als ihre Kollegen. Eine Auswertung nach Art der Leistungsbezüge zeigt, dass insbesondere an den Universitäten die geschlechterbezogenen Differenzen größtenteils bereits bei der Berufung oder im Rahmen von Bleibeverhandlungen entstehen, zugleich werden hier auch im Vergleich mit den beiden anderen Arten von Leistungsbezügen die höchsten Durchschnittsbeträge gezahlt. Gerade bei den unbefristeten Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen zeigen sich deutliche Verdienstlücken für Professorinnen, wiederum fast ausschließlich an den Universitäten. Demgegenüber trägt an den HAWs die Vergabe besonderer Leistungsbezüge in der W2-Besoldung maßgeblich zum Gender Pay Gap bei.

Der Vergleich des Gender Pay Gaps bei den Leistungsbezügen auf Hochschulebene ergibt, dass zwischen den Hochschulen sowohl hinsichtlich der Höhe der durchschnittlichen Leistungsbezüge als auch hinsichtlich der LB-Differenzen deutliche Spannweiten zwischen Frauen und Männern existieren. Zwar zeigt sich, dass einige Hochschulen an Professorinnen höhere Leistungsbezüge vergeben als an Professoren, dies sind jedoch Ausnahmen. In der Regel erhalten Frauen im Durchschnitt weniger Leistungsbezüge als ihre Kollegen, wobei insbesondere an einzelnen Universitäten (Bochum, Köln und Bonn) ein sehr starker Gender Pay Gap zu finden ist.

Der Einbezug der jeweils zehn professurstärksten Lehr- und Forschungsbereiche in die Auswertungen zum Gender Pay Gap zeigt – ähnlich wie bei den Besoldungsgruppen –, dass geschlechterbezogene Unterschiede hinsichtlich der gezahlten Leistungsbezüge sowohl zwischen als auch innerhalb der LuFs zu finden sind. So verzeichnen die LuFs Maschinenbau/Verfahrenstechnik und Wirtschaftswissenschaften durchgängig hohe Durchschnittsbeträge bei den Leistungsbezügen, die zugleich mit hohen Verdienstlücken zuungunsten von Frauen einhergehen. Zudem wird erneut

sichtbar, dass die Höhe der LB-Differenzen je nach Hochschulart und Besoldungsgruppe variiert. Während an den HAWs in der Besoldungsgruppe W2 ein Gender Pay Gap in allen LuFs zu finden ist, lassen sich an den Universitäten vereinzelt auch negative LB-Differenzen ausmachen. Hier erhalten Professoren im Durchschnitt die geringeren Leistungsbezüge. Dabei handelt es sich häufig um Bereiche, in denen über einen langen Zeitraum ein sehr geringer Professorinnenanteil zu verzeichnen war. Bemühungen in diesen Fächern durch finanzielle Anreize, wie etwa ein hoher Leistungsbezug, mehr Frauen auf Professuren zu berufen bzw. sie zu halten, können eine Erklärung für den durchschnittlich höheren Leistungsbezug der Frauen sein.

Die Analysen zum Gender Pay Gap an den refinanzierten Hochschulen zeigen, dass hier nur die Hälfte der Professor_innen einen Leistungsbezug erhält. In der Gesamtbetrachtung findet sich eine durchschnittliche LB-Differenz von -60 € zuungunsten der Professoren, doch es lassen sich auch Gender Pay Gaps feststellen, etwa bei den besonderen Leistungsbezügen (127 €).

Gender-Datenprofile der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW

7 GENDER-DATENPROFILE DER HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW

Die letzten Kapitel haben gezeigt, dass die Beteiligung von Frauen an den verschiedenen Qualifizierungsstufen, Status- und Fächergruppen auch auf der Ebene der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW stark differiert. Die folgenden Gender-Datenprofile der 14 Universitäten, 16 HAWs und sieben Kunsthochschulen stellen für jede einzelne Hochschule die Entwicklungen der Frauenanteile bei diesen verschiedenen Bereichen gebündelt dar. Dabei werden die Daten ebenfalls in Beziehung zu den jeweiligen nordrhein-westfälischen Durchschnittswerten³⁹ gesetzt, sodass ein geschlechterbezogener Vergleich mit den anderen Hochschulen möglich ist. Die Profile enthalten zudem Daten zur Geschlechterverteilung bei den Leitungsgremien sowie zum Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen. Der tabellarische Überblick erfolgt in ähnlicher Weise wie im Gender-Report 2022 (vgl. Kortendiek et al. 2022), wobei die Darstellung des Gender Pay Gaps bei den Professor_innen auf der Grundlage einer umfassenden Grundgesamtheit erfolgt.

Die Gender-Datenprofile umfassen die Auswertungen amtlicher Daten für die Jahre 2023 und 2013 sowie 2024 für den Gender Pay Gap (vgl. Teil I 3.–6.). Da die Hochschule Bochum und die Hochschule für Gesundheit Bochum zu diesen Zeitpunkten noch nicht fusioniert waren, gibt es ein jeweils eigenes Profil für beide Hochschulen. Demgegenüber beziehen sich die Darstellungen der Geschlechterverteilung bei den Hochschulleitungsgremien auf die durch die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW im März 2025 erhobenen Daten (vgl. Teil II 1.). Aufgrund dieses Erhebungszeitpunkts werden hier die Daten für die fusionierte Hochschule Bochum dargestellt. Zudem standen für den vorliegenden Gender-Report für das noch im Aufbau befindliche Universitätsklinikum OWL lediglich hochschulstatistische Daten für die Gruppe der Professor_innen zur Verfügung, daher wird das Klinikum im Gender-Datenprofil der Universität Bielefeld nicht aufgeführt.

Erläuterungen der Gender-Datenprofile

Die Gender-Datenprofile werden nach den drei Hochschularten (Universitäten, HAWs, Kunsthochschulen) getrennt sowie innerhalb der Gruppen alphabetisch nach Hochschulstandort aufgeführt. HAWs mit mehreren Standorten sind nach dem Sitz des Rektorats/Präsidiums sortiert. Die Universitätskliniken sind Teil des Profils der zugehörigen Universitäten.

Tab. 1 – Leitungsgremien nach Geschlecht 2025:

Im Gender-Datenprofil der jeweiligen Hochschule wird in Tab. 1 ein Überblick über die Frauenanteile an den Leitungsgremien und -positionen der Hochschule gegeben. Hier werden wichtige Hochschulorgane und Gremien (Hochschulrat, Rektorat, Senat, Dekanate) sowie die Dezernatsleitungen erfasst. Dabei werden die folgenden Begriffe und Zuordnungen (in Klammern) verwendet: Rektor_in (Präsident_in), Prorektor_in (Vizepräsident_in), Kanzler_in (Vizepräsident_in für Wirtschafts- und Personalverwaltung o. Ä.), Rektorate (Rektor_in, Prorektor_in, Kanzler_in und äquivalente Bezeichnung). Bei der Betrachtung der Geschlechterverteilung im Senat werden ausschließlich die stimmberechtigten Mitglieder berücksichtigt. An einzelnen Hochschulen oder Fachbereichen werden Prodekan_innen und Studiendekan_innen von den Fachbereichen nicht als solche namentlich geführt. Als Grundlage für ihre Einordnung wird hier die Tätigkeit/Funktion herangezogen. Vakante Positionen im Erhebungszeitraum konnten nicht einbezogen werden.

Tab. 2 – Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023:

In dieser Tabelle werden die Frauenanteile nach Statusgruppen dargestellt und deren Entwicklung im Zehnjahresvergleich (2013–2023) betrachtet. In der Statusgruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals sind die Professor_innen nicht enthalten, um die Statusgruppe des akademischen Mittelbaus separat betrachten zu können. Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung sind mit „MTV“ abgekürzt. Wissenschaftler_innen, die kürzlich eine Promotion abgeschlossen haben, werden als Promovierte bezeichnet. Um Verzerrungen durch jährliche

³⁹ Die Differenz zum Frauenanteil in NRW ergibt sich aus dem Vergleich des Frauenanteils der jeweiligen Hochschule mit dem durchschnittlichen Frauenanteil der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023. Da bei der Erstellung der Gender-Datenprofile mit exakten Daten gearbeitet wurde, sind bei den Rundungswerten Abweichungen von 0,1 % von den tatsächlichen Werten möglich.

Schwankungen zu vermeiden, wird dabei für das jeweilige Bezugsjahr ein Dreijahresdurchschnitt verwendet: Für das Jahr 2023 sind das die Jahre 2021, 2022 und 2023. Der Frauenanteil unter den Studierenden bezieht sich auf den Beginn des WS 2023/24 bzw. WS 2013/14.

Tab. 3 – Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023: Die nach wie vor erkennbare geschlechter-spezifische Studienfach- und z. T. auch Hochschulwahl hat Einfluss auf das Gender-Profil einer Hochschule. In Tab. 3 wird daher für die Universitäten und HAWs die geschlechterbezogene Verteilung nach Status- und Fächergruppen beleuchtet. Bezüglich der Statusgruppen gelten hier ebenfalls die in Tab. 2 gemachten Erläuterungen. Fächergruppen, die an den jeweiligen Hochschulen eine Mindestanzahl von 100 Studierenden unterschreiten, werden nicht aufgeführt. Die Tabellenzeilen sind nach der Anzahl der Studierenden sortiert und werden absteigend nach der Größe der Fächergruppe geordnet. Der Landesdurchschnitt berechnet sich, indem die einzelnen Abweichungen einer Fächergruppe nach Statusgruppen summiert und diese Summe durch die Anzahl der Statusgruppen geteilt wird. In den Gender-Datenprofilen der Kunsthochschulen entfällt die fächerbezogene Auswertung der Statusgruppen, da diese aufgrund der Spezialisierung auf die Fächergruppe „Kunst, Kunstwissenschaft“ nicht sinnvoll ist.

Tab. 4 – Gender Pay Gap 2024: Die Berechnung des Gender Pay Gaps an den nordrhein-westfälischen Universitäten und HAWs erfolgt auf einer neuen, erweiterten Datengrundlage. Die Grundgesamtheit bilden nun alle Professor_innen der Besoldungsgruppen W2 und W3, einschließlich der Angestellten und Teilzeitbeschäftigten. Von daher sind die Daten in den Profilen nicht mit dem letzten Gender-Report vergleichbar. Das Berechnungsverfahren selbst hat sich jedoch nicht geändert. Auch diejenigen Professor_innen, die keine Leistungsbezüge (LB) erhalten, werden in die Berechnung

einbezogen. Betrachtet wird die Differenz der durchschnittlichen monatlichen Leistungsbezüge von Frauen und Männern, der sogenannte Gender Pay Gap bzw. die LB-Differenz. Zur Berechnung der LB-Differenz in Euro werden zunächst die durchschnittlichen Leistungsbezüge der Professorinnen von den durchschnittlichen Leistungsbezügen der Professoren abgezogen. Ein positiver Wert stellt somit den Betrag dar, den Männer mehr erhalten als Frauen, und ein negativer Wert ergibt sich dann, wenn Männer weniger erhalten als Frauen. Für die prozentualen Werte wird diese Differenz ins Verhältnis zu den durchschnittlichen Leistungsbezügen der Männer gesetzt. Ein positiver Prozentwert zeigt den Gender Pay Gap zuungunsten von Frauen an. Für die Kunsthochschulen und wenige andere Hochschulen kann der Gender Pay Gap aufgrund zu niedriger Fallzahlen nicht dargestellt werden.

Tab. 5 – Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im NRW-Vergleich (nach Hochschulart) 2023 und 2020: Die Gender-Datenprofile aller Hochschulen werden mit einem jeweils landesweiten Vergleich nach Hochschulart abgeschlossen. Dabei werden auf der Basis der Datenauswertung des Gender-Reports für die einzelnen Hochschulen jeweils Rangplätze nach dem Frauenanteil der Statusgruppen innerhalb der Hochschulart gebildet. Die Gesamtplatzierung ergibt sich aus dem Durchschnitt der Rangplätze aller Statusgruppen einer Hochschule. Für die Interpretation der Rangplätze gilt es zu beachten, dass sich die Anzahl der jeweiligen Rangplätze nach Hochschulart unterscheidet. Bei den Universitäten ist ein Rang von 1–14 möglich, bei den Universitätskliniken von 1–7, bei den HAWs von 1–16 und bei den Kunsthochschulen von 1–7.⁴⁰ Um eine Entwicklung abbilden zu können, werden die Ergebnisse mit denen des Gender-Reports 2022 verglichen.⁴¹ Aufgrund gleicher Werte kann es zu Mehrfachbelegungen einzelner Rangplätze kommen, sodass andere Plätze entfallen und auch Letztplatzierungen auf einem früheren Rang möglich sind.

⁴⁰ Im Jahr 2023 liegen die Mittelwerte aller Ränge bei den Universitäten zwischen 1,8 und 12,5, bei den Universitätskliniken zwischen 2,0 und 6,0, bei den HAWs zwischen 1,0 und 15,3 sowie bei den Kunsthochschulen zwischen 2,0 und 6,7.

⁴¹ Die Mittelwerte aller Ränge im Jahr 2020 liegen bei den Universitäten zwischen 1,8 und 13,3, bei den Universitätskliniken zwischen 2,0 und 6,0. Bei den HAWs reichen die Mittelwerte von 1,0 bis 15,7 und bei den Kunsthochschulen liegen sie zwischen 2,0 und 6,7.

Gender-Datenprofil RWTH Aachen

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Die RWTH Aachen bewegt sich im Hinblick auf die Frauenanteile an ihren Leitungsgremien häufig unterhalb des Landesdurchschnitts der Universitäten wie auch aller Hochschulen. So liegt der gesetzlich vorgeschriebene Frauenanteil von 40,0 % im Hochschulrat unter dem NRW-Mittelwert. In den Dekanaten weicht der Frauenanteil im Vergleich der Universitäten sogar um -9,4 Prozentpunkte nach unten ab, nur ein Dekanat wird von einer Frau geleitet. In der Gruppe der Prodekan_innen fällt der Anteil der Frauen (26,7 %) leicht unterdurchschnittlich aus, ferner gibt es in den Fachbereichen keine Studiendekanin. Im Rektorat sind drei Prorektorinnen vertreten, die gemeinsam mit dem Rektor und Kanzler sowie zwei weiteren Prorektoren das siebenköpfige Gremium bilden. Demgegenüber bewegt sich die Beteiligung von Frauen im Senat (46,2 %) sowie die geschlechterparitätische Besetzung der Dezernatsleitungen auf dem Niveau der landesweiten Durchschnittswerte.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zehnjahresvergleich sind die Frauenanteile in annähernd allen Statusgruppen der RWTH Aachen und des Universitätsklinikums gestiegen, gleichwohl erreicht insbesondere die Universität im NRW-Vergleich in keiner Statusgruppe den Landesdurchschnitt. Professorinnen sind an der RWTH Aachen mit einem Anteil von 23,6 % unterdurchschnittlich vertreten. Eine Unterrepräsentanz von Frauen gilt ebenfalls für die weiteren Statusgruppen,

besonders deutlich fällt sie bei der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals aus: Hier liegt der Frauenanteil unter der 30%-Marke. Auch unter den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung (MTV) sind Frauen mit einem Anteil von 46,8 % im landesweiten Vergleich unterdurchschnittlich vertreten.

Am Universitätsklinikum weicht der Professorinnenanteil von 19,7 % mit -9,9 Prozentpunkten ebenfalls deutlich vom NRW-Mittelwert negativ ab, bei den Frauenanteilen am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und an den MTV-Beschäftigten wird dieser hingegen überschritten.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Differenziert nach Status- und Fächergruppen sind die Frauenanteile an der RWTH Aachen im Landesvergleich meist unterdurchschnittlich. Ausnahmen bilden die Anteile der Professorinnen in den Ingenieurwissenschaften (19,8 %) und in den Geisteswissenschaften (48,4 %), die jeweils um 2,1 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt liegen. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften sind Frauen in allen Statusgruppen unterdurchschnittlich vertreten. Auch in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bewegen sich die Frauenanteile fast durchweg unterhalb des Landesdurchschnitts, einzig bei den Promovierten entspricht der Frauenanteil von 45,5 % dem Durchschnitt. In der Fächergruppe Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften zeigt sich das Muster eines sinkenden Frauenanteils mit steigender Qualifizierungsstufe besonders deutlich: Beträgt der Frauenanteil an den Studierenden noch 69,0 %, ist gerade einmal jede fünfte Professur mit einer Frau besetzt, womit hier auch im Landesvergleich Professorinnen deutlich unterrepräsentiert sind.

4 Gender Pay Gap 2024

An der RWTH Aachen liegen die durchschnittlichen Leistungsbezüge in der Gruppe der W3-Professor_innen fast gleichauf. W3-Professorinnen (2.810 €) erhalten 37 € weniger Leistungsbezüge als W3-Professoren (2.847 €), womit die Differenz -16,7 Prozentpunkte unter dem landesweiten Durchschnitt liegt. Demgegenüber wird bei den W2-Professor_innen ein Gender Pay Gap von durchschnittlich 159 € (13,3 %) sichtbar, der zudem 110 € bzw. 9,0 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt liegt.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2023 und 2020

Im Vergleich der nordrhein-westfälischen Universitäten belegt die RWTH Aachen weiterhin den letzten Rangplatz 14. Sie kann sich in den Gruppen der Studierenden, des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals und der Professor_innen nicht verbessern, einzig bei den Promovierten ist ein Aufstieg von Rang zwölf auf Rang neun zu verzeichnen.

Auch im NRW-Vergleich der Universitätskliniken befindet sich das Klinikum in Aachen auf dem letzten Rangplatz. In der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals steigt es um einen Platz auf Rang sechs ab und bleibt im Ranking der Professor_innen unverändert auf dem letzten Rangplatz.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		RWTH Aachen			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	6	40,0 %	51,6 %	52,0 %
Senat		12	14	46,2 %	46,8 %	45,6 %
Rektorat		3	4	42,9 %	47,1 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	42,9 %	41,7 %
	Prorektor_innen	3	2	60,0 %	50,8 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	33,3 %	39,4 %
Dekanate		5	29	14,7 %	24,1 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	1	8	11,1 %	16,4 %	19,5 %
	Prodekan_innen	4	11	26,7 %	29,2 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	0	10	0,0 %	23,5 %	23,0 %
Dezernate		6	6	50,0 %	51,1 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen (ohne Klinikum)	376	385	2,4 %	16,0 %	23,6 %	7,7	-6,0
Ha. wiss. Personal (ohne Klinikum)	4.210	5.038	19,7 %	25,2 %	29,2 %	4,0	-16,7
MTV (ohne Klinikum)	3.464	3.749	8,2 %	41,6 %	46,8 %	5,1	-21,5
Promovierte	795	963	21,1 %	33,4 %	35,1 %	1,6	-9,4
Studierende	40.281	45.419	12,8 %	31,1 %	33,4 %	2,3	-15,3
Personal des Universitätsklinikums							
Professor_innen	103	127	23,3 %	12,6 %	19,7 %	7,1	-9,9
Ha. wiss. Personal	1.600	2.029	26,8 %	52,0 %	54,6 %	2,6	8,6
MTV	4.977	5.918	18,9 %	75,4 %	73,8 %	-1,6	5,5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	RWTH Aachen	Differenz zu NRW	RWTH Aachen	Differenz zu NRW	RWTH Aachen	Differenz zu NRW	RWTH Aachen	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
Ingenieurwissenschaften	22,9 %	-0,9	17,0 %	-2,2	23,5 %	-1,1	19,8 %	2,1	-0,5
Mathematik, Naturwissenschaften	41,0 %	-8,3	38,2 %	-2,7	32,0 %	-5,2	20,3 %	-3,1	-4,8
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	53,5 %	-4,4	45,5 %	0,6	49,2 %	-5,7	32,6 %	-3,0	-3,1
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	69,0 %	0,4	63,6 %	1,8	54,1 %	-2,3	19,7 %	-9,0	-2,3
Geisteswissenschaften	67,1 %	-0,3	43,8 %	-6,2	53,5 %	-4,1	48,4 %	2,1	-2,2

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W3- und W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	RWTH Aachen		RWTH Aachen		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen	2.810 €	2.847 €	37 €	1,3 %	-433 €	-16,7
W2-Professor_innen	1.039 €	1.198 €	159 €	13,3 %	110 €	9,0

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

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
RWTH Aachen ohne Klinikum	2023	14	9	14	13	12,5	14
Klinikum	2023			6	7	6,5	7
RWTH Aachen ohne Klinikum	2020	14	12	14	13	13,3	14
Klinikum	2020			5	7	6,0	6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil

Universität Bielefeld

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Frauen sind in den Leitungsgremien der Universität Bielefeld im Landesvergleich überdurchschnittlich vertreten. Sowohl im Hochschulrat als auch im Rektorat sind Frauen und Männer paritätisch vertreten, wobei die Hochschulleitung einer Rektorin und einem Kanzler obliegt. Des Weiteren haben Frauen im Senat mit einem Anteil von 54,2 % die Mehrheit der Sitze inne. Zwar liegt der Frauenanteil an allen Dekanatspositionen mit 29,5 % weit unterhalb der 50-%-Marke, doch im NRW-Vergleich fällt dieser ebenso wie der Frauenanteil an den Dekan_innen (21,4 %) überdurchschnittlich aus. Auf der Ebene der Verwaltung zeigt sich zudem, dass die Dezernate zu zwei Dritteln von Dezernentinnen geleitet werden.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Zwischen 2013 und 2023 haben sich die Frauenanteile in fast allen Statusgruppen erhöht. Den stärksten Zuwachs verzeichnet die Gruppe der Professor_innen: So ist der Professorinnenanteil von 25,5 % auf 39,1 % gestiegen und weicht damit um 9,5 Prozentpunkte deutlich vom NRW-Wert nach oben ab. Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal ist die Geschlechterparität fast erreicht, und mit einem Anteil von 58,9 % sind Studentinnen auch im landesweiten Vergleich überproportional vertreten. Demgegenüber fällt jedoch der Frauenanteil an den Promovierten (43,0 %) deutlich geringer aus. Er ist seit dem Jahr 2013 sogar leicht zurückgegangen und liegt

-1,5 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt. Im MTV-Bereich stellen die Mitarbeiterinnen etwas mehr als zwei Drittel der Beschäftigten, womit ihr Anteil ebenfalls leicht unterdurchschnittlich ist. Das Universitätsklinikum Ostwestfalen-Lippe (OWL) der Universität Bielefeld ist noch im Aufbau. Da ausschließlich Daten für die Professuren vorliegen, entfällt die Darstellung.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Differenziert nach einzelnen Fächergruppen bewegen sich die Frauenanteile an den verschiedenen Statusgruppen der Universität Bielefeld sowohl ober- als auch unterhalb des Landesdurchschnitts. Mit Ausnahme der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften sowie der Ingenieurwissenschaften liegen die Professorinnenanteile über den jeweiligen NRW-Mittelwerten, wobei in der am Anteil der Studierenden gemessenen kleinsten Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft alle Professuren mit Frauen besetzt sind. In der größten Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften fallen insbesondere die Frauenanteile unter den Studierenden mit knapp zwei Dritteln und den Promovierten mit etwas mehr als der Hälfte überdurchschnittlich aus. Demgegenüber verbleiben die Frauenanteile in diesen beiden Gruppen in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften sowie in den Geisteswissenschaften unter dem NRW-Durchschnitt. Wie an anderen Universitäten sind Frauen in den Ingenieurwissenschaften der Universität Bielefeld in allen Statusgruppen unterrepräsentiert, jedoch finden sich hier unter den Promovierten mit einem Anteil von 25,4 % mehr Frauen als im NRW-Durchschnitt. Im Bereich Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften ist der Frauenanteil vor allem in der Gruppe

des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals mit 71,0 % überdurchschnittlich hoch. Dies gilt mit 77,5 % auch für den Studentinnenanteil.

4 Gender Pay Gap 2024

An der Universität Bielefeld erhalten Professorinnen in beiden Besoldungsgruppen durchschnittlich höhere Leistungsbezüge als Professoren. Bei den W3-Professor_innen beträgt die Differenz zwischen Frauen und Männern -53 € (-2,3 %). In der Gruppe der W2-Professor_innen beziehen Frauen durchschnittlich 165 € mehr Leistungsbezüge als Männer (-11,7 %). Damit liegen die Differenzen in beiden Gruppen deutlich unterhalb der jeweiligen durchschnittlichen Gender Pay Gaps in NRW.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2023 und 2020

Im Landesvergleich der Universitäten befindet sich die Universität Bielefeld unverändert auf dem zweiten Rangplatz. Bezogen auf die Statusgruppen gewinnt sie bei den Promovierten und beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal einen Platz dazu und behält in der Gruppe der Studierenden und der Professor_innen den Rang zwei bei. Da sich das Universitätsklinikum OWL noch im Aufbau befindet, entfällt der NRW-Vergleich mit den anderen Universitätskliniken.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Universität Bielefeld			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		5	5	50,0 %	51,6 %	52,0 %
Senat		13	11	54,2 %	46,8 %	45,6 %
Rektorat		3	3	50,0 %	47,1 %	43,6 %
davon	Rektor_in	1	0	100 %	42,9 %	41,7 %
	Prorektor_innen	2	2	50,0 %	50,8 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	33,3 %	39,4 %
Dekanate		13	31	29,5 %	24,1 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	3	11	21,4 %	16,4 %	19,5 %
	Prodekan_innen	4	10	28,6 %	29,2 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	6	10	37,5 %	23,5 %	23,0 %
Dezernate		4	2	66,7 %	51,1 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	263	340	29,3 %	25,5 %	39,1 %	13,6	9,5
Ha. wiss. Personal	1.351	1.855	37,3 %	45,7 %	49,1 %	3,4	3,1
MTV	1.135	1.504	32,5 %	62,6 %	67,2 %	4,7	-1,1
Promovierte	229	208	-9,4 %	43,6 %	43,0 %	-0,6	-1,5
Studierende	21.489	23.445	9,1 %	57,1 %	58,9 %	1,7	10,2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	U Bielefeld	Differenz zu NRW	U Bielefeld	Differenz zu NRW	U Bielefeld	Differenz zu NRW	U Bielefeld	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	65,2 %	7,3	50,7 %	5,8	56,8 %	1,9	39,5 %	3,9	4,7
Mathematik, Naturwissenschaften	48,2 %	-1,0	37,2 %	-3,8	35,8 %	-1,5	22,1 %	-1,3	-1,9
Geisteswissenschaften	64,3 %	-3,1	46,9 %	-3,0	58,9 %	1,3	56,9 %	10,6	1,4
Ingenieurwissenschaften	21,2 %	-2,6	25,4 %	6,2	18,6 %	-5,9	17,6 %	0,0	-0,6
Sport	37,5 %	-0,1	44,4 %	4,6	48,7 %	-1,4	42,9 %	16,8	5,0
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	77,5 %	8,9	65,2 %	3,5	71,0 %	14,7	37,3 %	8,5	8,9
Kunst, Kunstwissenschaft	81,0 %	18,0	(-)	(-)	75,0 %	21,0	100 %	61,6	33,5

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W3- und W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	U Bielefeld		U Bielefeld		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen	2.325 €	2.272 €	-53 €	-2,3 %	-524 €	-20,3
W2-Professor_innen	1.571 €	1.406 €	-165 €	-11,7 %	-215 €	-16,0

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

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Bielefeld	2023	2	6	2	2	3,0	2
U Bielefeld	2020	2	7	3	2	3,5	2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil

Ruhr-Universität
Bochum**1** Leitungsgremien nach
Geschlecht 2025

Die Frauenanteile an den Leitungsgremien der Universität Bochum erreichen im Landesvergleich häufig überdurchschnittliche Werte. So ist das Rektorat jeweils zur Hälfte mit Frauen und Männern besetzt, und im Senat sind Frauen mit einem Anteil von 56,0 % mehrheitlich vertreten. Zudem wird jede dritte Fakultät von einer Dekanin geleitet. Insgesamt bewegen sich die Frauenanteile an sämtlichen Dekanatspositionen mit 24,6 % auf dem Niveau des landesweiten Mittelwerts. Im NRW-Vergleich unterdurchschnittlich fällt hingegen mit jeweils 42,9 % die Beteiligung von Frauen am Hochschulrat sowie an den Dezernatsleitungen aus.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

An der Universität Bochum hat der Frauenanteil in sämtlichen Statusgruppen im Zeitraum zwischen 2013 und 2023 zugenommen. Der Professorinnenanteil (31,8 %) hat die 30-%-Marke überschritten und liegt so etwas über dem Landesdurchschnitt. Auch der paritätische Studentinnenanteil ist im Vergleich zu den NRW-Werten leicht überdurchschnittlich. Demgegenüber fallen die Frauenanteile am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (39,4 %) und an den Promovierten (41,4 %) sowie im MTV-Bereich (54,9 %) im Landesvergleich unterdurchschnittlich aus.

Deutlich über dem NRW-Durchschnitt bewegen sich dagegen die Frauenanteile an den Statusgruppen des Uni-

versitätsklinikums. Im Zehnjahresvergleich ist der Anteil der Professorinnen von 35,5 % auf 43,8 % gestiegen. Zudem bilden Frauen die Mehrheit beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und insbesondere an den MTV-Beschäftigten mit einem Anteil von 84,2 %.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Die Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen der Universität Bochum liegen oftmals unterhalb der Vergleichswerte in NRW. Dies gilt vor allem für die Fächergruppe Sport, in der die durchschnittliche Abweichung -14,8 Prozentpunkte beträgt. Auch die Geisteswissenschaften und die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften weisen in allen Statusgruppen unterdurchschnittliche Werte auf, die sich jedoch insgesamt auf einem niedrigeren Niveau bewegen. In der Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind Frauen unter den Studierenden (59,2 %) und den Promovierten (47,3 %) hingegen im landesweiten Vergleich leicht überdurchschnittlich vertreten. Auch in den Ingenieurwissenschaften entspricht der Frauenanteil an den Promovierten (19,6 %) sowie der Professorinnenanteil (18,1 %) dem Landesdurchschnitt. Positiv heben sich die Professorinnenanteile in den Fächergruppen Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (43,8 %) und Kunst, Kunstwissenschaft (58,3 %) ab, wobei dies in letzterer auch für den Frauenanteil bei den Studierenden (76,2 %) und der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals (77,4 %) gilt.

4 Gender Pay Gap 2024

Mit Blick auf die durchschnittlichen Leistungsbezüge der W3-Professor_innen zeigt sich an der Univer-

sität Bochum ein sehr deutlicher Gender Pay Gap. So erhalten Frauen (1.609 €) durchschnittlich 735 € und damit fast ein Drittel weniger als Männer (2.345 €). Diese Differenz liegt 265 € bzw. 13,4 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt. In der Gruppe der W2-Professor_innen fällt der prozentuale Gender Pay Gap mit 5,4 % hingegen etwas geringer aus. W2-Professorinnen beziehen durchschnittlich 1.127 € an Leistungsbezügen, das sind 64 € weniger als ihre Kollegen. Damit liegt dieser Wert landesweit um 14 € bzw. 1,1 Prozentpunkte über dem Durchschnitt.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2023 und 2020

Die Universität Bochum steigt im landesweiten Vergleich der Universitäten vom neunten auf den achten Rangplatz auf. In Bezug auf die Statusgruppen verbessert sie sich um je einen Platz bei den Promovierten und den Professor_innen. Zugleich erfährt die Universität Platzierungsverluste bei den Studierenden und dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und belegt nun mit Rang zehn bzw. zwölf Plätze im hinteren Bereich.

Die ihr zugehörigen Kliniken sind dezentral organisiert. Im Vergleich der Universitätskliniken nimmt sie nun die Spitzenposition sowohl nach Mittelwert als auch bei den beiden Statusgruppen ein.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Universität Bochum			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		3	4	42,9 %	51,6 %	52,0 %
Senat		14	11	56,0 %	46,8 %	45,6 %
Rektorat		3	3	50,0 %	47,1 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	42,9 %	41,7 %
	Prorektor_innen	2	2	50,0 %	50,8 %	45,2 %
	Kanzler_in	1	0	100 %	33,3 %	39,4 %
Dekanate		16	49	24,6 %	24,1 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	7	14	33,3 %	16,4 %	19,5 %
	Prodekan_innen	7	21	25,0 %	29,2 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	2	14	12,5 %	23,5 %	23,0 %
Dezernate		3	4	42,9 %	51,1 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen (ohne Klinikum)	429	468	9,1 %	24,7 %	31,8 %	7,1	2,2
Ha. wiss. Personal (ohne Klinikum)	2.421	2.975	22,9 %	36,5 %	39,4 %	2,9	-6,6
MTV (ohne Klinikum)	2.074	2.354	13,5 %	54,0 %	54,9 %	1,0	-13,4
Promovierte	487	482	-1,0 %	38,3 %	41,4 %	3,1	-3,1
Studierende	41.160	38.493	-6,5 %	48,3 %	50,0 %	1,7	1,4
Personal des Universitätsklinikums							
Professor_innen	31	32	3,2 %	35,5 %	43,8 %	8,3	14,1
Ha. wiss. Personal	228	226	-0,9 %	52,2 %	58,8 %	6,7	12,9
MTV	275	215	-21,8 %	82,5 %	84,2 %	1,6	15,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	U Bochum	Differenz zu NRW	U Bochum	Differenz zu NRW	U Bochum	Differenz zu NRW	U Bochum	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	59,2 %	1,3	47,3 %	2,4	54,5 %	-0,3	35,0 %	-0,7	0,7
Geisteswissenschaften	61,6 %	-5,9	40,5 %	-9,5	51,5 %	-6,2	44,4 %	-1,9	-5,8
Ingenieurwissenschaften	21,3 %	-2,5	19,6 %	0,4	22,5 %	-2,0	18,1 %	0,4	-0,9
Mathematik, Naturwissenschaften	45,2 %	-4,0	40,2 %	-0,7	33,3 %	-4,0	21,8 %	-1,6	-2,6
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	60,8 %	-7,8	55,2 %	-6,5	59,3 %	2,9	43,8 %	15,0	0,9
Sport	26,2 %	-11,4	16,7 %	-23,2	34,7 %	-15,4	16,7 %	-9,4	-14,8
Kunst, Kunstwissenschaft	76,2 %	13,2	40,0 %	-27,9	77,4 %	23,4	58,3 %	20,0	7,1

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W3- und W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	U Bochum		U Bochum		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen	1.609 €	2.345 €	735 €	31,4 %	265 €	13,4
W2-Professor_innen	1.127 €	1.191 €	64 €	5,4 %	14 €	1,1

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

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Bochum ohne Klinikum	2023	10	7	12	5	8,5	8
Klinikum	2023			1	1	1,0	1
U Bochum ohne Klinikum	2020	8	8	11	6	8,3	9
Klinikum	2020			4	1	2,5	2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätsklinikums.

Gender-Datenprofil

Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

In den Leitungsgremien der Universität Bonn liegt der Frauenanteil überwiegend über den jeweiligen NRW-Durchschnittswerten. Die 13 Sitze im Hochschulrat sind mit sieben Frauen und sechs Männern besetzt. Der Frauenanteil im Senat entspricht mit 45,8 % in etwa dem landesweiten Niveau. Die Universität Bonn wird von einem Rektor und einem Kanzler geleitet. Gemeinsam mit fünf Prorektorinnen und einem Prorektor bilden sie das Rektorat, das damit einen überdurchschnittlichen Frauenanteil von 62,5 % aufweist. Auch die Dezernate in der Hochschulverwaltung werden mehrheitlich von Frauen (66,7 %) geführt. Auf der Ebene der Fakultäten sind die Dekanatspositionen zwar zu etwas mehr als einem Drittel mit Frauen besetzt, diese haben jedoch ausschließlich das Amt einer Pro- oder Studiendekanin inne. Dekaninnen gibt es hier keine.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zehnjahresvergleich ist der Professorinnenanteil deutlich von 15,4 % auf 30,1 % gestiegen und erreicht damit den landesweiten Durchschnitt. Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal sind Frauen mit einem Anteil von 44,2 % im NRW-Vergleich leicht unterdurchschnittlich vertreten, der Anteil der Mitarbeiterinnen im MTV-Bereich von 60,5 % weicht um -7,8 Prozentpunkte noch stärker vom landesweiten Mittelwert ab. Bei den Promovierten verzeichnet die Universität Bonn hingegen einen überdurchschnitt-

lichen Frauenanteil von 47,4 %. Dies gilt ebenfalls für die Gruppe der Studierenden, in der Frauen mehr als die Hälfte ausmachen.

Einen deutlichen Zuwachs weist auch der Professorinnenanteil des Universitätsklinikums auf, sodass Frauen hier nun zu einem Viertel vertreten sind. Gleichwohl liegt dieser Wert -4,1 Prozentpunkte unter dem NRW-Durchschnitt. Demgegenüber fallen die Frauenanteile am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (55,8 %) und an den MTV-Beschäftigten (73,2 %) im landesweiten Vergleich überdurchschnittlich aus.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

An der Universität Bonn liegen die Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen oft unterhalb des landesweiten Durchschnitts. In den Fächergruppen der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften sowie der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften gilt dies für alle Statusgruppen, wobei der Professorinnenanteil in der letztgenannten Fächergruppe mit -9,8 Prozentpunkten besonders deutlich nach unten abweicht. Auch die Geisteswissenschaften verzeichnen einen unterdurchschnittlichen Professorinnenanteil (40,7 %). Nur die Ingenieurwissenschaften weisen im NRW-Vergleich einen überdurchschnittlichen Frauenanteil auf. Dieser ist insbesondere auf den hohen Professorinnenanteil von 26,9 % zurückzuführen. Frauen sind in den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften in den Statusgruppen unterhalb der Professur mindestens zur Hälfte vertreten, bei den Professor_innen beträgt ihr Anteil durchschnittlich 31,6 %. In der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft ist die Differenz zwischen den Frauenanteilen an den Studierenden (74,5 %) und Promovierten (71,4 %) einerseits und den

Frauenanteilen am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (36,8 %) und an den Professor_innen (25,0 %) andererseits besonders stark ausgeprägt.

4 Gender Pay Gap 2024

Der Gender Pay Gap bei den durchschnittlichen Leistungsbezügen fällt an der Universität Bonn hoch aus. So beziehen W3-Professorinnen im Durchschnitt 2.759 €, während ihre Kollegen durchschnittlich 3.377 € erhalten. Dies entspricht einer Differenz von 18,3 %. In der Gruppe der W2-Professor_innen erhalten Frauen durchschnittlich 890 € Leistungsbezüge und somit 22,6 % weniger als ihre W2-Kollegen. Damit bewegen sich die Differenzbeträge für W3-Professuren nahe des NRW-Durchschnitts, während sie diesen in der Besoldungsgruppe W2 mit 18,3 Prozentpunkten stark überschreiten.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2023 und 2020

Die Universität Bonn steigt im landesweiten Vergleich der Frauenanteile unter den Universitäten um eine Position auf Rang fünf auf. Dies ist insbesondere auf die Platzierungsgewinne bei den Professor_innen um vier und beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal um zwei Rangplätze zurückzuführen.

Auch das Universitätsklinikum Bonn belegt im Vergleich der Kliniken den fünften Rangplatz. Dies bedeutet gegenüber dem Jahr 2020 jedoch eine Verschlechterung um einen Platz. Während es beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal vom sechsten Rang auf Rang vier vorge-rückt ist, verliert es bei den Professor_innen einen Rangplatz.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Universität Bonn			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		7	6	53,8 %	51,6 %	52,0 %
Senat		11	13	45,8 %	46,8 %	45,6 %
Rektorat		5	3	62,5 %	47,1 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	42,9 %	41,7 %
	Prorektor_innen	5	1	83,3 %	50,8 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	33,3 %	39,4 %
Dekanate		11	20	35,5 %	24,1 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	0	7	0,0 %	16,4 %	19,5 %
	Prodekan_innen	9	8	52,9 %	29,2 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	2	5	28,6 %	23,5 %	23,0 %
Dezernate		6	3	66,7 %	51,1 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen (ohne Klinikum)	429	481	12,1 %	15,4 %	30,1 %	14,8	0,5
Ha. wiss. Personal (ohne Klinikum)	2.414	2.823	16,9 %	39,8 %	44,2 %	4,5	-1,7
MTV (ohne Klinikum)	1.954	2.031	3,9 %	60,0 %	60,5 %	0,5	-7,8
Promovierte	679	607	-10,6 %	46,4 %	47,4 %	1,0	2,9
Studierende	31.819	34.560	8,6 %	54,3 %	56,0 %	1,7	7,4
Personal des Universitätsklinikums							
Professor_innen	119	149	25,2 %	6,7 %	25,5 %	18,8	-4,1
Ha. wiss. Personal	1.687	2.356	39,7 %	51,0 %	55,8 %	4,8	9,9
MTV	3.914	5.808	48,4 %	73,7 %	73,2 %	-0,5	4,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		O-Abweichung
	U Bonn	Differenz zu NRW	U Bonn	Differenz zu NRW	U Bonn	Differenz zu NRW	U Bonn	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
Mathematik, Naturwissenschaften	48,3 %	-0,9	36,6 %	-4,3	33,9 %	-3,4	23,6 %	0,2	-2,1
Geisteswissenschaften	64,0 %	-3,5	50,0 %	0,1	60,0 %	2,3	40,7 %	-5,6	-1,7
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	55,5 %	-2,4	42,9 %	-1,9	47,6 %	-7,3	25,8 %	-9,8	-5,3
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	68,0 %	-0,6	60,5 %	-1,3	55,8 %	-0,6	25,5 %	-3,2	-1,4
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	65,5 %	3,0	51,6 %	-1,1	60,1 %	-1,8	31,6 %	-0,4	-0,1
Ingenieurwissenschaften	22,8 %	-1,0	25,0 %	5,8	24,6 %	0,1	26,9 %	9,2	3,5
Kunst, Kunstwissenschaft	74,5 %	11,5	71,4 %	3,5	36,8 %	-17,2	25,0 %	-13,4	-3,9

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W3- und W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	U Bonn		U Bonn		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen	2.759 €	3.377 €	619 €	18,3 %	148 €	0,4
W2-Professor_innen	890 €	1.150 €	260 €	22,6 %	210 €	18,3

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

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Bonn ohne Klinikum	2023	5	4	7	8	6,0	5
Klinikum	2023			4	4	4,0	5
U Bonn ohne Klinikum	2020	4	4	9	12	7,3	6
Klinikum	2020			6	3	4,5	4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil

Technische Universität Dortmund

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Im NRW-Vergleich liegen die Frauenanteile an den Leitungsgremien der TU Dortmund sowohl über- als auch unterhalb des Landesdurchschnitts. Dabei fällt die Beteiligung von Frauen im Hochschulrat (62,5 %) überdurchschnittlich aus. Dies gilt ebenfalls im Hinblick auf den Frauenanteil (57,1 %) am Rektorat, da Frauen vier der fünf Prorektorate innehaben. Eine Rektorin oder Kanzlerin gibt es jedoch nicht. Die Sitzverteilung zwischen Frauen und Männern im Senat ist fast paritätisch. In den Dekanaten und den Dezernaten sind Frauen mit Anteilen von 14,6 % bzw. 28,6 % hingegen auch im landesweiten Vergleich unterrepräsentiert.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

An der TU Dortmund haben sich die Frauenanteile im Zehnjahresvergleich in fast allen Statusgruppen erhöht, dennoch erreichen sie nicht den jeweiligen Landesdurchschnitt. Professorinnen sind mit einem Anteil von 27,0 % auch im NRW-Vergleich unterdurchschnittlich vertreten. Der Studentinnenanteil ist in der betrachteten Dekade kaum gestiegen und beträgt nun 46,6 %. Unter den Promovierten stellen Frauen lediglich ein Drittel dieser Gruppe, und auch der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal ist mit 39,5 % weiterhin deutlich von der Geschlechterparität entfernt. Ihr Anteil an den MTV-Beschäftigten ist leicht gesunken und weicht mit 56,6 % zudem -11,8 Prozentpunkte vom NRW-Durchschnitt ab.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Die nach Status- und Fächergruppen differenzierten Frauenanteile bewegen sich sowohl über als auch unter dem Durchschnitt der Hochschulen in NRW. In der nach Studierendenzahlen größten Fächergruppe, den Ingenieurwissenschaften, weicht einzig der Professorinnenanteil mit 13,8 % negativ vom landesweiten Mittelwert ab. In den kleineren Fächergruppen Kunst, Kunstwissenschaft sowie den Geisteswissenschaften sind Frauen nahezu durchgehend überdurchschnittlich vertreten. In ersterer sind Professorinnen mit einem Anteil von 58,3 % klar in der Mehrheit, und in letzterer übersteigt der Professorinnenanteil von 46,9 % ebenfalls deutlich den Landesdurchschnitt. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften ist der Studentinnenanteil (49,5 %) nahezu paritätisch, während die anderen Statusgruppen unterdurchschnittliche Frauenanteile aufweisen. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften liegen die Frauenanteile in allen Statusgruppen über dem NRW-Mittelwert. Frauen sind hier mit Ausnahme der Gruppe der Professor_innen (42,4 %) mindestens zur Hälfte vertreten.

4 Gender Pay Gap 2024

Bei den W3-Professor_innen zeigt sich an der TU Dortmund ein deutlicher Gender Pay Gap von 17,5 % bzw. 442 €. In dieser Besoldungsgruppe bekommen Frauen im Durchschnitt 2.083 € und Männer 2.525 € an Leistungsbezügen, diese ge-

schlechterbezogene Differenz liegt nur knapp unterhalb des Landesdurchschnitts. Demgegenüber erhalten W2-Professorinnen mit 1.509 € durchschnittlich 171 € mehr als W2-Professoren, was einem negativen Gender Pay Gap von -12,8 % entspricht und damit deutlich unter dem Landesdurchschnitt verbleibt.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2023 und 2020

Die TU Dortmund belegt im landesweiten Vergleich der Universitäten weiterhin den vorletzten Rangplatz. In der Gruppe der Professor_innen verliert sie drei Plätze und belegt nun Rang elf. Auch in den weiteren Statusgruppen ist sie auf den hinteren Rängen zu finden: Bei den Studierenden liegt sie unverändert auf dem zwölften Platz, während sie bei den Promovierten und beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal jeweils aufsteigt und damit den zwölften bzw. den elften Platz einnimmt.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

			Technische Universität Dortmund			NRW	
			Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat			5	3	62,5 %	51,6 %	52,0 %
Senat			13	14	48,1 %	46,8 %	45,6 %
Rektorat			4	3	57,1 %	47,1 %	43,6 %
	davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	42,9 %	41,7 %
		Prorektor_innen	4	1	80,0 %	50,8 %	45,2 %
		Kanzler_in	0	1	0,0 %	33,3 %	39,4 %
Dekanate			7	41	14,6 %	24,1 %	26,8 %
	davon	Dekan_innen	3	14	17,6 %	16,4 %	19,5 %
		Prodekan_innen	2	15	11,8 %	29,2 %	33,3 %
		Studiendekan_innen	2	12	14,3 %	23,5 %	23,0 %
Dezernate			2	5	28,6 %	51,1 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	300	326	8,7 %	20,3 %	27,0 %	6,7	-2,6
Ha. wiss. Personal	1.768	2.188	23,8 %	35,1 %	39,5 %	4,4	-6,4
MTV	1.228	1.580	28,7 %	57,4 %	56,5 %	-0,9	-11,8
Promovierte	271	250	-7,5 %	31,4 %	33,7 %	2,3	-10,8
Studierende	30.997	29.898	-3,5 %	45,8 %	46,6 %	0,8	-2,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Ab- weichung
	TU Dortmund	Differenz zu NRW	TU Dortmund	Differenz zu NRW	TU Dortmund	Differenz zu NRW	TU Dortmund	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	27,8 %	4,0	21,1 %	1,9	25,4 %	0,9	13,8 %	-3,9	0,7
Mathematik, Naturwissenschaften	49,5 %	0,3	33,7 %	-7,3	35,4 %	-1,9	14,5 %	-9,0	-4,5
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	59,2 %	1,3	51,1 %	6,2	58,7 %	3,9	42,4 %	6,7	4,5
Geisteswissenschaften	76,8 %	9,3	66,7 %	16,7	70,5 %	12,8	46,9 %	0,6	9,9
Kunst, Kunstwissenschaft	79,2 %	16,2	90,0 %	22,1	50,0 %	-4,0	58,3 %	20,0	13,5
Sport	63,6 %	26,0	0,0 %	-39,9	52,2 %	2,1	25,0 %	-1,1	-3,2

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W3- und W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	TU Dortmund		TU Dortmund		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen	2.083 €	2.525 €	442 €	17,5 %	-28 €	-0,5
W2-Professor_innen	1.509 €	1.337 €	-171 €	-12,8 %	-221 €	-17,1

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

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Pro- fessor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
TU Dortmund	2023	12	12	11	11	11,5	13
TU Dortmund	2020	12	13	13	8	11,5	13

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil

Heinrich-Heine-Universität
Düsseldorf**1** Leitungsgremien nach
Geschlecht 2025

In den Leitungsgremien der Universität Düsseldorf sind Frauen unterschiedlich stark vertreten, ihre Anteile weichen vom NRW-Durchschnitt sowohl nach oben als auch nach unten ab. Die acht Sitze des Hochschulrats sind mit fünf Frauen besetzt. Mit einer Rektorin und zwei Prorektorinnen haben Frauen die Hälfte der Rektoratsämter inne. Der Frauenanteil in den Dekanaten übersteigt mit 29,4 % den NRW-Durchschnitt, wobei zwei der fünf Fakultäten von Dekaninnen geführt werden. Demgegenüber fällt der Frauenanteil am Senat (41,4 %) auch im landesweiten Vergleich unterdurchschnittlich aus. Dies gilt ebenfalls für die Dezernatsleitungen, die nur zu einem Drittel Frauen obliegen.

2 Statusgruppen und Frauen-
anteile 2013 und 2023

Die Frauenanteile an den verschiedenen Statusgruppen der Universität Düsseldorf haben sich zwischen 2013 und 2023 unterschiedlich entwickelt. Während der Professorinnenanteil auf 30,1 % und der Frauenanteil bei den Promovierten um 9,3 Prozentpunkte auf 57,4 % jeweils deutlich gestiegen ist, sind in den anderen Statusgruppen nur leichte Veränderungen zu beobachten. Der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (45,7 %) bewegt sich nah am Landesdurchschnitt. Demgegenüber liegt der Studentinnenanteil trotz eines leichten Rückgangs mit 57,2 % deutlich darüber. Frauen sind unter den MTV-Beschäftigten mit einem Anteil von 62,3 % zwar mehrheitlich vertreten, dennoch fällt

dieser Anteil im NRW-Vergleich unterdurchschnittlich aus.

Am Universitätsklinikum hat sich der Professorinnenanteil im Zehnjahresvergleich deutlich erhöht, erreicht jedoch mit 24,8 % nicht den landesweiten Mittelwert. In der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals hat der Frauenanteil die 50-%-Marke deutlich überschritten und hebt sich damit im landesweiten Vergleich positiv ab. Ebenfalls überdurchschnittlich fällt der Frauenanteil an den MTV-Beschäftigten mit gut drei Vierteln aus.

3 Frauenanteile nach Status-
und Fächergruppen 2023

An der Universität Düsseldorf bewegen sich die Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen sowohl ober- als auch unterhalb des NRW-Werts. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften heben sie sich mit Ausnahme der Professor_innen positiv vom Landesdurchschnitt ab. Am höchsten fallen die Frauenanteile in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft aus, besonders überdurchschnittlich ist der Professorinnenanteil mit 83,3 %. Frauen sind in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bei den hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten mit einem Anteil von 47,9 % sowie bei den Professor_innen (27,9 %) unterdurchschnittlich vertreten, und in den Geisteswissenschaften liegt einzig der Frauenanteil bei den Promovierten (60,6 %) über dem NRW-Mittelwert. Demgegenüber weisen die Ingenieurwissenschaften über alle Statusgruppen hinweg überdurchschnittliche Frauenanteile auf. In dieser Fächergruppe sind unter den Promovierten nahezu ein Drittel Frauen, damit wird der NRW-Durchschnitt um 13,1 Prozentpunkte überschritten. Auch in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften zeigt sich ein überdurchschnittlicher Frauenanteil

an den Promovierten, hier sind es jedoch zu zwei Dritteln Frauen.

4 Gender Pay Gap 2024

Differenziert nach der Besoldungsgruppe fallen die geschlechterbezogenen Unterschiede beim Erhalt von Leistungsbezügen an der Universität Düsseldorf unterschiedlich aus. Bei den W3-Professor_innen gibt es einen Gender Pay Gap von 8,5 %, hier erhalten Frauen durchschnittlich 208 € weniger als Männer. Diese Differenz unterschreitet den NRW-Durchschnitt um 263 € bzw. -9,5 Prozentpunkte. Im Gegensatz dazu beziehen W2-Professorinnen (1.166 €) im Durchschnitt mehr Leistungsbezüge als W2-Professoren (1.001 €), was einer Differenz von -16,4 % entspricht. Damit liegt der Wert auch deutlich (-20,8 Prozentpunkte) unterhalb des NRW-Durchschnitts.

5 Rangplätze nach Frauenanteil
der Statusgruppen im
Vergleich der Universitäten
2023 und 2020

Wie 2020 belegt die Universität Düsseldorf im landesweiten Vergleich der Universitäten auch 2023 den dritten Platz. Bei den Studierenden, den Promovierten und dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal hält sie ihre Platzierungen. Bei den Professor_innen verbessert sie sich um zwei Positionen auf Rang acht.

Im Vergleich der Universitätskliniken teilt sich das Universitätsklinikum Düsseldorf mit dem Universitätsklinikum Köln den zweiten Rangplatz. Während das Klinikum bei den hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten unverändert die Spitzenposition einnimmt, verschlechtert es sich bei den Professor_innen von Rang vier auf Rang fünf.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Universität Düsseldorf			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		5	3	62,5 %	51,6 %	52,0 %
Senat		12	17	41,4 %	46,8 %	45,6 %
Rektorat		3	3	50,0 %	47,1 %	43,6 %
davon	Rektor_in	1	0	100 %	42,9 %	41,7 %
	Prorektor_innen	2	2	50,0 %	50,8 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	33,3 %	39,4 %
Dekanate		5	12	29,4 %	24,1 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	2	3	40,0 %	16,4 %	19,5 %
	Prodekan_innen	2	5	28,6 %	29,2 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	1	4	20,0 %	23,5 %	23,0 %
Dezernate		2	4	33,3 %	51,1 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen (ohne Klinikum)	244	219	-10,2 %	25,0 %	30,1 %	5,1	0,5
Ha. wiss. Personal (ohne Klinikum)	1.295	1.536	18,6 %	44,5 %	45,7 %	1,2	-0,3
MTV (ohne Klinikum)	1.053	1.028	-2,4 %	63,7 %	62,3 %	-1,5	-6,1
Promovierte	367	506	37,9 %	48,0 %	57,4 %	9,3	12,8
Studierende	27.670	29.079	5,1 %	58,7 %	57,2 %	-1,6	8,5
Personal des Universitätsklinikums							
Professor_innen	94	101	7,4 %	14,9 %	24,8 %	9,9	-4,9
Ha. wiss. Personal	1.534	2.352	53,3 %	49,7 %	58,8 %	9,2	12,9
MTV	4.537	5.416	19,4 %	76,0 %	75,8 %	-0,2	7,5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		O-Abweichung
	U Düsseldorf	Differenz zu NRW	U Düsseldorf	Differenz zu NRW	U Düsseldorf	Differenz zu NRW	U Düsseldorf	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
Mathematik, Naturwissenschaften	54,7 %	5,5	50,2 %	9,3	44,4 %	7,1	20,9 %	-2,5	4,8
Geisteswissenschaften	66,9 %	-0,6	60,6 %	10,6	49,0 %	-8,6	44,2 %	-2,1	-0,2
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	58,4 %	0,6	40,3 %	-4,6	47,9 %	-6,9	27,9 %	-7,8	-4,7
Ingenieurwissenschaften	28,9 %	5,1	32,4 %	13,1	25,6 %	1,1	21,4 %	3,8	5,8
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	67,0 %	-1,6	67,1 %	5,4	57,1 %	0,7	24,5 %	-4,2	0,1
Kunst, Kunstwissenschaft	83,0 %	20,0	78,6 %	10,6	78,8 %	24,7	83,3 %	45,0	25,1

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W3- und W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	U Düsseldorf		U Düsseldorf		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen	2.240 €	2.448 €	208 €	8,5 %	-263 €	-9,5
W2-Professor_innen	1.166 €	1.001 €	-165 €	-16,4 %	-214 €	-20,8

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

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Düsseldorf ohne Klinikum	2023	3	1	5	8	4,3	3
Klinikum	2023			1	5	3,0	2
U Düsseldorf ohne Klinikum	2020	3	1	5	10	4,8	3
Klinikum	2020			1	4	2,5	2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Universität Duisburg-Essen

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

An der Universität Duisburg-Essen sind Frauen im Landesvergleich in fast allen Leitungsgremien überdurchschnittlich vertreten. Die höchsten Frauenanteile finden sich mit 66,7 % in den Dezernaten sowie mit 64,0 % im Senat: Zwei Drittel der sechs Dezernate werden von Frauen geleitet, und im Senat haben Frauen 16 der 25 Sitze inne. Das Rektorat ist paritätisch mit Frauen und Männern besetzt, zudem wird die Universität von einer Rektorin geleitet. Fünf Frauen und fünf Männer bilden den Hochschulrat. Auch der Frauenanteil an den Dekanatspositionen liegt mit 24,5 % auf dem Niveau des Landesdurchschnitts. Allerdings steht nur eine Frau an der Spitze einer Fakultät.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Zwischen 2013 und 2023 sind die Frauenanteile in allen Statusgruppen gestiegen. Besonders stark fällt der Zuwachs bei den Professorinnenanteilen aus, sodass Frauen nun ein Drittel der Professuren an der Universität Duisburg-Essen innehaben. Bei den Studierenden ist eine geschlechterparitätische Verteilung erreicht, während Frauen unter den Promovierten mit einem Anteil von 45,8 % vertreten sind. Der Frauenanteil an den MTV-Beschäftigten (62,6 %) weicht dagegen -5,7 Prozentpunkte vom landesweiten Durchschnitt ab. Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal unterschreitet der Frauenanteil mit 43,8 % den NRW-Mittelwert ebenfalls.

Obwohl sich der Frauenanteil an den Professuren des Universitätsklinikums im Zehnjahresvergleich erhöht hat, liegt er mit 28,1 % immer noch unterhalb des Landesdurchschnitts. Frauen sind beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal mehrheitlich und im Landesvergleich überdurchschnittlich vertreten. Die Gruppe der MTV-Beschäftigten weist einen sehr hohen Frauenanteil von 74,5 % auf und hebt sich damit positiv vom NRW-Mittelwert ab.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Die Verteilung der Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen fällt an der Universität Duisburg-Essen im Landesvergleich unterschiedlich aus. Die Ingenieurwissenschaften weisen mit einem Anteil von 25,2 % überdurchschnittlich viele promovierte Frauen auf. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften hebt sich der Anteil der Professorinnen mit 44,9 % positiv vom landesweiten Durchschnitt ab. Ein überdurchschnittlicher Professorinnenanteil findet sich ebenfalls in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft, in der Frauen drei Viertel der Professuren innehaben. Die Frauenanteile in den Geisteswissenschaften und der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften bewegen sich in allen Statusgruppen oberhalb der jeweiligen landesweiten Durchschnittswerte, während sie in der Fächergruppe Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften negativ vom NRW-Wert abweichen. Die kleinere Fächergruppe Sport ist durch große Unterschiede geprägt: Während die Frauenanteile bei den Studierenden, Promovierten und den hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten im Landesvergleich überdurchschnittliche Werte aufweisen, ist keine einzige Professur mit einer Frau besetzt.

4 Gender Pay Gap 2024

An der Universität Duisburg-Essen zeigt sich bei den durchschnittlichen Leistungsbezügen in der Gruppe der W3- und der W2-Professor_innen ein Gender Pay Gap. W3-Professorinnen erhalten mit 2.099 € durchschnittlich 174 € bzw. 7,6 % weniger Leistungsbezüge als W3-Professoren (2.272 €). Dennoch liegt dieser Differenzbetrag unter dem NRW-Durchschnitt. Etwas höher fällt der prozentuale Gender Pay Gap mit 11,6 % in der Gruppe der W2-Professor_innen aus. Der durchschnittliche Leistungsbezug der W2-Professorinnen liegt bei 859 €, während er bei den W2-Professoren 972 € beträgt. Der landesweite Durchschnitt wird somit um 63 € bzw. 7,3 Prozentpunkte überschritten.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2023 und 2020

Die Universität Duisburg-Essen verbessert sich im landesweiten Vergleich der Universitäten um eine Position und belegt mit Rang sechs nun einen Platz im Mittelfeld. Je nach Statusgruppe unterscheiden sich die Entwicklungen bei den Rängen: Bei den Professor_innen steigt sie auf den vierten und bei den Promovierten auf den fünften Rangplatz auf, bei den Studierenden bleibt sie unverändert auf Rang neun, welcher auch beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal erreicht wird.

Im Vergleich der Universitätskliniken hat das Klinikum der Universität Duisburg-Essen seine Spitzenposition verloren und befindet sich nun auf Rang vier. Während es bei den Professuren den zweiten Platz behalten hat, fällt es beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal von Rang zwei auf Rang fünf zurück.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

			Universität Duisburg-Essen			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)	
Hochschulrat		5	5	50,0 %	51,6 %	52,0 %	
Senat		16	9	64,0 %	46,8 %	45,6 %	
Rektorat		3	3	50,0 %	47,1 %	43,6 %	
davon	Rektor_in	1	0	100 %	42,9 %	41,7 %	
	Prorektor_innen	2	2	50,0 %	50,8 %	45,2 %	
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	33,3 %	39,4 %	
Dekanate		12	37	24,5 %	24,1 %	26,8 %	
davon	Dekan_innen	1	11	8,3 %	16,4 %	19,5 %	
	Prodekan_innen	7	17	29,2 %	29,2 %	33,3 %	
	Studiendekan_innen	4	9	30,8 %	23,5 %	23,0 %	
Dezernate		4	2	66,7 %	51,1 %	50,0 %	

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen (ohne Klinikum)	393	377	-4,1 %	22,9 %	33,7 %	10,8	4,1
Ha. wiss. Personal (ohne Klinikum)	2.224	2.370	6,6 %	41,8 %	43,8 %	2,0	-2,2
MTV (ohne Klinikum)	1.656	1.592	-3,9 %	60,3 %	62,6 %	2,4	-5,7
Promovierte	422	506	19,9 %	43,6 %	45,8 %	2,2	1,2
Studierende	38.662	37.809	-2,2 %	49,3 %	50,1 %	0,8	1,5
Personal des Universitätsklinikums							
Professor_innen	77	128	66,2 %	22,1 %	28,1 %	6,0	-1,5
Ha. wiss. Personal	1.204	1.719	42,8 %	54,3 %	55,1 %	0,8	9,2
MTV	5.288	6.920	30,9 %	77,0 %	74,5 %	-2,5	6,2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		O-Ab- weichung
	U Duisburg- Essen	Differenz zu NRW	U Duisburg- Essen	Differenz zu NRW	U Duisburg- Essen	Differenz zu NRW	U Duisburg- Essen	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	25,2 %	1,4	25,2 %	6,0	21,5 %	-3,0	14,9 %	-2,7	0,4
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	56,8 %	-1,0	41,3 %	-3,6	55,6 %	0,8	44,9 %	9,2	1,4
Geisteswissenschaften	73,7 %	6,2	70,2 %	20,2	63,9 %	6,2	48,2 %	1,9	8,6
Mathematik, Naturwissenschaften	52,8 %	3,6	45,0 %	4,0	42,8 %	5,5	26,0 %	2,5	3,9
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	63,2 %	-5,4	56,1 %	-5,7	55,1 %	-1,2	28,0 %	-0,7	-3,3
Sport	45,3 %	7,8	50,0 %	10,1	64,0 %	13,9	0,0 %	-26,1	1,4
Kunst, Kunstwissenschaft	81,9 %	18,9	66,7 %	-1,3	60,0 %	6,0	75,0 %	36,6	15,1

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W3- und W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	U Duisburg-Essen		U Duisburg-Essen		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen	2.099 €	2.272 €	174 €	7,6 %	-297 €	-10,3
W2-Professor_innen	859 €	972 €	112 €	11,6 %	63 €	7,3

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

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Pro- fessor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Duisburg-Essen ohne Klinikum	2023	9	5	9	4	6,8	6
Klinikum	2023			5	2	3,5	4
U Duisburg-Essen ohne Klinikum	2020	9	6	8	7	7,5	7
Klinikum	2020			2	2	2,0	1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätsklinikums.

Gender-Datenprofil

FernUniversität Hagen

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Die Frauenanteile in den einzelnen Leitungsgremien unterschreiten an der FernUniversität Hagen meist den Landesdurchschnitt aller Universitäten und auch der Hochschulen insgesamt. Auffällig ist, dass alle drei Rektoratsämter ausschließlich mit Männern besetzt sind, sodass in der Hochschulleitung keine Frau vertreten ist. Der Frauenanteil in den Dekanaten ist mit 15,4 % auch im Landesvergleich sehr niedrig. Zudem wird keine der fünf Fakultäten von einer Dekanin geleitet. Im Hochschulrat erreicht der Frauenanteil die gesetzlich vorgeschriebene 40-%-Marke, liegt damit aber unter dem NRW-Durchschnitt. Dies gilt ebenfalls für den Frauenanteil von 40,9 % im Senat. Einzig auf der Ebene der Verwaltung weist die FernUniversität Hagen einen im landesweiten Vergleich überdurchschnittlichen Frauenanteil auf, da vier der fünf Dezernate von Frauen geführt werden.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zehnjahresvergleich fällt die Entwicklung der Frauenanteile in den verschiedenen Statusgruppen der FernUniversität Hagen unterschiedlich aus. Der Professorinnenanteil ist um 5,6 Prozentpunkte gestiegen und liegt mit einem Anteil von 30,3 % knapp oberhalb des NRW-Durchschnitts. Der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal hat sich in der betrachteten Dekade um 8,6 Prozentpunkte erhöht und nähert sich mit 47,7 % der Geschlechterparität. Fast unverändert sind die Frauenanteile bei

den MTV-Beschäftigten (68,7 %) und bei den Studierenden (47,9 %), wo es zudem einen deutlichen Rückgang der Studierendenzahlen gegeben hat. In der Gruppe der Promovierten stellen Frauen nicht ganz ein Drittel und sind damit auch im Landesvergleich deutlich unterrepräsentiert.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Differenziert nach Status- und Fächergruppen zeigt sich, dass Frauen an der FernUniversität Hagen im Landesvergleich unterdurchschnittlich vertreten sind. Mit Ausnahme der Ingenieurwissenschaften bewegen sich die Frauenanteile in den drei übrigen vertretenen Fächergruppen bei allen Statusgruppen unterhalb des NRW-Werts. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften fällt mit 38,5 % insbesondere die Unterrepräsentanz von Frauen in der Gruppe der Promovierten hoch aus. Dies gilt ebenfalls für die Ingenieurwissenschaften, hier stellen Frauen lediglich 8,8 % der Promovierten. Demgegenüber liegen die Frauenanteile in dieser Fächergruppe beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (25,8 %) und bei den Professor_innen (20,0 %) leicht über dem Landesdurchschnitt. In den Geisteswissenschaften und in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften sind die negativen Abweichungen vom NRW-Mittel besonders stark bei den Studierenden und auch bei den Professor_innen zu sehen: Nur gut jede dritte Professur in den Geisteswissenschaften ist mit einer Frau besetzt. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften gibt es keine einzige Professorin.

4 Gender Pay Gap 2024

Aufgrund der geringen Fallzahl in der Gruppe der Professorinnen entfällt die Darstellung des Gender Pay Gaps für die FernUniversität Hagen.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2023 und 2020

Die FernUniversität Hagen verliert im NRW-Vergleich der Universitäten einen Platz und liegt nun gemeinsam mit der Universität Wuppertal auf Rang neun. Während die FernUniversität Hagen beim Frauenanteil unter den Studierenden weiterhin den elften Platz hält, verbessert sie sich bei den Promovierten von Rang 14 auf Rang 13. Allerdings verliert sie beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und den Professor_innen an Boden: Im Bereich des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals fällt sie um zwei Plätze auf Rang vier zurück, bei den Professor_innen sinkt sie von Rang vier auf Rang sieben.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		FernUniversität Hagen			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	6	40,0 %	51,6 %	52,0 %
Senat		9	13	40,9 %	46,8 %	45,6 %
Rektorat		0	3	0,0 %	47,1 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	42,9 %	41,7 %
	Prorektor_innen	0	2	0,0 %	50,8 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	0	0,0 %	33,3 %	39,4 %
Dekanate		2	11	15,4 %	24,1 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	0	5	0,0 %	16,4 %	19,5 %
	Prodekan_innen	2	3	40,0 %	29,2 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	0	3	0,0 %	23,5 %	23,0 %
Dezernate		4	1	80,0 %	51,1 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	81	99	22,2 %	24,7 %	30,3 %	5,6	0,7
Ha. wiss. Personal	399	633	58,6 %	39,1 %	47,7 %	8,6	1,7
MTV	757	742	-2,0 %	68,8 %	68,7 %	-0,1	0,4
Promovierte	54	49	-10,4 %	30,1 %	32,9 %	2,8	-11,7
Studierende	75.806	60.837	-19,7 %	47,7 %	47,9 %	0,1	-0,8

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	FernU Hagen	Differenz zu NRW	FernU Hagen	Differenz zu NRW	FernU Hagen	Differenz zu NRW	FernU Hagen	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	56,5 %	-1,4	38,5 %	-6,4	51,7 %	-3,2	33,8 %	-1,8	-3,2
Ingenieurwissenschaften	22,6 %	-1,2	8,8 %	-10,4	25,8 %	1,3	20,0 %	2,3	-2,0
Geisteswissenschaften	55,0 %	-12,4	45,2 %	-4,8	54,7 %	-2,9	35,7 %	-10,6	-7,7
Mathematik, Naturwissenschaften	24,6 %	-24,6	33,3 %	-7,6	28,6 %	-8,7	0,0 %	-23,4	-16,1

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W3- und W2-Professor_innen 2024 (Darstellung entfällt)

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
FernU Hagen	2023	11	13	4	7	8,8	9
FernU Hagen	2020	11	14	2	4	7,8	8

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil

Deutsche Sporthochschule
Köln**1** Leitungsgremien nach
Geschlecht 2025

Die Frauenanteile der Leitungsgremien der Deutschen Sporthochschule Köln fallen im NRW-Vergleich zumeist unterdurchschnittlich aus. Eine Ausnahme bildet der Hochschulrat, der mit vier Frauen und vier Männern besetzt ist. Jedoch wird keines der vier Dezernate von einer Frau geleitet, und auch im Senat sowie im Rektorat liegen die Frauenanteile deutlich unter dem Landesdurchschnitt. Im Rektorat sind Frauen nur zu einem Drittel vertreten: Die Kanzlerin und eine Prorektorin stehen dem Rektor und drei Prorektoren gegenüber. Im Senat sind Frauen mit einem Anteil von 38,9 % auch im NRW-Vergleich unterrepräsentiert.

2 Statusgruppen und Frauen-
anteile 2013 und 2023

Zwischen 2013 und 2023 haben sich die Frauenanteile an den Statusgruppen unterschiedlich entwickelt. Mit Ausnahme der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals liegen sie an der Deutschen Sporthochschule Köln sämtlich unter dem Landesdurchschnitt. Der Anteil der hauptberuflich beschäftigten Wissenschaftlerinnen ohne Professur (48,8 %) ist annähernd geschlechterparitätisch. Bei den Professor_innen zeigt sich, dass Frauen trotz eines Zuwachses bei ihren Anteilen in der betrachteten Dekade nicht einmal ein Fünftel der Professuren innehaben. Ähnliches gilt für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung, deren Anteil ebenfalls gestiegen ist. Ihr Anteil von 55,8 % weicht dennoch -12,5 Prozentpunkte vom NRW-Mittelwert ab.

Der Frauenanteil bei den Promovierten ist hingegen auf unterdurchschnittliche 36,2 % gesunken. Auch der Studentinnenanteil bewegt sich mit 34,8 % deutlich unterhalb des landesweiten Durchschnitts.

3 Frauenanteile nach Status-
und Fächergruppen 2023

Aufgrund ihres fachspezifischen Zuschnitts ist an der Deutschen Sporthochschule Köln überwiegend die Fächergruppe Sport vertreten. Den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie der Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften gehören einzig Studierende an. Mit 24,7 % bzw. 56,2 % weicht der Studentinnenanteil in beiden Fächergruppen jedoch negativ vom Landesdurchschnitt ab. Auch die Fächergruppe Sport weist in fast allen Statusgruppen im NRW-Vergleich unterdurchschnittliche Werte auf. Am deutlichsten zeigt sich dies bei den Professor_innen: Mit einem Frauenanteil von 19,4 % wird der landesweite Mittelwert um -6,7 Prozentpunkte unterschritten. Die Frauenanteile an den Studierenden (36,3 %), Promovierten (36,2 %) und am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (47,8 %) fallen ebenfalls unterdurchschnittlich aus, liegen jedoch näher am NRW-Wert.

4 Gender Pay Gap 2024

Aufgrund der geringen Fallzahl entfällt die Darstellung des Gender Pay Gaps.

5 Rangplätze nach Frauenanteil
der Statusgruppen im
Vergleich der Universitäten
2023 und 2020

Die Deutsche Sporthochschule Köln behält im landesweiten Vergleich der Universitäten den elften Rangplatz bei. Differenziert nach Statusgruppen belegt sie bei den Professor_innen weiterhin den letzten und bei den Studierenden den vorletzten Platz. Bei den Promovierten hat die Deutsche Sporthochschule Köln zwischen 2020 und 2023 drei Positionen verloren und ist auf Rang acht zurückgefallen. Einzig beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal hat sie sich verbessert und nimmt mit Rang drei eine Platzierung im oberen Bereich ein.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

			Deutsche Sporthochschule Köln			NRW	
			Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat			4	4	50,0 %	51,6 %	52,0 %
Senat			7	11	38,9 %	46,8 %	45,6 %
Rektorat			2	4	33,3 %	47,1 %	43,6 %
	davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	42,9 %	41,7 %
		Prorektor_innen	1	3	25,0 %	50,8 %	45,2 %
		Kanzler_in	1	0	100 %	33,3 %	39,4 %
Dekanate			(-)	(-)	(-)	24,1 %	26,8 %
	davon	Dekan_innen	(-)	(-)	(-)	16,4 %	19,5 %
		Prodekan_innen	(-)	(-)	(-)	29,2 %	33,3 %
		Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	23,5 %	23,0 %
Dezernate			0	4	0,0 %	51,1 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	31	32	3,2 %	12,9 %	18,8 %	5,8	-10,9
Ha. wiss. Personal	296	297	0,3 %	46,3 %	48,8 %	2,5	2,9
MTV	265	321	21,1 %	50,2 %	55,8 %	5,6	-12,5
Promovierte	35	31	-9,6 %	43,3 %	36,2 %	-7,1	-8,4
Studierende	4.704	5.449	15,8 %	36,0 %	34,8 %	-1,2	-13,8

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Ab- weichung
	DSHS Köln	Differenz zu NRW	DSHS Köln	Differenz zu NRW	DSHS Köln	Differenz zu NRW	DSHS Köln	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
Sport	36,3 %	-1,2	36,2 %	-3,7	47,8 %	-2,3	19,4 %	-6,7	-3,5
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	24,7 %	-33,1	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	-33,1
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	56,2 %	-12,4	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	-12,4

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W3- und W2-Professor_innen 2024 (Darstellung entfällt)

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Pro- fessor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
DSHS Köln	2023	13	8	3	14	9,5	11
DSHS Köln	2020	13	5	4	14	9,0	11

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil

Universität zu Köln

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Im landesweiten Vergleich fallen die Frauenanteile an den Leitungsgremien der Universität Köln zumeist überdurchschnittlich aus. Dies gilt insbesondere für die Beteiligung von Frauen in den Dekanaten: Ihr Anteil an allen Dekanatspositionen liegt bei 41,9 %, von den sechs Fakultäten wird jedoch nur eine von einer Dekanin geführt. Im Hochschulrat und im Senat stellen Frauen mit 60,0 % bzw. 57,1 % jeweils die Mehrheit der Mitglieder. Auch acht der insgesamt 14 Dezernatsleitungen haben Frauen inne. Das Rektorat ist das einzige Gremium an der Universität Köln, in dem Frauen mit einem Anteil von 37,5 % auch im Landesvergleich unterrepräsentiert sind. Nur die Ämter der Prorektor_innen sind geschlechterparitätisch besetzt, die Hochschulleitung obliegt jedoch einem Rektor und einem Kanzler.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

In der betrachteten Dekade sind die Frauenanteile an der Universität Köln in fast allen Statusgruppen gestiegen und liegen zumeist über dem NRW-Wert. Lediglich der Frauenanteil von 63,4 % im MTV-Bereich weicht hiervon -4,9 Prozentpunkte negativ ab. Frauen haben rund ein Drittel der Professuren inne und sind am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal zur Hälfte und damit ebenfalls im Landesvergleich überdurchschnittlich vertreten. Auch in der Gruppe der Promovierten bewegt sich der Frauenanteil mit 52,4 % oberhalb des Landesdurchschnitts, gleichwohl fällt er deutlich

niedriger aus als der Studentinnenanteil mit 62,2 %.

Am Universitätsklinikum hat sich der Professorinnenanteil stark erhöht, erreicht mit 26,0 % jedoch den landesweiten Durchschnitt nicht. Demgegenüber liegt der Frauenanteil an der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals mit 57,0 % deutlich über dem Landesdurchschnitt. Dies gilt auch weiterhin für die MTV-Beschäftigten. Die Mitarbeiterinnen stellen trotz eines leichten Rückgangs fast drei Viertel dieser Statusgruppe.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

An der Universität Köln bewegen sich die Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen überwiegend auf dem Niveau der landesweiten Durchschnittswerte. Während in den beiden größten Fächergruppen – den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie den Geisteswissenschaften – der Anteil der Professorinnen mit 31,6 % bzw. 45,0 % unter dem Durchschnitt in Nordrhein-Westfalen liegt, bewegen sich die Frauenanteile in den anderen Statusgruppen zumindest leicht darüber. In der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften sind Professorinnen nur zu einem Viertel vertreten und damit auch im NRW-Vergleich unterrepräsentiert. Die Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften sowie Kunst, Kunstwissenschaft zeichnen sich hingegen durchweg durch hohe Frauenanteile in allen Statusgruppen aus. In ersterer hebt sich insbesondere der Studentinnenanteil mit 54,9 % positiv vom Landesdurchschnitt ab, in letzterer neben dem Studentinnenanteil von 70,2 % auch der Frauenanteil an den Promovierten mit 75,0 %. In den Ingenieurwissenschaften fällt hingegen der mit 14,3 % ausgesprochen niedrige Frauenanteil bei den Promovierten auf.

4 Gender Pay Gap 2024

Mit Blick auf die durchschnittlichen Leistungsbezüge bei den W3-Professorinnen zeigt sich an der Universität Köln ein hoher Gender Pay Gap von 20,0 % (671 €). Diese geschlechterbezogene Differenz liegt 2,0 Prozentpunkte bzw. 201 € über dem Landesdurchschnitt. Für die W3-Professorinnen betragen die durchschnittlichen Leistungsbezüge 2.686 €, bei ihren W3-Kollegen sind es 3.358 €. In der Gruppe der W2-Professor_innen erhalten Frauen hingegen 1.322 € und Männer 1.143 €. Die Differenz von -15,6 % bei den durchschnittlichen Leistungsbezügen weicht damit um -20,0 Prozentpunkte bzw. -228 € vom NRW-Wert ab.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2023 und 2020

Die Universität Köln erreicht im landesweiten Vergleich der Universitäten erneut die Spitzenposition. Im Hinblick auf die einzelnen Statusgruppen behält sie ihre guten Platzierungen aus dem Jahr 2020. Bei den Studierenden und beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal nimmt sie unverändert den ersten, bei den Promovierten den zweiten und bei den Professor_innen den dritten Rangplatz ein.

Im Vergleich der Universitätskliniken verbessert sich das Universitätsklinikum Köln um zwei Plätze und teilt sich nun den zweiten Rangplatz mit dem Universitätsklinikum Düsseldorf. Diese Entwicklung geht mit Platzierungsgewinnen in der Gruppe der Professor_innen einher: Hier steigt das Universitätsklinikum Köln von Rang sechs auf Rang drei auf. Bei der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals liegt es unverändert auf dem dritten Platz.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Universität Köln			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		6	4	60,0 %	51,6 %	52,0 %
Senat		8	6	57,1 %	46,8 %	45,6 %
Rektorat		3	5	37,5 %	47,1 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	42,9 %	41,7 %
	Prorektor_innen	3	3	50,0 %	50,8 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	33,3 %	39,4 %
Dekanate		13	18	41,9 %	24,1 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	1	5	16,7 %	16,4 %	19,5 %
	Prodekan_innen	10	9	52,6 %	29,2 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	2	4	33,3 %	23,5 %	23,0 %
Dezernate		8	6	57,1 %	51,1 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen (ohne Klinikum)	481	485	0,8 %	28,7 %	33,8 %	5,1	4,2
Ha. wiss. Personal (ohne Klinikum)	2.299	2.695	17,2 %	45,7 %	50,1 %	4,4	4,1
MTV (ohne Klinikum)	1.773	2.263	27,6 %	62,5 %	63,4 %	0,8	-4,9
Promovierte	698	646	-7,5 %	47,1 %	52,4 %	5,3	7,8
Studierende	50.848	46.377	-8,8 %	59,1 %	62,2 %	3,1	13,5
Personal des Universitätsklinikums							
Professor_innen	95	131	37,9 %	12,6 %	26,0 %	13,3	-3,7
Ha. wiss. Personal	1.896	2.509	32,3 %	54,0 %	57,0 %	3,0	11,0
MTV	5.589	7.804	39,6 %	77,1 %	73,4 %	-3,7	5,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	U Köln	Differenz zu NRW	U Köln	Differenz zu NRW	U Köln	Differenz zu NRW	U Köln	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	61,6 %	3,7	47,1 %	2,2	55,7 %	0,9	31,6 %	-4,1	0,7
Geisteswissenschaften	69,4 %	1,9	50,6 %	0,7	58,6 %	1,0	45,0 %	-1,3	0,6
Mathematik, Naturwissenschaften	54,9 %	5,7	44,3 %	3,4	40,9 %	3,7	25,9 %	2,4	3,8
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	66,1 %	-2,5	61,8 %	0,0	57,2 %	0,8	25,2 %	-3,5	-1,3
Ingenieurwissenschaften	25,8 %	2,0	14,3 %	-4,9	26,3 %	1,8	20,0 %	2,3	0,3
Kunst, Kunstwissenschaft	70,2 %	7,2	75,0 %	7,1	55,2 %	1,1	41,2 %	2,8	4,6

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W3- und W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	U Köln		U Köln		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen	2.686 €	3.358 €	671 €	20,0 %	201 €	2,0
W2-Professor_innen	1.322 €	1.143 €	-179 €	-15,6 %	-228 €	-20,0

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

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Köln ohne Klinikum	2023	1	2	1	3	1,8	1
Klinikum	2023			3	3	3,0	2
U Köln ohne Klinikum	2020	1	2	1	3	1,8	1
Klinikum	2020			3	6	4,5	4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil

Universität Münster

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

An der Universität Münster liegen die Frauenanteile an fast allen Leitungsgremien nah an den landesweiten Mittelwerten. Der Hochschulrat und das Rektorat sind paritätisch mit Frauen und Männern besetzt, gleichwohl hat keine Frau das Amt einer Rektorin oder Kanzlerin inne. Im Senat sind Frauen mehrheitlich und damit auch im Landesvergleich überdurchschnittlich vertreten. Der Frauenanteil an allen Dekanatspositionen weicht dagegen mit 22,4 % leicht vom NRW-Durchschnitt nach unten ab. Zwei der 14 Fachbereiche werden von einer Dekanin geführt, was einem Frauenanteil von 14,3 % entspricht. Auf der Ebene der Verwaltung obliegt die Leitung der fünf Dezernate zwei Frauen und drei Männern.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zehnjahresvergleich sind die Frauenanteile mit Ausnahme des MTV-Bereichs in den Statusgruppen der Universität Münster gestiegen. Der Anteil der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung fällt mit 59,9 % im landesweiten Vergleich unterdurchschnittlich aus, dies gilt ebenfalls im Hinblick auf den Frauenanteil (44,1 %) beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal. Studentinnen und promovierte Frauen sind in ihren Statusgruppen jeweils mindestens mit einem Anteil von 50,0 % vertreten. In der betrachteten Dekade hat der Professorinnenanteil einen deutlichen Zuwachs erfahren und übersteigt nun die 30-%-Marke.

Am Universitätsklinikum hat sich der Professorinnenanteil zwar auf 22,8 % erhöht, dieser Anteil weicht jedoch -6,8 Prozentpunkte vom NRW-Wert ab. Einen im Landesvergleich überdurchschnittlichen Frauenanteil weisen die Gruppen der hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten (54,6 %) sowie der MTV-Beschäftigten (76,1 %) auf.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Im NRW-Vergleich nach Status- und Fächergruppen bewegen sich die Frauenanteile an der Universität Münster sowohl ober- als auch unterhalb der landesweiten Durchschnittswerte. Frauen sind in allen Statusgruppen der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie der Geisteswissenschaften im landesweiten Vergleich unterdurchschnittlich vertreten. In den beiden Fächergruppen Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften sowie Kunst, Kunstwissenschaft sind Frauen unter den Professor_innen unterrepräsentiert. In der ersten Gruppe liegt ihr Anteil bei weniger als einem Viertel, in der zweiten unterschreitet er die 30-%-Marke. Demgegenüber weist in den Ingenieurwissenschaften einzig die Statusgruppe der Studierenden einen unterdurchschnittlichen Frauenanteil (16,6 %) auf, wohingegen sich die Frauenanteile bei den anderen Gruppen positiv vom NRW-Wert abheben. Die Frauenanteile an allen Statusgruppen der Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften sowie Sport liegen jeweils über dem Landesdurchschnitt.

4 Gender Pay Gap 2024

An der Universität Münster liegt der Gender Pay Gap bei den durchschnittlichen Leistungsbezügen der W3- und

W2-Professor_innen über dem Landesdurchschnitt. In der Gruppe der W3-Professor_innen erhalten Frauen im Durchschnitt 1.790 € und Männer 2.300 € Leistungsbezüge. Dieser deutliche Gender Pay Gap von 22,2 % überschreitet den NRW-Wert um 4,2 Prozentpunkte. Noch höher fällt der Gender Pay Gap bei den W2-Professorinnen aus. W2-Professorinnen erhalten mit 742 € durchschnittlich fast ein Drittel weniger (32,0 %) als ihre W2-Kollegen, deren durchschnittlicher Leistungsbezug 1.092 € beträgt. Diese geschlechterbezogene Differenz weicht damit um 27,7 Prozentpunkte bzw. 300 € vom landesweiten Mittelwert ab.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2023 und 2020

Die Universität Münster verliert im landesweiten Vergleich der Universitäten eine Position und belegt nun den vierten Rangplatz. Mit Blick auf die einzelnen Statusgruppen zeigt sich bei den Studierenden eine Verbesserung auf Rang vier, bei den Promovierten kann der dritte Platz verteidigt werden. Die Universität Münster verschlechtert sich beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal dagegen um zwei Plätze auf Rang acht. Bei den Professor_innen rückt sie um einen Platz nach hinten und befindet sich nun auf Rang sechs.

Das Universitätsklinikum Münster nimmt im Vergleich der Universitätskliniken unverändert den sechsten Rangplatz ein. Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal gewinnt es einen Platz hinzu, bei den Professor_innen verliert es einen. Das Universitätsklinikum liegt daher bei beiden Gruppen auf dem sechsten Rang.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Universität Münster			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	4	50,0 %	51,6 %	52,0 %
Senat		14	9	60,9 %	46,8 %	45,6 %
Rektorat		3	3	50,0 %	47,1 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	42,9 %	41,7 %
	Prorektor_innen	3	1	75,0 %	50,8 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	33,3 %	39,4 %
Dekanate		13	45	22,4 %	24,1 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	2	12	14,3 %	16,4 %	19,5 %
	Prodekan_innen	8	23	25,8 %	29,2 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	3	10	23,1 %	23,5 %	23,0 %
Dezernate		2	3	40,0 %	51,1 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen (ohne Klinikum)	509	525	3,1 %	24,6 %	31,6 %	7,1	2,0
Ha. wiss. Personal (ohne Klinikum)	2.907	2.959	1,8 %	39,6 %	44,1 %	4,5	-1,9
MTV (ohne Klinikum)	1.972	2.197	11,4 %	61,6 %	59,9 %	-1,7	-8,4
Promovierte	767	774	0,9 %	45,8 %	50,3 %	4,6	5,8
Studierende	41.813	42.274	1,1 %	53,3 %	56,0 %	2,8	7,4
Personal des Universitätsklinikums							
Professor_innen	110	127	15,5 %	16,4 %	22,8 %	6,5	-6,8
Ha. wiss. Personal	1.807	2.180	20,6 %	49,4 %	54,6 %	5,2	8,6
MTV	6.232	8.343	33,9 %	76,4 %	76,1 %	-0,3	7,8

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	U Münster	Differenz zu NRW	U Münster	Differenz zu NRW	U Münster	Differenz zu NRW	U Münster	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	55,8 %	-2,0	40,6 %	-4,2	48,1 %	-6,8	30,2 %	-5,4	-4,6
Geisteswissenschaften	63,4 %	-4,1	40,5 %	-9,4	54,1 %	-3,5	43,1 %	-3,3	-5,1
Mathematik, Naturwissenschaften	54,7 %	5,5	44,8 %	3,9	38,2 %	0,9	25,7 %	2,3	3,1
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	65,9 %	-2,6	63,7 %	1,9	54,7 %	-1,7	23,0 %	-5,8	-2,0
Ingenieurwissenschaften	16,6 %	-7,2	21,8 %	2,6	32,0 %	7,5	22,7 %	5,1	2,0
Kunst, Kunstwissenschaft	61,2 %	-1,8	45,5 %	-22,5	56,0 %	2,0	28,0 %	-10,4	-8,2
Sport	43,8 %	6,3	62,5 %	22,6	57,4 %	7,3	33,3 %	7,2	10,9

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W3- und W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	U Münster		U Münster		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen	1.790 €	2.300 €	510 €	22,2 %	39 €	4,2
W2-Professor_innen	742 €	1.092 €	350 €	32,0 %	300 €	27,7

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

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Münster ohne Klinikum	2023	4	3	8	6	5,3	4
Klinikum	2023			6	6	6,0	6
U Münster ohne Klinikum	2020	5	3	6	5	4,8	3
Klinikum	2020			7	5	6,0	6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil

Universität Paderborn

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

An der Universität Paderborn sind Frauen unterschiedlich stark in den Leitungsgremien vertreten, ihre Anteile weichen vom NRW-Durchschnitt sowohl positiv als auch negativ ab. Auf der Ebene der Verwaltung fällt der hohe Anteil an Dezernentinnen auf, fünf der sechs Dezernate werden hier von Frauen geführt. Die neun Sitze im Hochschulrat werden von fünf Frauen und vier Männern eingenommen, sodass hier der Frauenanteil leicht über dem Landesdurchschnitt liegt. Unterdurchschnittlich fällt hingegen die Beteiligung von Frauen im Rektorat aus. Zwar wird die Universität Paderborn von einer Rektorin und einer Kanzlerin geleitet, die vier Prorektorate sind jedoch ausschließlich mit Männern besetzt. Bei den Dekanatspositionen liegt der Frauenanteil von 20,8 % unter dem landesweiten Mittelwert, zudem bekleiden an den fünf Fakultäten ausschließlich Männer das Amt eines Dekans. Auch der Frauenanteil im Senat ist mit 32,1 % im Landesvergleich unterdurchschnittlich.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Zwischen 2013 und 2023 sind die Frauenanteile an fast allen Statusgruppen gestiegen. In der Gruppe der Professor_innen zeigt sich ein im Landesvergleich überdurchschnittlicher Frauenanteil, der etwas oberhalb der 40-%-Marke liegt. Zwar hat es in der betrachteten Dekade eine Erhöhung des Frauenanteils beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal auf 44,7 % gegeben, doch verbleibt die-

ser Wert unterhalb des Landesdurchschnitts. Im MTV-Bereich sind Frauen mehrheitlich vertreten, wobei ihr Anteil mit 58,3 % um -10,0 Prozentpunkte vom NRW-Mittelwert abweicht. Noch weiter weicht der Frauenanteil unter den Promovierten (-13,2 Prozentpunkte) vom Durchschnittswert ab. In dieser Gruppe sind Frauen mit weniger als einem Drittel deutlich unterrepräsentiert. In der Statusgruppe der Studierenden machen Frauen dagegen die Hälfte aus.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Die Auswertung der Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen zeigt, dass Professorinnen in allen Fächergruppen im NRW-Vergleich überdurchschnittlich vertreten sind. Hervorzuheben ist der Professorinnenanteil von 75,0 % in der Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften sowie die hohen Anteile in den Geisteswissenschaften (60,0 %), in Kunst, Kunstwissenschaft (57,1 %) und in der Fächergruppe Sport (42,9 %). Zudem fallen hier die Frauenanteile auch insgesamt überdurchschnittlich aus. Hingegen sind Frauen – mit Ausnahme der Gruppe der Professor_innen – in den Ingenieurwissenschaften unterrepräsentiert. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften weichen die Frauenanteile an den Studierenden und den Promovierten mit -12,6 Prozentpunkten bzw. -19,0 Prozentpunkten stark negativ vom Landesdurchschnitt ab, während sie sich beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (37,8 %) auf dem Niveau und bei den Professor_innen (28,3 %) oberhalb des NRW-Mittelwerts bewegen.

4 Gender Pay Gap 2024

An der Universität Paderborn fällt der geschlechterbezogene Unterschied bei den durchschnittlichen Leistungsbezügen in beiden Besoldungsgruppen gering aus. In der Gruppe der W3-Professor_innen beziehen Frauen im Durchschnitt 40 € mehr Leistungsbezüge als Männer (2.286 €). Diese Differenz weicht um -511 € bzw. -19,7 Prozentpunkte vom NRW-weiten Mittelwert ab. Bei den W2-Professor_innen erhalten Frauen hingegen mit einem durchschnittlichen Leistungsbezug von 1.244 € etwas weniger als ihre W2-Kollegen (1.289 €). Dieser Gender Pay Gap von 3,5 % entspricht in etwa dem Landesdurchschnitt.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2023 und 2020

Im Landesvergleich der Universitäten verliert die Universität Paderborn zwei Plätze und belegt nun Rang sieben. Differenziert nach Statusgruppen zeigen sich unterschiedliche Entwicklungen. Während die Universität aufgrund des hohen Professorinnenanteils in dieser Gruppe unverändert Rang eins behält, fällt sie in der Gruppe der Promovierten um vier Positionen auf den letzten Rangplatz zurück. Bei den hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten gewinnt sie einen Platz hinzu und befindet sich somit nun auf dem sechsten Rangplatz. Eine Verbesserung zeigt sich ebenfalls bei den Studierenden, hier steigt die Universität von Rang zehn auf Rang acht auf.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Universität Paderborn			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		5	4	55,6 %	51,6 %	52,0 %
Senat		9	19	32,1 %	46,8 %	45,6 %
Rektorat		2	4	33,3 %	47,1 %	43,6 %
davon	Rektor_in	1	0	100 %	42,9 %	41,7 %
	Prorektor_innen	0	4	0,0 %	50,8 %	45,2 %
	Kanzler_in	1	0	100 %	33,3 %	39,4 %
Dekanate		5	19	20,8 %	24,1 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	0	5	0,0 %	16,4 %	19,5 %
	Prodekan_innen	2	12	14,3 %	29,2 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	3	2	60,0 %	23,5 %	23,0 %
Dezernate		5	1	83,3 %	51,1 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	223	268	20,2 %	33,2 %	40,7 %	7,5	11,1
Ha. wiss. Personal	1.110	1.451	30,7 %	37,9 %	44,7 %	6,8	-1,2
MTV	700	841	20,1 %	52,7 %	58,3 %	5,5	-10,0
Promovierte	118	126	6,8 %	32,0 %	31,3 %	-0,7	-13,2
Studierende	19.203	17.109	-10,9 %	48,1 %	50,6 %	2,5	1,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	U Paderborn	Differenz zu NRW	U Paderborn	Differenz zu NRW	U Paderborn	Differenz zu NRW	U Paderborn	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
Geisteswissenschaften	71,4 %	3,9	59,2 %	9,2	66,0 %	8,4	60,0 %	13,7	8,8
Ingenieurwissenschaften	18,1 %	-5,7	13,8 %	-5,4	15,4 %	-9,1	20,0 %	2,3	-4,5
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	58,4 %	0,5	43,9 %	-0,9	64,4 %	9,5	40,0 %	4,3	3,4
Mathematik, Naturwissenschaften	36,6 %	-12,6	22,0 %	-19,0	37,8 %	0,5	28,3 %	4,9	-6,5
Kunst, Kunstwissenschaft	60,2 %	-2,8	75,0 %	7,1	55,2 %	1,1	57,1 %	18,8	6,0
Sport	38,8 %	1,3	71,4 %	31,6	68,3 %	18,2	42,9 %	16,8	17,0
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	71,2 %	8,7	85,7 %	33,1	87,5 %	25,6	75,0 %	43,0	25,4

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W3- und W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	U Paderborn		U Paderborn		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen	2.326 €	2.286 €	-40 €	-1,8 %	-511 €	-19,7
W2-Professor_innen	1.244 €	1.289 €	46 €	3,5 %	-4 €	-0,8

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

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Paderborn	2023	8	14	6	1	7,3	7
U Paderborn	2020	10	10	7	1	7,0	5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil

Universität Siegen

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Die Leitungsgremien der Universität Siegen weisen im Landesvergleich bei den Frauenanteilen Unterschiede auf. Das Rektorat, dem eine Frau vorsteht, ist mit drei Frauen und drei Männern besetzt. Im Hochschulrat ist Geschlechterparität erreicht, und im Senat ist der Frauenanteil mit 45,8 % nicht weit von der 50-%-Marke entfernt. Demgegenüber sind Frauen lediglich zu einem Fünftel in den Dekanaten vertreten, zudem wird keine der fünf Fakultäten von einer Frau geleitet. Damit bewegen sich die Frauenanteile in diesem Gremium unterhalb des Landesdurchschnitts. Dies gilt ebenfalls für die Dezernatsleitungen mit einem Frauenanteil von 40,0 %.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Zwischen 2013 und 2023 sind die Frauenanteile in allen Statusgruppen gestiegen, sie liegen aber immer noch unterhalb der jeweiligen NRW-Mittelwerte. Eine Ausnahme bildet die Gruppe der Studierenden mit einem auch im Landesvergleich überdurchschnittlichen Frauenanteil von 53,6 %. Der Professorinnenanteil (23,9 %) weist im Zehnjahresvergleich die geringste Erhöhung auf und weicht um -5,7 Prozentpunkte vom Landesdurchschnitt ab. Auch fällt die Beteiligung von Frauen beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und bei den Promovierten unterdurchschnittlich aus, die jeweiligen Anteile erreichen weiterhin nicht die 40-%-Marke. Mit -7,1 Prozentpunkten ist die Differenz zum NRW-Vergleichswert bei den MTV-Beschäftigten zwar ebenfalls hoch, Frauen sind in dieser Gruppe dennoch mit einem Anteil von 61,2 % mehrheitlich vertreten.

renz zum NRW-Vergleichswert bei den MTV-Beschäftigten zwar ebenfalls hoch, Frauen sind in dieser Gruppe dennoch mit einem Anteil von 61,2 % mehrheitlich vertreten.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Differenziert nach Status- und Fächergruppen erreichen die Frauenanteile im landesweiten Vergleich sowohl über- als auch unterdurchschnittliche Werte. Mit Ausnahme der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, in der die Frauenanteile in allen Statusgruppen z. T. deutlich nach unten abweichen, weisen die anderen drei Fächergruppen häufig überdurchschnittliche Frauenanteile bei den Studierenden und Promovierten auf, während sie beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal sowie bei den Professor_innen unter den NRW-Werten liegen. Besonders deutlich fallen diese Gegensätze in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie den Geisteswissenschaften aus. Hier sind Frauen in den Gruppen der Studierenden, der Promovierten und des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals zu mindestens der Hälfte vertreten. Demgegenüber bewegen sich die Professorinnenanteile bei 27,5 % bzw. 37,0 %. Doch auch in den Ingenieurwissenschaften stehen im Landesvergleich überdurchschnittliche Frauenanteile bei den Studierenden (28,3 %) und den Promovierten (20,8 %) dem mit 12,7 % niedrigsten Frauenanteil an den Professuren gegenüber.

4 Gender Pay Gap 2024

An der Universität Siegen fallen die geschlechterbezogenen Differenzen bei den durchschnittlichen Leistungsbezügen gering aus. In der Gruppe der W2-Professor_innen erhalten Frauen mit 953 € im Mittel um 39 € höhere Leistungsbezüge als Männer (914 €). Damit weicht die Differenz um -8,6 Prozentpunkte (bzw. 89 €) vom landesweiten Durchschnitt ab. Demgegenüber beziehen W3-Professorinnen durchschnittlich 74 € weniger Leistungsbezüge als W3-Professoren (2.083 €), was einen Gender Pay Gap von 3,5 % ergibt und ebenfalls unter dem NRW-Wert liegt.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2023 und 2020

Die Universität Siegen behält im landesweiten Vergleich der Universitäten mit Rang zwölf ihren Platz im hinteren Bereich bei. Zwischen 2020 und 2023 gibt es in Bezug auf die einzelnen Statusgruppen lediglich leichte Veränderungen bei den Platzierungen. Bei den Promovierten rückt sie von Rang elf auf Rang zehn vor, beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal belegt sie den vorletzten und bei den Professor_innen den zwölften Platz. Einzig bei den Studierenden weist die Universität Siegen im NRW-Vergleich höhere Frauenanteile auf und nimmt hier mit Rang sieben einen Platz im Mittelfeld der nordrhein-westfälischen Universitäten ein.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Universität Siegen			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		5	5	50,0 %	51,6 %	52,0 %
Senat		11	13	45,8 %	46,8 %	45,6 %
Rektorat		3	3	50,0 %	47,1 %	43,6 %
davon	Rektor_in	1	0	100 %	42,9 %	41,7 %
	Prorektor_innen	2	3	40,0 %	50,8 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	0	0,0 %	33,3 %	39,4 %
Dekanate		4	16	20,0 %	24,1 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	0	5	0,0 %	16,4 %	19,5 %
	Prodekan_innen	2	8	20,0 %	29,2 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	2	3	40,0 %	23,5 %	23,0 %
Dezernate		2	3	40,0 %	51,1 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	253	234	-7,5 %	22,9 %	23,9 %	1,0	-5,7
Ha. wiss. Personal	888	1.101	24,0 %	33,7 %	38,4 %	4,7	-7,5
MTV	667	848	27,1 %	54,7 %	61,2 %	6,5	-7,1
Promovierte	96	95	-0,7 %	29,2 %	34,6 %	5,4	-9,9
Studierende	18.604	15.061	-19,0 %	49,8 %	53,6 %	3,8	5,0

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	U Siegen	Differenz zu NRW	U Siegen	Differenz zu NRW	U Siegen	Differenz zu NRW	U Siegen	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	58,8 %	1,0	56,4 %	11,5	52,0 %	-2,9	27,5 %	-8,2	0,4
Geisteswissenschaften	70,4 %	2,9	52,4 %	2,4	56,4 %	-1,3	37,0 %	-9,4	-1,3
Ingenieurwissenschaften	28,3 %	4,5	20,8 %	1,6	18,7 %	-5,8	12,7 %	-4,9	-1,2
Mathematik, Naturwissenschaften	46,6 %	-2,6	28,8 %	-12,1	29,2 %	-8,1	17,1 %	-6,4	-7,3

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W3- und W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)				LB-Differenz 2024			
	U Siegen				U Siegen		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer			€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen	2.009 €	2.083 €			74 €	3,5 %	-397 €	-14,4
W2-Professor_innen	953 €	914 €			-39 €	-4,3 %	-89 €	-8,6

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

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Siegen	2023	7	10	13	12	10,5	12
U Siegen	2020	7	11	12	11	10,3	12

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil

Bergische Universität
Wuppertal**1** Leitungsgremien nach
Geschlecht 2025

Die Frauenanteile an den Leitungsgremien der Universität Wuppertal fallen je nach Gremium im NRW-Vergleich unterschiedlich aus. Die Sitze im Hochschulrat teilen sich vier Frauen und drei Männer. Mit einer Rektorin und einer Kanzlerin obliegt die Hochschulleitung zwei Frauen, ferner bekleiden zwei Frauen und zwei Männer jeweils die Ämter der Prorektor_innen. Im Senat haben Frauen sieben der 24 Sitze inne, ihr Anteil von 29,2 % weicht deutlich vom Landesdurchschnitt nach unten ab. Auch bei den Dekanaten unterschreitet der Frauenanteil (18,2 %) den NRW-Mittelwert, und nur eine Fakultät wird von einer Dekanin geführt. Bei den sieben Dezernaten liegt der Frauenanteil bei 42,9 %.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zeitraum von 2013 bis 2023 haben sich die Frauenanteile in fast allen Statusgruppen erhöht. Eine Ausnahme stellt die Gruppe der Promovierten dar, hier ist der Frauenanteil auf 34,5 % gesunken. Dieser Wert weicht um -10,0 Prozentpunkte vom NRW-Wert ab. Der Frauenanteil an den Professoren sowie an der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ist mit jeweils 5,1 Prozentpunkten am deutlichsten gestiegen. Der Professorinnenanteil beträgt nun 30,1 % und entspricht somit in etwa dem Landesdurchschnitt, während der Anteil der Frauen am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal diesen mit 42,7 % leicht unterschreitet. Auch

der Frauenanteil im MTV-Bereich fällt im NRW-Vergleich mit 63,9 % unterdurchschnittlich aus. Studentinnen machen etwas mehr als die Hälfte der Studierenden aus. Damit liegt die Universität Wuppertal 5,8 Prozentpunkte über dem landesweiten Durchschnitt.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Die Verteilung der Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen gestaltet sich auch im Landesvergleich sehr heterogen. In den Fächergruppen Ingenieurwissenschaften sowie Mathematik, Naturwissenschaften bewegen sich die Frauenanteile in allen Statusgruppen nah an den jeweiligen NRW-Werten. In den Geisteswissenschaften fallen die Frauenanteile bei den Studierenden und den Promovierten sehr hoch aus, während der Professorinnenanteil mit 40,0 % deutlich unter dem Landesdurchschnitt verbleibt. Ähnlich ist die Situation in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft. Hier befinden sich ausschließlich Frauen unter den Promovierten und stellen mit einem Anteil von 62,5 % die Mehrheit beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal, während der Professorinnenanteil von 31,6 % unterhalb des Landesdurchschnitts liegt. In der Fächergruppe Sport übersteigt der Professorinnenanteil mit 40,0 % deutlich den NRW-Mittelwert, wohingegen der Frauenanteil an der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals den NRW-Vergleichswert stark unterschreitet. Der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften gehören ausschließlich Studierende an, Frauen sind hier mit einem Anteil von 78,0 % überdurchschnittlich vertreten.

4 Gender Pay Gap 2024

An der Universität Wuppertal erhalten sowohl W3- als auch W2-Professorinnen durchschnittlich weniger Leistungsbezüge als ihre jeweiligen professoralen Kollegen. Der durchschnittliche Leistungsbezug der W3-Professorinnen beträgt 2.067 €, wohingegen W3-Professoren im Durchschnitt 2.370 € beziehen. Der Gender Pay Gap von 12,8 % fällt im NRW-Vergleich nicht so stark aus, denn er weicht um -5,2 Prozentpunkte bzw. -168 € vom Mittelwert ab. In der Gruppe der W2-Professuren bekommen Frauen im Mittel 1.293 € und damit 137 € weniger als Männer (1.430 €). Das ergibt einen Gender Pay Gap von 9,6 %, der 5,3 Prozentpunkte (bzw. 87 €) über dem landesweiten Durchschnitt liegt.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2023 und 2020

Im Vergleich der landesweiten Universitäten gewinnt die Universität Wuppertal bei den Frauenanteilen einen Platz hinzu und belegt nun den neunten Rangplatz, den sie sich mit der FernUniversität Hagen teilt. Differenziert nach Statusgruppen rückt die Universität Wuppertal bei den Professor_innen auf Rang acht vor, während sie bei der Gruppe der Promovierten Platzierungsverluste erfährt, sodass sie mit Rang elf einen Platz im hinteren Bereich einnimmt. Bei den Studierenden befindet sie sich unverändert auf Rang sechs und bei den hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten auf Rang zehn.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Universität Wuppertal				NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat	4	3	57,1 %	51,6 %	52,0 %
Senat	7	17	29,2 %	46,8 %	45,6 %
Rektorat	4	2	66,7 %	47,1 %	43,6 %
davon Rektor_in	1	0	100 %	42,9 %	41,7 %
Prorektor_innen	2	2	50,0 %	50,8 %	45,2 %
Kanzler_in	1	0	100 %	33,3 %	39,4 %
Dekanate	4	18	18,2 %	24,1 %	26,8 %
davon Dekan_innen	1	7	12,5 %	16,4 %	19,5 %
Prodekan_innen	2	6	25,0 %	29,2 %	33,3 %
Studiendekan_innen	1	5	16,7 %	23,5 %	23,0 %
Dezernate	3	4	42,9 %	51,1 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	252	269	6,7 %	25,0 %	30,1 %	5,1	0,5
Ha. wiss. Personal	861	1.334	54,9 %	37,6 %	42,7 %	5,1	-3,2
MTV	707	847	19,8 %	59,7 %	63,9 %	4,2	-4,4
Promovierte	113	134	19,2 %	35,2 %	34,5 %	-0,7	-10,0
Studierende	18.678	21.201	13,5 %	51,4 %	54,5 %	3,0	5,8

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	U Wuppertal	Differenz zu NRW	U Wuppertal	Differenz zu NRW	U Wuppertal	Differenz zu NRW	U Wuppertal	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
Geisteswissenschaften	72,8 %	5,3	61,8 %	11,8	59,3 %	1,7	40,0 %	-6,3	3,1
Ingenieurwissenschaften	26,1 %	2,3	17,9 %	-1,3	25,4 %	0,9	16,4 %	-1,3	0,2
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	61,2 %	3,4	44,2 %	-0,7	60,0 %	5,2	39,7 %	4,0	3,0
Mathematik, Naturwissenschaften	49,7 %	0,5	40,5 %	-0,4	33,1 %	-4,2	24,6 %	1,2	-0,7
Kunst, Kunstwissenschaft	65,3 %	2,2	100 %	32,1	62,5 %	8,5	31,6 %	-6,8	9,0
Sport	36,7 %	-0,8	40,0 %	0,1	41,7 %	-8,4	40,0 %	13,9	1,2
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	78,0 %	9,4	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	9,4

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W3- und W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	U Wuppertal		U Wuppertal		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen	2.067 €	2.370 €	303 €	12,8 %	-168 €	-5,2
W2-Professor_innen	1.293 €	1.430 €	137 €	9,6 %	87 €	5,3

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

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Wuppertal	2023	6	11	10	8	8,8	9
U Wuppertal	2020	6	9	10	9	8,5	10

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil

Fachhochschule Aachen

Aachen, Jülich

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

An der Fachhochschule Aachen sind Frauen unterschiedlich stark in den Leitungsgremien vertreten. So wird keine der Fakultäten von einer Dekanin geleitet, während der Anteil an Prodekaninnen im Landesvergleich mit 58,3 % überdurchschnittlich hoch ist. Unterdurchschnittlich ist dagegen die Beteiligung von Frauen an den Studiendekanaten mit einem Anteil von 14,3 %. In den Dezernaten haben Frauen vier von sieben Positionen inne, was über dem paritätischen Landesdurchschnitt liegt. Dagegen weist das Rektorat mit 20,0 % einen sehr niedrigen Frauenanteil auf, wobei nur ein Prorektorat mit einer Frau besetzt ist. Paritätisch ist die Geschlechterverteilung im Hochschulrat. Im Senat liegt der Frauenanteil mit 44,0 % knapp über dem Landesdurchschnitt.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zeitraum der Jahre 2013 bis 2023 ist der Frauenanteil an der Fachhochschule Aachen in allen Statusgruppen gestiegen. Im NRW-Vergleich bleiben die Frauenanteile dennoch deutlich unterhalb der jeweiligen Durchschnittswerte. Der Studentinnenanteil erreicht trotz eines leichten Zuwachses von 3,1 Prozentpunkten nicht die 30-%-Marke und weicht um -19,0 Prozentpunkte vom NRW-Durchschnitt ab. Eine deutlichere Erhöhung in der betrachteten Dekade liegt beim Frauenanteil an den Professuren vor – er stieg hier um 6,1 Prozentpunkte

auf 20,2 %. Dennoch unterschreitet der Frauenanteil an den Professuren deutlich den NRW-Durchschnitt. Dies gilt auch für das hauptberufliche wissenschaftliche Personal, wo der Frauenanteil bei 34,9 % liegt. Die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sind mit einem Anteil von 59,5 % mehrheitlich vertreten, gleichwohl auch hier dieser Anteil unterdurchschnittlich ausfällt.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Im Landesvergleich weisen die Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen häufig unterdurchschnittliche Werte auf. In der größten Fächergruppe, den Ingenieurwissenschaften, trifft dieses Ergebnis sowohl auf die Studentinnen- als auch auf die Professorinnenanteile zu. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften wird der NRW-Wert in allen Statusgruppen unterschritten. Eine Ausnahme stellt der Studentinnenanteil in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft dar, denn dieser entspricht dem landesweiten Durchschnitt. Demgegenüber fällt die Differenz des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal in dieser Fächergruppe mit -20,7 Prozentpunkten zum NRW-Wert besonders hoch aus. Der Professorinnenanteil in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften liegt mit 37,5 % wiederum deutlich über dem landesweiten Durchschnitt, während Studentinnen im NRW-Vergleich mit einem Anteil von 35,4 % unterrepräsentiert sind.

4 Gender Pay Gap 2024

Die Differenz der durchschnittlichen monatlichen Leistungsbezüge von W2-Professor_innen an der Fachhochschule Aachen ergibt einen deutlichen Gender Pay Gap. Während Professorinnen im Durchschnitt 751 € an Leistungsbezügen erhalten, bekommen Professoren durchschnittlich 938 €, was eine Verdienstlücke von 187 € (19,9 %) zuungunsten von Frauen ausmacht. Damit liegt die LB-Differenz an der Fachhochschule Aachen 72 € bzw. 4,1 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

Die Fachhochschule Aachen belegt aufgrund ihrer im Landesvergleich der HAWs geringen Frauenanteile wie im Jahr 2020 erneut den letzten Rangplatz. Differenziert nach Statusgruppen zeigt sich, dass sie bei den Studierenden und dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal die Rangplätze 15 und 16 unverändert beibehalten hat. Einzig in der Gruppe der Professor_innen konnte die Hochschule vom letzten Rang auf den vorletzten aufsteigen.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

			Fachhochschule Aachen			NRW	
			Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAWs (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat			4	4	50,0 %	52,7 %	52,0 %
Senat			11	14	44,0 %	42,6 %	45,6 %
Rektorat			1	4	20,0 %	42,9 %	43,6 %
davon	Rektor_in		0	1	0,0 %	46,7 %	41,7 %
	Prorektor_innen		1	2	33,3 %	39,6 %	45,2 %
	Kanzler_in		0	1	0,0 %	50,0 %	39,4 %
Dekanate			15	26	36,6 %	28,5 %	26,8 %
davon	Dekan_innen		0	10	0,0 %	20,0 %	19,5 %
	Prodekan_innen		14	10	58,3 %	36,8 %	33,3 %
	Studiendekan_innen		1	6	14,3 %	21,8 %	23,0 %
Dezernate			4	3	66,7 %	50,6 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	220	233	5,9 %	14,1 %	20,2 %	6,1	-9,4
Ha. wiss. Personal	338	427	26,3 %	31,7 %	34,9 %	3,2	-11,1
MTV	369	410	11,1 %	57,2 %	59,5 %	2,3	-8,8
Studierende	12.098	13.328	10,2 %	26,6 %	29,7 %	3,1	-19,0

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		O-Abweichung
	FH Aachen	Differenz zu NRW	FH Aachen	Differenz zu NRW	FH Aachen	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
Ingenieurwissenschaften	19,1 %	-4,7	26,7 %	2,2	15,3 %	-2,3	-1,6
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	50,8 %	-7,0	52,9 %	-1,9	26,8 %	-8,8	-5,9
Mathematik, Naturwissenschaften	35,4 %	-13,9	37,5 %	0,2	37,5 %	14,1	0,1
Kunst, Kunstwissenschaft	63,1 %	0,1	33,3 %	-20,7	29,4 %	-8,9	-9,9

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	FH Aachen		FH Aachen		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	751 €	938 €	187 €	19,9 %	72 €	4,1

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

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
FH Aachen	2023	15	16	15	15,3	16
FH Aachen	2020	15	16	16	15,7	16

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller HAWs.

Gender-Datenprofil

Hochschule Bielefeld

Bielefeld, Minden, Gütersloh

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

An der Hochschule Bielefeld sind mit Ausnahme der Dekanate die Frauenanteile in den Leitungsgremien mindestens paritätisch besetzt. Mit der Rektorin und der Kanzlerin sowie zwei von vier Prorektor_innen ist der Frauenanteil im Rektorat überdurchschnittlich hoch. Dies gilt auch für den Hochschulrat, wo Frauen einen Anteil von 62,5 % ausmachen, sowie den Senat, in dem Frauen zehn von 17 Positionen innehaben. Die Dezernate sind paritätisch besetzt, was dem Landesdurchschnitt der HAWs sowie aller Hochschulen in NRW entspricht. Als Dekanin oder Studiendekanin ist keine einzige Frau vertreten, wohingegen der Frauenanteil an den Prodekan_innen mit 66,7 % doppelt so hoch ist wie im Landesdurchschnitt aller Hochschulen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zehnjahresvergleich entsprechen die Frauenanteile an den Statusgruppen der Hochschule Bielefeld mit einer Ausnahme in etwa dem NRW-Durchschnitt oder liegen darüber. Der Frauenanteil an den Professor_innen hat sich seit dem Jahr 2013 um 3,4 Prozentpunkte erhöht und liegt nun mit 31,7 % knapp oberhalb des Landesdurchschnitts. Das hauptberufliche wissenschaftliche Personal hat in der betrachteten Dekade einen deutlichen Zuwachs von 68,8 % erfahren, während sich sein nahezu paritätischer Frauenanteil von 46,8 % kaum verändert hat. Demgegenüber zeigt sich

im MTV-Bereich sowohl ein Anstieg bei den Beschäftigtenzahlen als auch beim Frauenanteil. Mit einem Wert von 68,1 % bewegt sich dieser auf dem Niveau des landesweiten Mittelwerts, wohingegen der Anteil der Studentinnen (43,0 %) um -5,6 Prozentpunkte von ihm abweicht.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Die Repräsentanz von Frauen in den verschiedenen Status- und Fächergruppen der Hochschule Bielefeld ist im NRW-Vergleich mehrheitlich überdurchschnittlich. Besonders die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften weist Frauenanteile von 82,1 % bei den Studierenden, 63,6 % bei den Professor_innen und 100 % in der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals auf. Auch in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften liegen die Frauenanteile in allen Statusgruppen oberhalb des landesweiten Mittelwerts. Mit Ausnahme der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals gilt dies auch für die Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft, gleichwohl sind Frauen zumindest in allen drei Gruppen zur Hälfte vertreten. In der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften liegt der Studentinnenanteil mit 16,1 % deutlich und der Professorinnenanteil mit 15,7 % knapp unterhalb des jeweils durchschnittlichen Werts. Die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften zeichnet sich durch einen im Landesvergleich hohen Professorinnenanteil von 29,4 % aus, während die Frauenanteile in der Gruppe der Stu-

dierenden und beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal unterdurchschnittlich ausfallen.

4 Gender Pay Gap 2024

An der Hochschule Bielefeld erhalten W2-Professorinnen mit 596 € durchschnittlich 41 € weniger an Leistungsbezügen als W2-Professoren, was einer Differenz von 6,4 % entspricht. Damit liegt der Gender Pay Gap -9,4 Prozentpunkte unterhalb des landesweiten Durchschnitts.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

Die Hochschule Bielefeld gewinnt im Landesvergleich der HAWs einen Platz dazu und nimmt nun den zweiten Rangplatz ein, den sie sich mit der Hochschule Niederrhein teilt. Während der dritte Rang in der Statusgruppe der Professor_innen unverändert bleibt, kann die Hochschule bei den Studierenden vom sechsten auf den fünften und beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal um zwei Ränge auf Rang vier nach vorne rücken.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Hochschule Bielefeld			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAWs (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		5	3	62,5 %	52,7 %	52,0 %
Senat		10	7	58,8 %	42,6 %	45,6 %
Rektorat		4	2	66,7 %	42,9 %	43,6 %
	davon Rektor_in	1	0	100 %	46,7 %	41,7 %
	Prorektor_innen	2	2	50,0 %	39,6 %	45,2 %
	Kanzler_in	1	0	100 %	50,0 %	39,4 %
Dekanate		4	8	33,3 %	28,5 %	26,8 %
	davon Dekan_innen	0	5	0,0 %	20,0 %	19,5 %
	Prodekan_innen	4	2	66,7 %	36,8 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	0	1	0,0 %	21,8 %	23,0 %
Dezernate		3	3	50,0 %	50,6 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	201	230	14,4 %	28,4 %	31,7 %	3,4	2,1
Ha. wiss. Personal	237	400	68,8 %	46,4 %	46,8 %	0,3	0,8
MTV	205	317	54,6 %	62,0 %	68,1 %	6,2	-0,2
Studierende	9.296	10.181	9,5 %	39,5 %	43,0 %	3,6	-5,6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende			Ha. wiss. Personal			Ø-Abweichung
	HS Bielefeld	Differenz zu NRW		HS Bielefeld	Differenz zu NRW		
	%	%-Punkte		%	%-Punkte		
Ingenieurwissenschaften	16,1 %	-7,7		30,6 %	6,1		-1,2
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	60,9 %	3,1		66,7 %	11,9		6,1
Kunst, Kunstwissenschaft	66,1 %	3,1		50,0 %	-4,0		3,6
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	82,1 %	13,5		100 %	43,6		30,7
Mathematik, Naturwissenschaften	36,7 %	-12,5		28,6 %	-8,7		-5,1

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)				LB-Differenz 2024			
	HS Bielefeld				HS Bielefeld		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer			€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	596 €	637 €			41 €	6,4 %	-74 €	-9,4

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

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Bielefeld	2023	5	4	3	4,0	2
HS Bielefeld	2020	6	6	3	5,0	3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller HAWs.

Gender-Datenprofil

Hochschule Bochum

Bochum, Velbert/Heiligenhaus

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Die Frauenanteile an den Leitungsgremien der Hochschule Bochum unterschreiten häufig den Landesdurchschnitt der HAWs wie auch aller Hochschulen. Im Senat beträgt der Frauenanteil 35,0 %, und im Rektorat ist lediglich ein Drittel der Positionen von Frauen besetzt. Mit zwei von vier Prorektor_innen ist der Frauenanteil hier paritätisch und liegt somit über den NRW-weiten Mittelwerten. Frauen sind in den Dekanaten kaum vertreten – unter den 20 Dekanatsämtern sind nur zwei Prodekanate mit Frauen besetzt. Sämtliche Dekanate und Studiendekanate sowie sieben weitere Prodekanate werden von Männern geleitet. Im Landesvergleich liegt der Frauenanteil im Hochschulrat mit 66,7 % dagegen deutlich über dem Durchschnitt und übertrifft damit auch die gesetzlich vorgeschriebene Quote von 40,0 %. In den Dezernaten wird zudem eine Geschlechterparität erreicht.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

An der Hochschule Bochum haben sich die Frauenanteile im Zeitraum von 2013 bis 2023 in allen Statusgruppen zwar erhöht, bleiben aber nach wie vor unterhalb des NRW-weiten Mittelwerts. So weicht etwa der Anteil der Professorinnen (20,5 %) noch um -9,1 Prozentpunkte vom Landesdurchschnitt ab. Der Anteil der Frauen am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal ist im Betrachtungszeitraum dagegen deutlich von 31,4 % auf

43,6 % gestiegen, sodass die Differenz zum durchschnittlichen NRW-Wert mit -2,4 Prozentpunkten vergleichsweise gering ausfällt. Im MTV-Bereich bleibt der Frauenanteil mit 58,1 % im landesweiten Vergleich ebenfalls unter dem Durchschnitt. Das gilt auch für den Studentinnenanteil, auch wenn sich dieser im Zehnjahresvergleich von 27,3 % auf 35,9 % erhöht hat.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

In der am Anteil der Studierenden gemessenen größten Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften liegt der Frauenanteil sowohl bei den Studierenden mit 28,6 % als auch beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal mit 38,9 % über dem jeweiligen Durchschnittswert in NRW. In der Gruppe der Professor_innen unterschreitet der Frauenanteil jedoch sowohl hier (16,8 %) als auch in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (34,2 %) leicht den NRW-Mittelwert. Mit -11,1 Prozentpunkten weicht der Anteil der Studentinnen in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften weiter vom landesweiten Durchschnittswert ab, auch wenn diese fast die Hälfte der Studierenden stellen. Einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil (76,3 %) weist demgegenüber die Gruppe der Studierenden in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften auf. Der Frauenanteil in der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals bewegt sich dagegen mit -23,0 Prozentpunkten deutlich unterhalb des NRW-Werts. Dies gilt auch für den geringen Professorinnen-

anteil von 12,5 %, der -10,9 Prozentpunkte vom Durchschnitt abweicht.

4 Gender Pay Gap 2024

Bezüglich der durchschnittlichen Leistungsbezüge von W2-Professor_innen liegt an der Hochschule Bochum ein Gender Pay Gap von 18,0 % vor. So erhalten W2-Professorinnen 111 € weniger an Leistungsbezügen als ihre Kollegen, was ungefähr dem Landesdurchschnittswert entspricht.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

Die Hochschule Bochum bleibt im landesweiten Vergleich der HAWs mit dem 14. Rang im hinteren Bereich. Differenziert nach Statusgruppen belegt sie in der Gruppe der Professor_innen ebenfalls unverändert Rang 14 und beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal nach wie vor Rang neun. Einzig im Vergleich der Studierenden konnte sich die Hochschule Bochum leicht verbessern und rückt von Rang 14 auf Rang 13 vor.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Hochschule Bochum*			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAWs (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		6	3	66,7 %	52,7 %	52,0 %
Senat		7	13	35,0 %	42,6 %	45,6 %
Rektorat		2	4	33,3 %	42,9 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	46,7 %	41,7 %
	Prorektor_innen	2	2	50,0 %	39,6 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	50,0 %	39,4 %
Dekanate		2	18	10,0 %	28,5 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	0	8	0,0 %	20,0 %	19,5 %
	Prodekan_innen	2	7	22,2 %	36,8 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	0	3	0,0 %	21,8 %	23,0 %
Dezernate		4	4	50,0 %	50,6 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen. *Die Hochschule Bochum ist zum Erhebungszeitpunkt mit der Hochschule für Gesundheit Bochum fusioniert.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	139	151	8,6 %	16,5 %	20,5 %	4,0	-9,1
Ha. wiss. Personal	137	195	42,3 %	31,4 %	43,6 %	12,2	-2,4
MTV	197	253	28,4 %	53,3 %	58,1 %	4,8	-10,2
Studierende	6.568	7.339	11,7 %	27,3 %	35,9 %	8,5	-12,8

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS Bochum	Differenz zu NRW	HS Bochum	Differenz zu NRW	HS Bochum	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
Ingenieurwissenschaften	28,6 %	4,8	38,9 %	14,4	16,8 %	-0,8	6,1
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	46,8 %	-11,1	57,9 %	3,1	34,2 %	-1,4	-3,1
Mathematik, Naturwissenschaften	76,3 %	27,1	14,3 %	-23,0	12,5 %	-10,9	-2,3

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	HS Bochum		HS Bochum		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	503 €	613 €	111 €	18,0 %	-4 €	2,2

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

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Bochum	2023	13	9	14	12,0	14
HS Bochum	2020	14	9	14	12,3	14

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller HAWs.

Gender-Datenprofil

Hochschule für Gesundheit Bochum

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Die Darstellung entfällt, da die Hochschule für Gesundheit zum Erhebungszeitpunkt mit der Hochschule Bochum fusioniert ist.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Frauen sind an der Hochschule für Gesundheit in allen Statusgruppen mehrheitlich vertreten – damit bewegen sich die Frauenanteile mit einer Ausnahme deutlich oberhalb der NRW-Durchschnittswerte. Einzig bei den MTV-Beschäftigten entspricht der Anteil der Mitarbeiterinnen (68,9 %) nahezu dem landesweiten Mittelwert. Über der 80-%-Marke liegen die Frauenanteile sowohl beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal als auch bei den Studierenden und weichen von den Vergleichswerten der anderen Hochschulen deutlich nach oben ab. Im Zehnjahresvergleich ist der Anteil der Professorinnen um 4,0 Prozentpunkte gestiegen und beträgt nun 56,6 %. Auch wenn Professorinnen somit die Mehrheit der Professuren an der Hochschule für Gesundheit innehaben, zeigt sich noch eine enorme Differenz zu den Frauenanteilen beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und zu den Studierenden.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Vor dem Hintergrund ihrer spezifischen Ausrichtung ist an der Hochschule für Gesundheit ausschließlich die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften vertreten. Der landesweite Vergleich nach Statusgruppen in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften belegt erneut, dass die Hochschule für Gesundheit überdurchschnittliche Frauenanteile aufweist. In der Gruppe der Studierenden beträgt die Differenz zum NRW-Wert 15,3, bei den hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten 28,1 und bei den Professor_innen 27,9 Prozentpunkte.

4 Gender Pay Gap 2024

Die Hochschule für Gesundheit gewährt den W2-Professoren durchschnittlich 655 € an Leistungsbezügen, womit diese 129 € über dem durchschnittlichen Leistungsbezug (526 €) der W2-Professorinnen liegen. Dieser Gender Pay Gap von 19,7 % weicht im Landesvergleich der HAWs um 3,9 Prozentpunkte nach oben ab, in Zahlen fällt die LB-Differenz an der Hochschule für Gesundheit um 14 € höher aus als der NRW-weite Durchschnittsbetrag.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

Im NRW-Vergleich nimmt die Hochschule für Gesundheit mit Blick auf ihre Frauenanteile über alle Statusgruppen hinweg im Jahr 2023 weiterhin die Spitzenposition ein.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025 (Darstellung entfällt)

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	19	53	178,9 %	52,6 %	56,6 %	4,0	27,0
Ha. wiss. Personal	43	148	244,2 %	83,7 %	84,5 %	0,7	38,5
MTV	52	132	153,8 %	73,1 %	68,9 %	-4,1	0,6
Studierende	666	1.903	185,7 %	86,9 %	83,9 %	-3,0	35,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Ab- weichung
	HS für Gesundheit	Differenz zu NRW	HS für Gesundheit	Differenz zu NRW	HS für Gesundheit	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	83,9 %	15,3	84,5 %	28,1	56,6 %	27,9	23,8

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	HS für Gesundheit		HS für Gesundheit		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	526 €	655 €	129 €	19,7 %	14 €	3,9

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

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittel- wert
HS für Gesundheit	2023	1	1	1	1,0	1
HS für Gesundheit	2020	1	1	1	1,0	1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller HAWs.

Gender-Datenprofil Fachhochschule Dortmund

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

An der Fachhochschule Dortmund variieren die Frauenanteile auf Leitungsebene – auch im Hinblick auf den landesweiten Vergleich. So sind die Dezernate paritätisch besetzt, und im Rektorat beträgt der Frauenanteil 40,0 %. Dieser Wert wird auch im Hochschulrat erreicht, der damit jedoch unter dem Frauenanteil von 52,0 % im Landesdurchschnitt aller Hochschulen liegt. Im Senat haben Frauen neun von 24 Sitzen inne, was einem Anteil von 37,5 % entspricht. Im landesweiten Vergleich fällt der Frauenanteil in den Dekanaten mit 37,5 % überdurchschnittlich aus. Dies gilt sowohl für den Anteil der Dekaninnen als auch für den der Pro- und Studiendekaninnen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zehnjahresvergleich ist der Anteil von Frauen in allen Statusgruppen gestiegen. Besonders deutlich zeigt sich dies beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal mit einer Erhöhung von 20,2 % auf 38,9 %. Gleichwohl weicht dieser Wert um -7,1 Prozentpunkte vom NRW-Durchschnitt ab. Im landesweiten Vergleich unterdurchschnittlich ist ebenfalls der Anteil der Studentinnen mit 40,2 %, obwohl sich hier seit dem Jahr 2013 ein Zuwachs von 8,2 Prozentpunkten zeigt. Der Anteil der Professorinnen hat die 30%-Marke knapp überschritten und bewegt sich im Bereich des landesweiten Mittelwerts. Die einzige Statusgruppe der Fachhoch-

schule Dortmund, in der Frauen mehrheitlich vertreten sind, ist die der MTV-Beschäftigten, wo der Frauenanteil nahezu zwei Drittel beträgt.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Differenziert nach einzelnen Fächergruppen bewegen sich die Frauenanteile an den verschiedenen Statusgruppen der Fachhochschule Dortmund sowohl ober- als auch unterhalb des Landesdurchschnitts. In der am Anteil der Studierenden gemessenen größten Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften betragen die Frauenanteile beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal 28,1 % und bei den Professor_innen 19,3 %, womit sie den NRW-Wert leicht übersteigen, während der Studentinnenanteil von 23,8 % dem landesweiten Durchschnitt genau entspricht. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften weist die Fachhochschule Dortmund im Vergleich mit den anderen HAWs eher durchschnittliche Studentinnenanteile (59,1 %) und Frauenanteile bei den hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten (56,6 %) auf, während der Professorinnenanteil mit 43,4 % überdurchschnittlich ausfällt. Demgegenüber verzeichnet die Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft sowohl unterdurchschnittliche Frauenanteile bei den Studierenden als insbesondere auch bei der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals. Hier beträgt die Differenz zum NRW-Durchschnitt -17,4 Prozentpunkte. Einzig die Gruppe der Professor_innen weicht mit ihrem Frauenanteil von 37,5 % nur minimal nach unten ab.

4 Gender Pay Gap 2024

An der Fachhochschule Dortmund weisen die durchschnittlichen Leistungsbezüge von W2-Professor_innen eine hohe Differenz von fast einem Viertel (23,1 %) auf, Professoren beziehen hierbei durchschnittlich 182 € mehr als Professorinnen und liegen damit 67 € bzw. 7,3 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

Die Fachhochschule Dortmund kann sich im Vergleich der HAWs in allen Statusgruppen verbessern und rückt dadurch insgesamt um einen Rang nach vorne, womit sie auf Platz acht liegt. In der Gruppe der Professor_innen nimmt die Fachhochschule Dortmund nun den fünften Rang, bei den Studierenden den achten Rang und beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal den elften Rang ein.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Fachhochschule Dortmund			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAWs (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	6	40,0 %	52,7 %	52,0 %
Senat		9	15	37,5 %	42,6 %	45,6 %
Rektorat		2	4	40,0 %	42,9 %	43,6 %
davon	Rektor_in	1	0	100 %	46,7 %	41,7 %
	Prorektor_innen	0	3	0,0 %	39,6 %	45,2 %
	Kanzler_in	1	0	100 %	50,0 %	39,4 %
Dekanate		9	15	37,5 %	28,5 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	2	5	28,6 %	20,0 %	19,5 %
	Prodekan_innen	5	6	45,2 %	36,8 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	2	4	33,3 %	21,8 %	23,0 %
Dezernate		4	4	50,0 %	50,6 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	227	215	-5,3 %	25,1 %	30,2 %	5,1	0,6
Ha. wiss. Personal	193	314	62,7 %	20,2 %	38,9 %	18,6	-7,1
MTV	236	367	55,5 %	58,9 %	65,9 %	7,0	-2,4
Studierende	12.252	13.452	9,8 %	32,0 %	40,2 %	8,2	-8,5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	FH Dortmund	Differenz zu NRW	FH Dortmund	Differenz zu NRW	FH Dortmund	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
Ingenieurwissenschaften	23,8 %	0,0	28,1 %	3,6	19,3 %	1,6	1,7
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	59,1 %	1,3	56,6 %	1,8	43,4 %	7,8	3,6
Kunst, Kunstwissenschaft	55,1 %	-7,9	36,7 %	-17,4	37,5 %	-0,9	-8,7

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	FH Dortmund		FH Dortmund		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	607 €	789 €	182 €	23,1 %	67 €	7,3

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

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
FH Dortmund	2023	8	11	5	8,0	8
FH Dortmund	2020	10	13	6	9,7	9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller HAWs.

Gender-Datenprofil Hochschule Düsseldorf

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

In den Leitungsgremien der Hochschule Düsseldorf liegt der Frauenanteil überwiegend über dem Landesdurchschnitt der HAWs wie auch aller Hochschulen. Der Hochschulrat ist geschlechterparitätisch besetzt, und auch der Frauenanteil an den Sitzen im Senat ist mit 45,8 % nahe an der Parität. Zudem wird die Hochschule Düsseldorf von einer Rektorin und einer Kanzlerin geleitet. Die drei Prorektorate sind ausschließlich mit Männern besetzt, somit beträgt der Frauenanteil an allen Rektoratsämtern 40,0 %. Die Dekanate sind mit einem Frauenanteil von 42,1 % im Landesvergleich überdurchschnittlich mit Frauen besetzt. Fünf der sieben Fachbereiche werden von Dekaninnen geleitet, und auf der Ebene der Verwaltung gibt es vier Dezernentinnen und vier Dezernenten, sodass hier die Geschlechterverteilung ausgeglichen ist.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

An der Hochschule Düsseldorf ist im Zeitraum von 2013 bis 2023 der Frauenanteil in allen Statusgruppen gestiegen. Der Professorinnenanteil hat sich zwar um 8,9 Prozentpunkte erhöht, dennoch liegt der Frauenanteil von 34,4 % in dieser Statusgruppe über dem landesweiten Durchschnitt. Frauen machen auch etwas mehr als die Hälfte der Studierenden aus, ihr Anteil hat sich im Zehnjahreszeitraum um 8,6 Prozentpunkte erhöht und befindet sich somit ebenfalls oberhalb

des NRW-Werts. Im Landesvergleich unterdurchschnittlich schneidet die Hochschule Düsseldorf dagegen im Hinblick auf die Frauenanteile bei den MTV- sowie bei den hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten ab. Während Frauen mit einem Anteil von 58,6 % mehrheitlich in der Statusgruppe der MTV-Beschäftigten vertreten sind, verbleibt ihr Anteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal im betrachteten Zeitraum unterhalb der 40-%-Marke, trotz einer Erhöhung um 8,5 Prozentpunkte.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Die Frauenanteile bewegen sich in fast allen Status- und Fächergruppen zumeist oberhalb des landesweiten Durchschnitts. In den Ingenieurwissenschaften überschreitet der Studentinnenanteil (29,4 %) den NRW-Mittelwert um 5,6 Prozentpunkte, und auch der Professorinnenanteil (20,2 %) fällt leicht überdurchschnittlich aus. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind Frauen unter den Studierenden zu fast drei Vierteln vertreten, beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal liegen sie bei einem Anteil von 60,3 %, und auch unter den Professor_innen ist die Geschlechterparität nahezu erreicht. Ein ähnliches Muster zeigt sich bei den Frauenanteilen in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft, allerdings weicht hier der Professorinnenanteil von 37,5 % im NRW-Vergleich um -0,9 Prozentpunkte leicht nach unten ab.

4 Gender Pay Gap 2024

An der Hochschule Düsseldorf liegen die durchschnittlichen Leistungsbezüge der W2-Professor_innen fast gleichauf. Professorinnen erhalten 641 € und Professoren 649 €. Die LB-Differenz von 8 € liegt damit -107 € unter dem durchschnittlichen NRW-Wert, und die prozentuale Differenz weicht um -14,5 Prozentpunkte vom landesweiten Mittelwert ab.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

Die Hochschule Düsseldorf belegt im Landesvergleich der HAWs unverändert den vierten Rang, auch wenn sie sich aufgrund ihrer hohen Frauenanteile bei den Statusgruppen der Professor_innen und der Studierenden jeweils auf Rang zwei befindet. Im Bereich des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals liegt sie allerdings nur auf Rang zwölf, was zudem eine Verschlechterung um einen Platz im Vergleich zum Jahr 2020 darstellt.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Hochschule Düsseldorf			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAWs (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	4	50,0 %	52,7 %	52,0 %
Senat		11	13	45,8 %	42,6 %	45,6 %
Rektorat		2	3	40,0 %	42,9 %	43,6 %
davon	Rektor_in	1	0	100 %	46,7 %	41,7 %
	Prorektor_innen	0	3	0,0 %	39,6 %	45,2 %
	Kanzler_in	1	0	100 %	50,0 %	39,4 %
Dekanate		8	11	42,1 %	28,5 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	5	2	71,4 %	20,0 %	19,5 %
	Prodekan_innen	2	4	33,3 %	36,8 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	1	5	16,7 %	21,8 %	23,0 %
Dezernate		4	4	50,0 %	50,6 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	184	186	1,1 %	25,5 %	34,4 %	8,9	4,8
Ha. wiss. Personal	234	258	10,3 %	29,5 %	38,0 %	8,5	-8,0
MTV	228	377	65,4 %	56,1 %	58,6 %	2,5	-9,7
Studierende	8.915	10.799	21,1 %	43,3 %	51,9 %	8,6	3,2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS Düsseldorf	Differenz zu NRW	HS Düsseldorf	Differenz zu NRW	HS Düsseldorf	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
Ingenieurwissenschaften	29,4 %	5,6	24,5 %	0,0	20,2 %	2,6	2,7
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	71,3 %	13,4	60,3 %	5,5	48,7 %	13,1	10,7
Kunst, Kunstwissenschaft	71,8 %	8,8	56,3 %	2,2	37,5 %	-0,9	3,4

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	HS Düsseldorf		HS Düsseldorf		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	641 €	649 €	8 €	1,3 %	-107 €	-14,5

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

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Düsseldorf	2023	2	12	2	5,3	4
HS Düsseldorf	2020	3	11	2	5,3	4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller HAWs.

Gender-Datenprofil

Westfälische Hochschule

Gelsenkirchen, Bocholt,
Recklinghausen

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

An der Westfälischen Hochschule fallen die Frauenanteile an den Leitungsgremien im Landesvergleich der HAWs und aller Hochschulen unterschiedlich aus. Geschlechterparität wird sowohl im Hochschulrat als auch bei den Prorektor_innen erreicht. Insgesamt liegt der Frauenanteil im Rektorat mit 33,3 % jedoch unter dem NRW-Mittelwert. Dies trifft ebenfalls auf die Repräsentanz von Frauen im Senat zu: Hier beträgt der Anteil der Senatorinnen unterdurchschnittliche 30,4 %. In den Dekanaten sind fünf der insgesamt 19 Dekanatsämter mit Frauen besetzt, damit beträgt der Frauenanteil 26,3 % und bewegt sich auf dem Niveau des landesweiten Durchschnitts. Zwei der acht Fachbereiche werden von einer Dekanin geleitet, ferner sind die elf Prodekanate mit drei Frauen und acht Männern besetzt. Die Leitungen der vier Dezernate haben drei Frauen und ein Mann inne.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Zwar zeigt sich im Zehnjahresvergleich in allen Statusgruppen eine Erhöhung der Frauenanteile, diese bewegen sich aber immer noch unterhalb der jeweiligen NRW-Mittelwerte. So weicht der Professorinnenanteil (19,8 %) um -9,8 Prozentpunkte vom landesweiten Durchschnitt ab, und auch der Studentinnenanteil (37,3 %) bleibt deutlich darunter. Der Frauenanteil des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ist in der betrachteten Dekade um 8,1 Prozentpunkte auf 37,6 %

gestiegen, von der Parität jedoch somit noch deutlich entfernt. In der Gruppe der MTV sind Frauen an der Westfälischen Hochschule mit einem Anteil von 62,0 % zwar mehrheitlich vertreten, bleiben aber auch hier unter dem Landesdurchschnitt.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Im Landesvergleich fallen die Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen an der Westfälischen Hochschule unterschiedlich aus. In den Ingenieurwissenschaften liegen die Werte bei den Studierenden (20,7 %), den hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten (21,8 %) sowie den Professorinnen (16,7 %) leicht unterhalb des NRW-Durchschnitts. Für die Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zeigt sich ein heterogenes Bild: Studentinnen sind mit einem Anteil von 55,1 % mehrheitlich vertreten, beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal finden sich mehr als zwei Drittel Frauen, einzig bei den Professor_innen fällt der Frauenanteil mit 26,4 % unterdurchschnittlich aus. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften machen Studentinnen etwas mehr als die Hälfte der Studierenden aus, und mit einem Anteil von 38,5 % ist der Frauenanteil bei den hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten im Landesvergleich knapp überdurchschnittlich. Nur jede fünfte Professur ist jedoch mit einer Frau besetzt; damit weicht der Frauenanteil um -3,4 Prozentpunkte vom landesweiten Mittelwert ab. An der Westfälischen Hochschule gibt es nur wenige Stu-

dierende, die der Fächergruppe der Geisteswissenschaften angehören. Der Frauenanteil beträgt hier 68,6 %.

4 Gender Pay Gap 2024

An der Westfälischen Hochschule erhalten in der Gruppe der W2-Professor_innen Frauen im Durchschnitt 47 € weniger Leistungsbezüge als Männer (358 €), was einer LB-Differenz von 13,1 % entspricht. Dieser Wert liegt -2,7 Prozentpunkte unterhalb des Landesdurchschnitts. Der Gender Pay Gap fällt demnach an der Westfälischen Hochschule im Vergleich der HAWs etwas geringer aus.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

Im Landesvergleich der HAWs konnte sich die Westfälische Hochschule nicht verbessern und behält deshalb den vorletzten Rangplatz bei. Unverändert bleibt auch die Statusgruppe der Studierenden auf Rang zwölf, während die Hochschule im Hinblick auf die Frauenanteile beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal von Rang 14 auf Rang 13 vorrückt. Die Platzierung in der Statusgruppe der Professor_innen verschlechtert sich weiter, sodass die Westfälische Hochschule hier nun das Schlusslicht bildet.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Westfälische Hochschule			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAWs (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		5	5	50,0 %	52,7 %	52,0 %
Senat		7	16	30,4 %	42,6 %	45,6 %
Rektorat		2	4	33,3 %	42,9 %	43,6 %
	davon Rektor_in	0	1	0,0 %	46,7 %	41,7 %
	Prorektor_innen	2	2	50,0 %	39,6 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	50,0 %	39,4 %
Dekanate		5	14	26,3 %	28,5 %	26,8 %
	davon Dekan_innen	2	6	25,0 %	20,0 %	19,5 %
	Prodekan_innen	3	8	27,3 %	36,8 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	0	0	0,0 %	21,8 %	23,0 %
Dezernate		3	1	75,0 %	50,6 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	185	177	-4,3 %	14,1 %	19,8 %	5,7	-9,8
Ha. wiss. Personal	261	356	36,4 %	29,5 %	37,6 %	8,1	-8,3
MTV	197	229	16,2 %	58,9 %	62,0 %	3,1	-6,3
Studierende	9.071	7.144	-21,2 %	31,3 %	37,3 %	6,1	-11,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende			Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS Westfälische	Differenz zu NRW		HS Westfälische	Differenz zu NRW	HS Westfälische	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte		%	%-Punkte	%	%-Punkte	
Ingenieurwissenschaften	20,7 %	-3,1		21,8 %	-2,7	16,7 %	-1,0	-2,3
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	55,1 %	-2,7		68,8 %	13,9	26,4 %	-9,2	0,7
Mathematik, Naturwissenschaften	50,9 %	1,6		38,5 %	1,2	20,0 %	-3,4	-0,2
Geisteswissenschaften	68,6 %	1,1		(-)	(-)	(-)	(-)	1,1

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	HS Westfälische		HS Westfälische		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	311 €	358 €	47 €	13,1 %	-68 €	-2,7

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

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Westfälische	2023	12	13	16	13,7	15
HS Westfälische	2020	12	14	15	13,7	15

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller HAWs.

Gender-Datenprofil

Hochschule
Hamm-Lippstadt**1** Leitungsgremien nach
Geschlecht 2025

Die Frauenanteile auf Leitungsebene fallen an der Hochschule Hamm-Lippstadt heterogen aus. So sind die Sitze im Hochschulrat geschlechterparitätisch besetzt. Zudem wird die Hochschule von einer Rektorin und einer Kanzlerin geleitet. Die drei Prorektoratsämter haben hingegen ausschließlich Männer inne. Im Landesvergleich unterdurchschnittlich ist die Repräsentanz von Frauen im Senat. Lediglich fünf von 14 Sitzen werden von Senatorinnen eingenommen, was einem Anteil von 35,7 % entspricht. Der Frauenanteil an den fünf Dezernatsleitungen beträgt 40,0 % und weicht damit ebenfalls nach unten vom NRW-Durchschnitt ab. Die vier Dekanate werden von einer Dekanin und drei Dekanen geleitet, weitere Dekanatspositionen sind an der Hochschule Hamm-Lippstadt nicht vertreten.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

An der Hochschule Hamm-Lippstadt ist der Frauenanteil in allen Statusgruppen zwischen 2013 und 2023 gestiegen. Mit 29,9 % liegt der Anteil der Professorinnen leicht über dem landesweiten Durchschnitt, während sich der Frauenanteil an den drei weiteren Statusgruppen hingegen unterhalb davon bewegt. Eine Vervielfachung der Anzahl der Beschäftigten ist in der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals zu verzeichnen, wobei der Frauenanteil in der betrachteten Dekade nur um

3,2 Prozentpunkte auf 43,2 % gestiegen ist. Im MTV-Bereich hat sich der Frauenanteil ebenfalls leicht erhöht und macht nun knapp zwei Drittel der Beschäftigten aus. In der betrachteten Dekade gab es zudem einen Zuwachs beim Studentinnenanteil (9,1 Prozentpunkte), der nun 39,5 % beträgt. Gleichwohl weicht dieser Wert -9,2 Prozentpunkte vom NRW-Mittelwert ab.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Differenziert nach Status- und Fächergruppen weisen die Frauenanteile an der Hochschule Hamm-Lippstadt im NRW-Vergleich häufig überdurchschnittliche Werte auf. Hervorzuheben ist die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, in der Frauen in allen betrachteten Statusgruppen mehrheitlich vertreten sind. Mit 80,0 % ist insbesondere der Professorinnenanteil sehr hoch und liegt 56,6 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt. In der Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften weicht einzig der Studentinnenanteil (50,6 %) negativ vom NRW-Wert ab. Demgegenüber bewegen sich die Frauenanteile an der Gruppe der hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten (64,7 %) und der Professor_innen (50,0 %) deutlich über dem landesweiten Niveau. In den Ingenieurwissenschaften stellen Frauen ein Drittel des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals, ihr Anteil überschreitet so den landesweiten Mittelwert um 8,8 Prozentpunkte. Auch der Studentinnenanteil (26,8 %) fällt leicht überdurchschnittlich aus, während

der Professorinnenanteil (18,1 %) dem landesweiten Durchschnitt entspricht.

4 Gender Pay Gap 2024

An der Hochschule Hamm-Lippstadt erhalten Frauen in der Gruppe der W2-Professor_innen mit 429 € durchschnittlich fast ein Viertel (23,8 %) weniger Leistungsbezüge als Männer (563 €), womit sich ein deutlicher Gender Pay Gap zeigt. Die LB-Differenz liegt 19 € bzw. 8,0 Prozentpunkte über dem landesweiten Durchschnittswert.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

Im Landesvergleich der HAWs verschlechtert sich die Hochschule Hamm-Lippstadt um zwei Plätze und befindet sich nun auf Rang neun. Bezogen auf die einzelnen Statusgruppen verliert sie in der Gruppe der Professor_innen ihre vormals gute Platzierung und rückt gegenüber dem Jahr 2020 um zwei Plätze auf Rang sechs nach hinten. Auch im Bereich des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals erfährt die Hochschule einen Platzierungsverlust um drei Ränge und nimmt hier nur noch Rang zehn ein. Den zehnten Rang belegt sie ebenfalls in der Gruppe der Studierenden.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Hochschule Hamm-Lippstadt			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAWs (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	4	50,0 %	52,7 %	52,0 %
Senat		5	9	35,7 %	42,6 %	45,6 %
Rektorat		2	3	40,0 %	42,9 %	43,6 %
davon	Rektor_in	1	0	100 %	46,7 %	41,7 %
	Prorektor_innen	0	3	0,0 %	39,6 %	45,2 %
	Kanzler_in	1	0	100 %	50,0 %	39,4 %
Dekanate		1	3	25,0 %	28,5 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	1	3	25,0 %	20,0 %	19,5 %
	Prodekan_innen	(-)	(-)	(-)	36,8 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	21,8 %	23,0 %
Dezernate		2	3	40,0 %	50,6 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	61	107	75,4 %	21,3 %	29,9 %	8,6	0,3
Ha. wiss. Personal	35	148	322,9 %	40,0 %	43,2 %	3,2	-2,7
MTV	75	173	130,7 %	61,3 %	64,7 %	3,4	-3,6
Studierende	2.336	4.523	93,6 %	30,4 %	39,5 %	9,1	-9,2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS Hamm-Lippstadt	Differenz zu NRW	HS Hamm-Lippstadt	Differenz zu NRW	HS Hamm-Lippstadt	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
Ingenieurwissenschaften	26,8 %	3,0	33,3 %	8,8	18,1 %	0,4	4,1
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	50,6 %	-7,3	64,7 %	9,9	50,0 %	14,3	5,7
Mathematik, Naturwissenschaften	65,5 %	16,3	53,3 %	16,0	80,0 %	56,6	29,6

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	HS Hamm-Lippstadt		HS Hamm-Lippstadt		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	429 €	563 €	134 €	23,8 %	19 €	8,0

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

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Hamm-Lippstadt	2023	10	10	6	8,7	9
HS Hamm-Lippstadt	2020	9	7	4	6,7	7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller HAWs.

Gender-Datenprofil

Fachhochschule Südwestfalen

Iserlohn, Hagen,
Lüdenscheid,
Meschede, Soest

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Die Fachhochschule Südwestfalen bewegt sich mit ihren Frauenanteilen an den Leitungsgremien sowohl über als auch unter den landesweiten Durchschnittswerten. Der Hochschulrat weist einen im NRW-Vergleich überdurchschnittlichen Frauenanteil von 70,0 % auf, und auch das Rektorat ist insgesamt paritätisch besetzt. Neben dem Rektor, dem Kanzler und einem Prorektor sind drei Prorektorinnen im Amt. Im Senat haben neun Frauen einen der 20 Sitze inne, damit fällt der Anteil der Senatorinnen (45,0 %) im NRW-Vergleich leicht überdurchschnittlich aus. Im Hinblick auf die Repräsentanz von Frauen in den Dekanaten befindet sich die Fachhochschule in etwa auf dem Niveau der landesweiten Durchschnittswerte. Der Frauenanteil an allen Dekanatspositionen liegt mit 25,9 % knapp unterhalb des NRW-Werts, während der Anteil der Dekaninnen (22,2 %) minimal nach oben abweicht. Auf der Ebene der Verwaltung sind Frauen an den Dezernatsleitungen unterrepräsentiert, drei Dezernentinnen stehen fünf Dezernenten gegenüber.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zehnjahresvergleich sind die Frauenanteile an den Statusgruppen mit Ausnahme der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals deutlich gestiegen, gleichwohl erreicht die Fachhochschule Südwestfalen im NRW-Vergleich in keiner Statusgruppe den landesweiten Mittelwert. Der Professorinnenanteil hat sich in der betrachteten Dekade um 10,2 Prozent-

punkte auf 24,4 % erhöht. Auch beim Studentinnenanteil ist ein hoher Zuwachs von 9,2 Prozentpunkten zu verzeichnen, allerdings machen Frauen nur etwas mehr als ein Drittel der Studierendenschaft aus. Im MTV-Bereich zeigt sich seit dem Jahr 2013 ein deutlicher Rückgang der Beschäftigtenzahlen, zugleich ist der Frauenanteil in dieser Gruppe um 17,1 Prozentpunkte auf nun 63,0 % gestiegen. Demgegenüber hat die Anzahl der hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten in der betrachteten Dekade deutlich zugenommen, was jedoch nicht mit einer Erhöhung des Frauenanteils einhergeht. Vielmehr ist dieser um -1,5 Prozentpunkte auf 43,9 % gesunken und liegt damit knapp unterhalb des landesweiten Durchschnittswerts.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

In den Ingenieurwissenschaften sind Studentinnen mit einem Anteil von 15,3 % auch im Landesvergleich deutlich unterrepräsentiert, und der Professorinnenanteil (14,1 %) fällt ebenfalls unterdurchschnittlich aus. Demgegenüber liegt der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (27,7 %) leicht oberhalb des NRW-Werts. Auch die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften heben sich im Hinblick auf den Frauenanteil in dieser Gruppe (65,8 %) positiv vom Landesdurchschnitt ab. Der Professorinnenanteil nähert sich hier der 40 %-Marke und ist damit ebenfalls leicht überdurchschnittlich, wohingegen der Anteil der Studentinnen mit 53,0 % um -4,8 Prozentpunkte unterhalb des NRW-Werts liegt. Die Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften weisen an der Fachhochschule Südwestfalen eine im Landesvergleich besonders hohe

Unterrepräsentanz an Studentinnen (37,5 %) auf, denn dieser Wert weicht -25,0 Prozentpunkte vom NRW-Durchschnitt ab. Die Frauenanteile in den beiden anderen Statusgruppen fallen dagegen nur leicht unterdurchschnittlich aus. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften sind Studentinnen mehrheitlich vertreten, was ebenso auf Frauen in der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals zutrifft, wo der durchschnittliche Frauenanteil in NRW um 17,6 Prozentpunkte überschritten wird. Der Professorinnenanteil von 21,4 % liegt hingegen unter dem Landesdurchschnitt.

4 Gender Pay Gap 2024

Die Fachhochschule Südwestfalen ist die einzige HAW, bei der W2-Professorinnen durchschnittlich etwas mehr Leistungsbezüge erhalten (717 €) als die W2-Professoren (691 €). Damit liegt die LB-Differenz -19,5 Prozentpunkte (-140 €) unter dem landesweiten Durchschnitt.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

Im Landesvergleich der HAWs befindet sich die Fachhochschule Südwestfalen im Mittelfeld und kann sich um einen Platz auf Rang elf verbessern. Während sie einen Platz bei den Studierenden verloren hat und hier nun Rang 14 belegt, konnte sie bei der Gruppe der Professor_innen um zwei Plätze auf Rang elf vorrücken. Unverändert geblieben ist der achte Platz bei den hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Fachhochschule Südwestfalen			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAWs (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		7	3	70,0 %	52,7 %	52,0 %
Senat		9	11	45,0 %	42,6 %	45,6 %
Rektorat		3	3	50,0 %	42,9 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	46,7 %	41,7 %
	Prorektor_innen	3	1	75,0 %	39,6 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	50,0 %	39,4 %
Dekanate		7	20	25,9 %	28,5 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	2	7	22,2 %	20,0 %	19,5 %
	Prodekan_innen	5	9	35,7 %	36,8 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	0	4	0,0 %	21,8 %	23,0 %
Dezernate		3	5	37,5 %	50,6 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	176	176	0,0 %	14,2 %	24,4 %	10,2	-5,2
Ha. wiss. Personal	55	421	665,5 %	45,5 %	43,9 %	-1,5	-2,0
MTV	557	338	-39,3 %	46,0 %	63,0 %	17,1	-5,3
Studierende	12.267	10.457	-14,8 %	25,2 %	34,4 %	9,2	-14,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende			Ha. wiss. Personal			Professor_innen			Ø-Abweichung
	FH Südwestfalen	Differenz zu NRW		FH Südwestfalen	Differenz zu NRW		FH Südwestfalen	Differenz zu NRW		
	%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		
Ingenieurwissenschaften	15,3 %	-8,5		27,7 %	3,2		14,1 %	-3,5		-3,0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	53,0 %	-4,8		65,8 %	11,0		39,6 %	4,0		3,4
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	37,5 %	-25,0		59,6 %	-2,3		30,8 %	-1,2		-9,5
Mathematik, Naturwissenschaften	52,7 %	3,4		54,8 %	17,6		21,4 %	-2,0		6,3

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	FH Südwestfalen		FH Südwestfalen		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	717 €	691 €	-25 €	-3,7 %	-140 €	-19,5

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

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
FH Südwestfalen	2023	14	8	11	11,0	11
FH Südwestfalen	2020	13	8	13	11,3	12

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller HAWs.

Gender-Datenprofil

Hochschule Rhein-Waal

Kleve, Kamp-Lintfort

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Die Hochschule Rhein-Waal weist im Landesvergleich unterschiedliche Frauenanteile an den Leitungsgremien auf. Mit 75,0 % fällt der Frauenanteil an den Dezernatsleitungen sehr hoch aus. Der Senat ist leicht mehrheitlich mit Frauen besetzt, womit der landesweite Durchschnittswert sowohl der HAWs als auch aller Hochschulen überschritten wird. Demgegenüber liegt der gesetzlich vorgeschriebene Frauenanteil von 40,0 % im Hochschulrat unter dem NRW-Durchschnitt. Frauen sind im Rektorat der Hochschule Rhein-Waal unterrepräsentiert. Neben vier Männern, darunter Rektor und Kanzler, besetzt lediglich eine Frau eines der Prorektorate. In den Dekanaten beträgt der Frauenanteil 30,8 %, wobei ausschließlich Männer die Leitungsfunktionen als Dekane übernehmen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zeitraum von 2013 bis 2023 hat sich die Anzahl der Beschäftigten und der Studierenden an der Hochschule Rhein-Waal deutlich erhöht. Dies führt jedoch mit Ausnahme der MTV-Beschäftigten nicht zu einem Anstieg der Beteiligung von Frauen. Der Professorinnenanteil ist mit 23,1 % nahezu unverändert geblieben und weicht um -6,5 Prozentpunkte vom NRW-Mittelwert ab. In der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ist der Frauenanteil von 56,6 % auf 51,5 % gesunken, fällt im landesweiten Vergleich jedoch noch überdurchschnittlich aus. Auch der Frauen-

anteil unter den Studierenden ist gesunken, sodass Studentinnen mit einem Anteil von 42,5 % nun unterrepräsentiert sind. Einzig in der Gruppe der Beschäftigten in Technik und Verwaltung ist der Frauenanteil in der betrachteten Dekade gestiegen und beträgt nun 64,2 %.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Differenziert nach Fächergruppen bewegen sich die Frauenanteile in den drei betrachteten Statusgruppen sowohl unter- als auch oberhalb des Landesdurchschnitts. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind Frauen unter den Studierenden und unter den hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten mit Anteilen von 61,9 % bzw. 69,4 % überdurchschnittlich vertreten, wohingegen der Professorinnenanteil mit 32,0 % unter dem NRW-Durchschnitt liegt. Die Ingenieurwissenschaften weisen in allen Statusgruppen unterdurchschnittliche Frauenanteile auf, besonders stark fällt er bei den Professor_innen aus: Nur jede zehnte Professur ist mit einer Frau besetzt. An der Hochschule Rhein-Waal stellt die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften eine Ausnahme dar, da sich die Frauenanteile in allen Statusgruppen oberhalb des landesweiten Mittelwerts befinden. Hervorzuheben ist hier der hohe Studentinnenanteil von 61,8 % sowie der Anteil der Professorinnen (30,8 %). Ein anderes Bild zeigt sich in den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, wo der Studentinnenanteil um -23,4 Prozentpunkte und der Professorinnenanteil um -7,0 Pro-

zentpunkte vom NRW-Durchschnitt abweicht. In der Statusgruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals sind Frauen zwar nun paritätisch vertreten, dennoch liegt ihr Anteil -11,9 Prozentpunkte unterhalb des Landesdurchschnitts. Negativ fällt auch auf, dass in der kleinsten Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft keine einzige Frau eine Professur innehat.

4 Gender Pay Gap 2024

Die durchschnittlichen Leistungsbezüge von W2-Professor_innen an der Hochschule Rhein-Waal weisen einen sehr deutlichen Gender Pay Gap auf. So erhalten Professorinnen (540 €) durchschnittlich rund ein Viertel (25,6 %) weniger Leistungsbezüge als Professoren (725 €). Die LB-Differenz liegt damit 71 € (9,8 Prozentpunkte) über dem landesweiten Durchschnitt.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

Die Hochschule Rhein-Waal steigt im Landesvergleich der HAWs um eine Position ab und nimmt nun den sechsten Rangplatz ein, den sie sich mit der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg teilt. Lediglich in der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals belegt die Hochschule Rhein-Waal mit Rang drei unverändert einen vorderen Platz. Die geringeren Frauenanteile in der Gruppe der Studierenden und Professor_innen führen dagegen zu Platzierungsverlusten.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

			Hochschule Rhein-Waal			NRW		
			Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAWs (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)	
Hochschulrat			4	6	40,0 %	52,7 %	52,0 %	
Senat			13	11	54,2 %	42,6 %	45,6 %	
Rektorat			1	4	20,0 %	42,9 %	43,6 %	
davon	Rektor_in		0	1	0,0 %	46,7 %	41,7 %	
	Prorektor_innen		1	2	33,3 %	39,6 %	45,2 %	
	Kanzler_in		0	1	0,0 %	50,0 %	39,4 %	
Dekanate			4	9	30,8 %	28,5 %	26,8 %	
davon	Dekan_innen		0	4	0,0 %	20,0 %	19,5 %	
	Prodekan_innen		3	2	60,0 %	36,8 %	33,3 %	
	Studiendekan_innen		1	3	25,0 %	21,8 %	23,0 %	
Dezernate			3	1	75,0 %	50,6 %	50,0 %	

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	79	121	53,2 %	22,8 %	23,1 %	0,4	-6,5
Ha. wiss. Personal	76	194	155,3 %	56,6 %	51,5 %	-5,0	5,6
MTV	122	310	154,1 %	58,2 %	64,2 %	6,0	-4,1
Studierende	4.024	6.341	57,6 %	49,2 %	42,5 %	-6,7	-6,2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS Rhein-Waal	Differenz zu NRW	HS Rhein-Waal	Differenz zu NRW	HS Rhein-Waal	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	61,9 %	4,1	69,4 %	14,6	32,0 %	-3,7	5,0
Ingenieurwissenschaften	20,2 %	-3,6	22,9 %	-1,6	10,0 %	-7,7	-4,3
Mathematik, Naturwissenschaften	61,8 %	12,6	38,9 %	1,6	30,8 %	7,3	7,2
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	39,1 %	-23,4	50,0 %	-11,9	25,0 %	-7,0	-14,1
Kunst, Kunstwissenschaft	68,3 %	5,3	50,0 %	-4,0	0,0 %	-38,4	-12,4

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	HS Rhein-Waal		HS Rhein-Waal		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	540 €	725 €	186 €	25,6 %	71 €	9,8

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

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Rhein-Waal	2023	7	3	12	7,3	6
HS Rhein-Waal	2020	5	3	11	6,3	5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller HAWs.

Gender-Datenprofil

Technische Hochschule Köln

Köln, Gummersbach, Leverkusen

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Mit ihren Frauenanteilen an den Leitungsgremien liegt die Technische Hochschule Köln oftmals auf dem Niveau der landesweiten Mittelwerte. Die Sitzverteilung im Hochschulrat gestaltet sich paritätisch, und im Senat entspricht der Frauenanteil mit 42,9 % dem NRW-Durchschnitt aller HAWs. Mit einer Rektorin und zwei Prorektoren liegt der Frauenanteil im Rektorat bei einem Drittel, wobei die Position als Kanzler_in vakant ist. In den Dekanaten wird ebenfalls ein im Landesvergleich überdurchschnittlicher Frauenanteil von 33,3 % erreicht. Dabei werden die Dekanate von vier Dekaninnen und acht Dekanen geleitet.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

An der Technischen Hochschule Köln ist der Frauenanteil von 2013 bis 2023 in allen Statusgruppen gestiegen. In der Gruppe der Professor_innen hat sich der Frauenanteil um 8,9 Prozentpunkte auf 28,8 % erhöht und liegt damit knapp unterhalb des landesweiten Durchschnitts. Der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal bewegt sich mit 45,3 % nur knapp unterhalb des NRW-Werts, während er im Bereich der MTV-Berufe (58,2 %) mit -10,1 Prozentpunkten deutlich hiervon abweicht. Studentinnen verzeichnen in der betrachteten Dekade nur leichte Zuwächse (38,3 %) und sind somit auch im Landesvergleich unterrepräsentiert.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Die Frauenanteile in den Status- und Fächergruppen weichen vom landesweiten Durchschnitt sowohl nach oben als auch nach unten ab. Dies fällt besonders in der Statusgruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals auf. In den Ingenieurwissenschaften liegt der Frauenanteil in dieser Statusgruppe bei knapp einem Drittel und damit um 7,6 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind Frauen in dieser Statusgruppe zu fast zwei Dritteln vertreten, ihr Anteil übersteigt den landesweiten Durchschnitt um 9,4 Prozentpunkte. 21,3 Prozentpunkte höher als im Durchschnitt ist der Frauenanteil (58,5 %) auch beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften. In den Geisteswissenschaften fällt hingegen der hohe Professorinnenanteil (64,9 %) auf, welcher den landesweiten Durchschnitt um 18,5 Prozentpunkte übersteigt. Auch der Studentinnenanteil ist in dieser Fächergruppe mit 77,3 % überdurchschnittlich hoch. Dagegen liegt der Frauenanteil bei den Studierenden in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft knapp über der Geschlechterparität und weicht -9,2 Prozentpunkte vom NRW-Durchschnitt ab.

4 Gender Pay Gap 2024

An der Technischen Hochschule Köln erhalten Frauen (737 €) in der Gruppe der W2-Professor_innen durchschnittlich etwas weniger Leistungsbezüge als Männer (793 €). Die Differenz von 56 € (7,1 %) liegt -8,7 Prozentpunkte (-59 €) unter dem landesweiten Durchschnitt.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

Im NRW-Vergleich verbessert sich die Technische Hochschule Köln im Mittelfeld um einen Platz auf Rang zehn. Während sie in der Gruppe der Studierenden unverändert auf Platz elf verbleibt, rückt sie beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal von Rang zehn auf Rang sieben vor, verschlechtert sich aber in der Gruppe der Professor_innen wiederum von Rang acht auf Rang neun.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Technische Hochschule Köln			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAWs (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	4	50,0 %	52,7 %	52,0 %
Senat		9	12	42,9 %	42,6 %	45,6 %
Rektorat		1	2	33,3 %	42,9 %	43,6 %
davon	Rektor_in	1	0	100 %	46,7 %	41,7 %
	Prorektor_innen	0	2	0,0 %	39,6 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	0	0,0 %	50,0 %	39,4 %
Dekanate		16	32	33,3 %	28,5 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	4	8	33,3 %	20,0 %	19,5 %
	Prodekan_innen	8	18	30,8 %	36,8 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	4	6	40,0 %	21,8 %	23,0 %
Dezernate		(-)	(-)	(-)	50,6 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	412	389	-5,6 %	19,9 %	28,8 %	8,9	-0,8
Ha. wiss. Personal	640	788	23,1 %	39,2 %	45,3 %	6,1	-0,7
MTV	551	725	31,6 %	55,4 %	58,2 %	2,9	-10,1
Studierende	22.268	21.759	-2,3 %	36,2 %	38,3 %	2,2	-10,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	TH Köln	Differenz zu NRW	TH Köln	Differenz zu NRW	TH Köln	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	22,5 %	-1,3	32,1 %	7,6	14,8 %	-2,9	1,1
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	61,6 %	3,8	64,2 %	9,4	40,0 %	4,3	5,8
Geisteswissenschaften	77,3 %	9,9	66,0 %	8,3	64,9 %	18,5	12,2
Mathematik, Naturwissenschaften	45,7 %	-3,5	58,5 %	21,3	20,0 %	-3,4	4,8
Kunst, Kunstwissenschaft	53,8 %	-9,2	60,6 %	6,5	50,0 %	11,6	3,0

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	TH Köln		TH Köln		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	737 €	793 €	56 €	7,1 %	-59 €	-8,7

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

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
TH Köln	2023	11	7	9	9,0	10
TH Köln	2020	11	10	8	9,7	9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller HAWs.

Gender-Datenprofil

Hochschule Niederrhein

Krefeld, Mönchengladbach

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Auf der Ebene der Leitungsgremien liegt der Frauenanteil an der Hochschule Niederrhein teilweise deutlich oberhalb der landesweiten Durchschnittswerte. Im Hochschulrat sind fünf von acht Positionen mit Frauen besetzt, was einem Anteil von 62,5 % entspricht. Mit drei Prorektorinnen und einer Kanzlerin liegt der Frauenanteil im Rektorat bei 80,0 %. Unterdurchschnittlich im landesweiten Vergleich der HAWs sowie aller Hochschulen sind Frauen allerdings in den Dekanaten vertreten. Nur vier von 26 Positionen werden dort von ihnen bekleidet, was einem Anteil von 15,4 % entspricht. Eine Dekanin und neun Dekane leiten die Dekanate. Im Senat entspricht der Frauenanteil mit 45,8 % dem landesweiten Durchschnitt aller Hochschulen. Mit zwei Frauen und drei Männern liegt der Frauenanteil in den Dezernaten bei 40,0 %.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

An der Hochschule Niederrhein haben sich die Frauenanteile an den einzelnen Statusgruppen unterschiedlich entwickelt. In der Gruppe der Professor_innen ist der Frauenanteil um 6,3 Prozentpunkte auf 29,8 % gestiegen. Damit entspricht er dem landesweiten Durchschnitt. Mit 59,5 % liegt der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal deutlich über dem Landesdurchschnitt (13,5 Prozentpunkte), auch wenn der Wert in der betrachteten Dekade nur um

1,5 Prozentpunkte gestiegen ist. Gesunken ist der Frauenanteil dagegen im MTV-Bereich: Mit 63,0 % befindet sich dieser Wert deutlich unterhalb des Durchschnitts im NRW-Vergleich. Studentinnen sind mit einem Anteil von 50,0 % an der Hochschule Niederrhein paritätisch vertreten.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Die Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen an der Hochschule Niederrhein weichen teilweise deutlich vom landesweiten Durchschnitt ab. In der größten Fächergruppe, den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, liegt der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal bei über zwei Dritteln und damit 13,3 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt. Auch in den Ingenieurwissenschaften ist der Frauenanteil in dieser Statusgruppe überdurchschnittlich hoch und erreicht mit 48,6 % nahezu Parität. Hier liegt der Professorinnenanteil mit 24,6 % ebenfalls höher als im landesweiten Durchschnitt. Überdurchschnittlich hoch sind auch die Studentinnenanteile in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (81,8 %). In der Gruppe der hauptberuflich wissenschaftlich Beschäftigten befindet sich der Frauenanteil hier ebenfalls 21,9 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt, wohingegen der Professorinnenanteil mit 25,0 % unterdurchschnittlich ausfällt. Die Professorinnenanteile in den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (44,4 %) sowie in der Fächergruppe

Kunst, Kunstwissenschaft (50,0 %) liegen im landesweiten Vergleich deutlich über dem Durchschnitt, während die Werte in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften in allen Statusgruppen nur leicht vom Landesdurchschnitt abweichen.

4 Gender Pay Gap 2024

An der Hochschule Niederrhein zeigt sich ein sehr deutlicher Gender Pay Gap in Bezug auf die Leistungsbezüge von W2-Professor_innen. Mit 528 € erhalten Frauen 191 € und damit über ein Viertel (26,6 %) weniger an durchschnittlichen Leistungsbezügen als Männer (719 €). Im landesweiten Vergleich liegt der Gender Pay Gap 76 € und damit 10,8 Prozentpunkte über dem Durchschnitt.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

Die Hochschule Niederrhein belegt im HAW-Vergleich weiterhin den zweiten Rang, den sie sich nun mit der Hochschule Bielefeld teilt. Differenziert nach Statusgruppen behält die Hochschule Niederrhein ihren zweiten Rang beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal sowie ihren siebten Rang bei den Professor_innen bei. In der Gruppe der Studierenden verliert sie hingegen einen Platz und befindet sich damit nun auf Rang drei.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Hochschule Niederrhein			NRW		
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAWs (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat	5	3	62,5 %	52,7 %	52,0 %
Senat	11	13	45,8 %	42,6 %	45,6 %
Rektorat	4	1	80,0 %	42,9 %	43,6 %
davon					
Rektor_in	0	1	0,0 %	46,7 %	41,7 %
Prorektor_innen	3	0	100 %	39,6 %	45,2 %
Kanzler_in	1	0	100 %	50,0 %	39,4 %
Dekanate	4	22	15,4 %	28,5 %	26,8 %
davon					
Dekan_innen	1	9	10,0 %	20,0 %	19,5 %
Prodekan_innen	3	9	25,0 %	36,8 %	33,3 %
Studiendekan_innen	0	4	0,0 %	21,8 %	23,0 %
Dezernate	2	3	40,0 %	50,6 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	251	245	-2,4 %	23,5 %	29,8 %	6,3	0,2
Ha. wiss. Personal	312	400	28,2 %	58,0 %	59,5 %	1,5	13,5
MTV	324	432	33,3 %	66,7 %	63,0 %	-3,7	-5,3
Studierende	13.597	12.796	-5,9 %	49,7 %	50,0 %	0,3	1,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS Niederrhein	Differenz zu NRW	HS Niederrhein	Differenz zu NRW	HS Niederrhein	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	60,5 %	2,6	68,1 %	13,3	33,0 %	-2,7	4,4
Ingenieurwissenschaften	31,4 %	7,6	48,6 %	24,1	24,6 %	6,9	12,9
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	81,8 %	13,2	78,3 %	21,9	25,0 %	-3,7	10,5
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	72,0 %	9,5	78,9 %	17,0	44,4 %	12,4	13,0
Kunst, Kunstwissenschaft	68,9 %	5,8	36,8 %	-17,2	50,0 %	11,6	0,1
Mathematik, Naturwissenschaften	45,6 %	-3,6	41,3 %	4,0	20,0 %	-3,4	-1,0

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	HS Niederrhein		HS Niederrhein		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	528 €	719 €	191 €	26,6 %	76 €	10,8

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

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Niederrhein	2023	3	2	7	4,0	2
HS Niederrhein	2020	2	2	7	3,7	2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller HAWs.

Gender-Datenprofil

Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe

Lemgo, Detmold, Höxter

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Die Beteiligung von Frauen an den verschiedenen Leitungsgremien fällt an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe im NRW-Vergleich unterschiedlich aus. Der Hochschulrat ist, wie an vielen anderen HAWs, geschlechterparitätisch besetzt. Das Rektorat weist einen überdurchschnittlichen Frauenanteil von 60,0 % auf. Drei der fünf Ämter haben Frauen inne, darunter finden sich die Kanzlerin und zwei Prorektorinnen. Demgegenüber liegt der Frauenanteil von 32,0 % im Senat unter dem landesweiten Durchschnitt. Frauen sind zudem in den Dekanatspositionen mit einem Anteil von 16,0 % im landesweiten Vergleich unterdurchschnittlich vertreten, wobei die zehn Dekanate von zwei Dekaninnen und acht Dekanen geleitet werden. Bei den Dezernatsleitungen beträgt der Frauenanteil 40,0 %.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

An der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe sind die Frauenanteile in allen Statusgruppen im Zeitraum von 2013 bis 2023 gestiegen, bewegen sich allerdings immer noch unterhalb des landesweiten Durchschnitts. Insbesondere der Professorinnenanteil von 22,0 % fällt im NRW-Vergleich unterdurchschnittlich aus, dies gilt gleichermaßen für den Frauenanteil (35,1 %) am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal, der mit -10,8 Prozentpunkten am deutlichsten vom Landes-

durchschnitt abweicht. Auch die Studentinnen sind mit einem Anteil von 42,7 % unterrepräsentiert. Im MTV-Bereich sind Frauen zwar mehrheitlich vertreten, dennoch liegt ihr Anteil von 60,0 % deutlich unter dem Landesdurchschnitt.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Die Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe bewegen sich oftmals unterhalb der landesweiten Mittelwerte. Eine Ausnahme stellt der Studentinnenanteil in den Ingenieurwissenschaften dar, der mit 41,0 % fast doppelt so hoch ist wie der NRW-Wert. Deutlich darunter liegen die Anteile in allen Statusgruppen der Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften fallen besonders die unterdurchschnittlichen Studentinnen- sowie Professorinnenanteile auf. Dagegen liegt der Professorinnenanteil in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften bei einem Drittel und damit 9,9 Prozentpunkte über dem landesweiten Durchschnitt, während der Studentinnenanteil um -7,0 Prozentpunkte vom NRW-Durchschnitt abweicht. Mit -13,7 Prozentpunkten weicht der Anteil an Studentinnen in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft (49,3 %) noch weiter nach unten ab. Hier gibt es zudem keine einzige Professur, die von einer Frau besetzt wird.

4 Gender Pay Gap 2024

Die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe weist im NRW-Vergleich der HAWs den höchsten Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen in der Gruppe der W2-Professor_innen auf. Während Männer durchschnittlich 713 € erhalten, beziehen Frauen lediglich 454 € und damit 259 € weniger, was einer LB-Differenz von 36,3 % entspricht. Diese Werte liegen sehr deutlich über dem Landesdurchschnitt: 144 € bzw. 20,5 Prozentpunkte.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

Im landesweiten Vergleich der HAWs verbleibt die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe auf dem zwölften Rang, den sie sich nun mit der Hochschule Ruhr West teilt. Der hintere Rang 15 in der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals verändert sich nicht. Die Gruppe der Studierenden verbessert sich um einen Platz auf Rang sechs, während die Statusgruppe der Professor_innen im hinteren Feld noch einen Platz verliert und nun Rang 13 belegt.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAWs (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	4	50,0 %	52,7 %	52,0 %
Senat		8	17	32,0 %	42,6 %	45,6 %
Rektorat		3	2	60,0 %	42,9 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	46,7 %	41,7 %
	Prorektor_innen	2	1	66,7 %	39,6 %	45,2 %
	Kanzler_in	1	0	100 %	50,0 %	39,4 %
Dekanate		4	21	16,0 %	28,5 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	2	8	20,0 %	20,0 %	19,5 %
	Prodekan_innen	1	11	8,3 %	36,8 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	1	2	33,3 %	21,8 %	23,0 %
Dezernate		2	3	40,0 %	50,6 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	165	159	-3,6 %	18,8 %	22,0 %	3,2	-7,6
Ha. wiss. Personal	266	316	18,8 %	25,9 %	35,1 %	9,2	-10,8
MTV	227	290	27,8 %	57,3 %	60,0 %	2,7	-8,3
Studierende	6.584	5.764	-12,5 %	35,5 %	42,7 %	7,2	-5,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	TH Ostwestfalen-Lippe	Differenz zu NRW	TH Ostwestfalen-Lippe	Differenz zu NRW	TH Ostwestfalen-Lippe	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	41,0 %	17,2	28,5 %	4,0	21,0 %	3,3	8,2
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	49,5 %	-13,0	53,6 %	-8,4	21,7 %	-10,3	-10,5
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	42,3 %	-15,5	53,3 %	-1,5	27,8 %	-7,9	-8,3
Mathematik, Naturwissenschaften	42,2 %	-7,0	40,0 %	2,7	33,3 %	9,9	1,9
Kunst, Kunstwissenschaft	49,3 %	-13,7	50,0 %	-4,0	0,0 %	-38,4	-18,7

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	TH Ostwestfalen-Lippe		TH Ostwestfalen-Lippe		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	454 €	713 €	259 €	36,3 %	144 €	20,5

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

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
TH Ostwestfalen-Lippe	2023	6	15	13	11,3	12
TH Ostwestfalen-Lippe	2020	7	15	12	11,3	12

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller HAWs.

Gender-Datenprofil

Hochschule Ruhr West

Mülheim/R., Bottrop

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

An der Hochschule Ruhr West liegen die Frauenanteile auf der Ebene der Leitungsgremien oftmals nah an den landesweiten Durchschnittswerten. Sowohl der Hochschulrat als auch die Dezernatsleitungen sind geschlechterparitätisch besetzt. Im Senat und Rektorat sind Frauen jeweils mit einem Anteil von 40,0 % vertreten und befinden sich damit leicht unterhalb des NRW-Mittelwerts. Das Rektorat besteht aus einer Rektorin und dem Kanzler, die drei Prorektoratsämter werden von einer Frau und zwei Männern bekleidet. Der Frauenanteil an den Dekanatspositionen fällt mit einem Wert von 37,5 % im landesweiten Vergleich überdurchschnittlich aus, wobei die vier Fachbereiche von einer Dekanin und drei Dekanen geleitet werden.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zehnjahresvergleich haben sich die Frauenanteile in drei Statusgruppen deutlich erhöht. Der Anteil der Professorinnen ist um 10,6 Prozentpunkte auf nun 30,9 % angestiegen und liegt damit knapp über dem landesweiten Durchschnittswert. Zudem übersteigt der Professorinnenanteil den Anteil der Studentinnen, der an der Hochschule Ruhr West mit 28,3 % um -20,3 Prozentpunkte vom NRW-Wert nach unten

abweicht. In der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals hat es einen deutlichen Zuwachs des Frauenanteils gegeben, dennoch sind Frauen hier mit einem Anteil von 36,4 % auch im landesweiten Vergleich unterrepräsentiert. In der betrachteten Dekade ist der Anteil der Mitarbeiterinnen im MTV-Bereich von 69,4 % auf 59,4 % gesunken und befindet sich damit um -8,9 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Die Hochschule Ruhr West verfügt über zwei Fächergruppen, wovon die Ingenieurwissenschaften den höchsten Anteil an Studierenden aufweisen. Studentinnen sind hier fast zu einem Viertel vertreten, was in etwa dem Landesdurchschnitt entspricht. Den höchsten Frauenanteil weist die Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals mit 30,5 % auf, ein im NRW-Vergleich überdurchschnittlicher Anteil. Auch der Professorinnenanteil liegt mit 22,4 % über dem landesweiten Vergleichswert. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften erreicht der Professorinnenanteil sogar fast Parität (48,0 %) und liegt damit 12,3 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt. Dagegen fallen der Studentinnenanteil (41,5 %) und der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (45,0 %) unterdurchschnittlich aus.

4 Gender Pay Gap 2024

An der Hochschule Ruhr West zeigt sich ein sehr deutlicher Gender Pay Gap mit Blick auf die Leistungsbezüge von W2-Professor_innen. Frauen erhalten hier mit 446 € 27,5 % weniger durchschnittliche Leistungsbezüge als Männer (615 €). Der Differenzbetrag von 169 € liegt damit deutlich (54 € bzw. 11,7 Prozentpunkte) über dem landesweiten Durchschnittswert.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

Im Vergleich der HAWs verschlechtert sich die Hochschule Ruhr West um einen Platz und belegt damit Rang zwölf, den sie sich mit der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe teilt. Aufgrund ihres hohen Frauenanteils in der Gruppe der Professor_innen rückt die Hochschule Ruhr West hier um eine Position auf Rang vier vor, während sie beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal um zwei Plätze auf Rang 14 zurückfällt. Bei den Studierenden befindet sich die Hochschule unverändert auf dem letzten Platz.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Hochschule Ruhr West			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAWs (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	4	50,0 %	52,7 %	52,0 %
Senat		6	9	40,0 %	42,6 %	45,6 %
Rektorat		2	3	40,0 %	42,9 %	43,6 %
davon	Rektor_in	1	0	100 %	46,7 %	41,7 %
	Prorektor_innen	1	2	33,3 %	39,6 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	50,0 %	39,4 %
Dekanate		3	5	37,5 %	28,5 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	1	3	25,0 %	20,0 %	19,5 %
	Prodekan_innen	2	2	50,0 %	36,8 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	21,8 %	23,0 %
Dezernate		2	2	50,0 %	50,6 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	59	110	86,4 %	20,3 %	30,9 %	10,6	1,3
Ha. wiss. Personal	63	195	209,5 %	25,4 %	36,4 %	11,0	-9,6
MTV	98	323	229,6 %	69,4 %	59,4 %	-9,9	-8,9
Studierende	2.589	5.557	114,6 %	22,8 %	28,3 %	5,5	-20,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS Ruhr West	Differenz zu NRW	HS Ruhr West	Differenz zu NRW	HS Ruhr West	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
Ingenieurwissenschaften	23,4 %	-0,4	30,5 %	6,0	22,4 %	4,7	3,4
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	41,5 %	-16,4	45,0 %	-9,8	48,0 %	12,3	-4,6

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024		
	HS Ruhr West		HS Ruhr West	Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€
W2-Professor_innen	446 €	615 €	169 €	27,5 %	54 €

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

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Ruhr West	2023	16	14	4	11,3	12
HS Ruhr West	2020	16	12	5	11,0	11

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller HAWs.

Gender-Datenprofil

Fachhochschule Münster

Münster, Steinfurt

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

An der Fachhochschule Münster sind Frauen in den Leitungsgremien im Landesvergleich häufig unterrepräsentiert. Eine Ausnahme stellen der Hochschulrat und der Senat dar: Der Hochschulrat ist mit vier Frauen und vier Männern paritätisch besetzt, im Senat sind Frauen mit einem Anteil von 54,2 % mehrheitlich und im Hinblick auf den NRW-Wert überdurchschnittlich vertreten. Das Rektorat weist hingegen einen unterdurchschnittlichen Frauenanteil auf. Unter den fünf Mitgliedern des Rektorats befindet sich nur eine Frau, die das Amt einer Prorektorin innehat. Auf der Ebene der Fachbereiche beträgt der Frauenanteil an allen Dekanatspositionen 22,2 %. Dieser Wert liegt unter dem landesweiten Durchschnitt, was ebenfalls auf den Anteil der Dekaninnen (16,7 %) zutrifft. Die Dezernatsleitungen obliegen zwei Frauen und drei Männern.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zeitraum von 2013 bis 2023 hat sich der Frauenanteil an der Fachhochschule Münster in allen Statusgruppen erhöht. Ein deutlicher Zugewinn zeigt sich beim Professorinnenanteil, der von 19,7 % auf 27,1 % angestiegen ist, jedoch weicht dieser Wert immer noch um -2,5 Prozentpunkte vom NRW-Mittelwert ab. In der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ist der Frauenanteil in der betrachteten Dekade auf 45,6 % gestiegen und entspricht in etwa dem landesweiten Durch-

schnitt. Dies gilt ebenfalls für den annähernd paritätischen Studentinnenanteil von 47,9 %. Deutlich unterhalb des NRW-Durchschnittswerts liegt der Frauenanteil an den MTV-Beschäftigten, obwohl Mitarbeiterinnen in diesem Bereich mit einem Anteil von 60,5 % mehrheitlich vertreten sind.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Die Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen verteilen sich an der Fachhochschule Münster auch im NRW-Vergleich unterschiedlich. In den Ingenieurwissenschaften liegt lediglich der Studentinnenanteil von 26,0 % über dem Landesdurchschnitt, während der Professorinnenanteil (16,7 %) leicht nach unten abweicht. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften fällt der Professorinnenanteil (30,7 %) sowie der Anteil der Studentinnen mit 56,1 % ebenso leicht unterdurchschnittlich und nur der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (59,1 %) überdurchschnittlich aus. Die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften zeichnet sich in allen Statusgruppen durch besonders hohe Frauenanteile aus. Dies gilt mit 66,7 % auch für die Professor_innen. Die Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften weist mit Ausnahme der Gruppe der Professor_innen in den beiden anderen Statusgruppen Frauenanteile von 79,7 % bzw. 78,3 % auf. Demgegenüber fällt der Anteil der Professorinnen mit 28,6 % deutlich ab und liegt zudem -3,4 Prozentpunkte unter dem NRW-Durchschnitt. Ein ähnliches Bild zeigt sich in der Fächer-

gruppe Kunst, Kunstwissenschaft: Ausgehend von einem hohen und im Landesvergleich überdurchschnittlichen Studentinnenanteil von 76,9 % sind Frauen beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal mit 47,8 % und bei den Professor_innen mit 35,0 % unterrepräsentiert.

4 Gender Pay Gap 2024

An der Fachhochschule Münster erhalten Frauen in der Gruppe der W2-Professor_innen durchschnittlich 683 € und damit 87 € weniger Leistungsbezüge als Männer, was einem Gender Pay Gap von 11,3 % entspricht. Im landesweiten Vergleich der HAWs weicht dieser Wert um -4,5 Prozentpunkte bzw. -28 € vom Durchschnittswert ab.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

Die Fachhochschule Münster hat im Vergleich der HAWs ihren fünften Rangplatz beibehalten. In der Gruppe der Studierenden belegt sie unverändert Rang vier, während sie in der Statusgruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals einen Platz verliert. Bei den Professor_innen liegt die Fachhochschule Münster mit Rang zehn weiterhin im hinteren Mittelfeld.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Fachhochschule Münster			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAWs (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	4	50,0 %	52,7 %	52,0 %
Senat		13	11	54,2 %	42,6 %	45,6 %
Rektorat		1	4	20,0 %	42,9 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	46,7 %	41,7 %
	Prorektor_innen	1	2	33,3 %	39,6 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	50,0 %	39,4 %
Dekanate		8	28	22,2 %	28,5 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	2	10	16,7 %	20,0 %	19,5 %
	Prodekan_innen	5	13	27,8 %	36,8 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	1	5	16,7 %	21,8 %	23,0 %
Dezernate		2	3	40,0 %	50,6 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	244	291	19,3 %	19,7 %	27,1 %	7,5	-2,5
Ha. wiss. Personal	366	553	51,1 %	41,0 %	45,6 %	4,6	-0,4
MTV	364	484	33,0 %	57,7 %	60,5 %	2,8	-7,8
Studierende	12.488	14.413	15,4 %	40,5 %	47,9 %	7,4	-0,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	FH Münster	Differenz zu NRW	FH Münster	Differenz zu NRW	FH Münster	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	26,0 %	2,2	21,1 %	-3,4	16,7 %	-1,0	-0,7
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	56,1 %	-1,7	59,1 %	4,3	30,7 %	-5,0	-0,8
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	79,0 %	10,4	70,6 %	14,2	66,7 %	38,0	20,9
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	79,7 %	17,2	78,3 %	16,3	28,6 %	-3,4	10,0
Kunst, Kunstwissenschaft	76,9 %	13,9	47,8 %	-6,2	35,0 %	-3,4	1,4

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	FH Münster		FH Münster		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	683 €	770 €	87 €	11,3 %	-28 €	-4,5

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

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
FH Münster	2023	4	6	10	6,7	5
FH Münster	2020	4	5	10	6,3	5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller HAWs.

Gender-Datenprofil

Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

St. Augustin, Hennef, Rheinbach

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Die Frauenanteile an den Leitungsgremien fallen an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg im Landesvergleich unterschiedlich aus. Insbesondere die Zusammensetzung des Rektorats zeichnet sich durch einen überdurchschnittlichen Frauenanteil von 60,0 % aus. So wird die Hochschule sowohl von einer Rektorin als auch von einer Kanzlerin geleitet, eine Prorektorin und zwei Prorektoren vervollständigen das Rektorat. Der Hochschulrat ist paritätisch besetzt, und auch in den Dekanaten wird mit fünf Frauen und sechs Männern eine annähernd ausgewogene Verteilung nach Geschlecht erreicht. Dabei haben Frauen häufiger das Amt der Pro- bzw. Studiendekanin inne, sodass einer Dekanin vier Dekane gegenüberstehen. Im Landesvergleich unterdurchschnittlich ist der Anteil der Senatorinnen mit 35,3 %, während der Frauenanteil an den Dezernatsleitungen mit 60,0 % oberhalb des Landesdurchschnitts liegt.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zehnjahresvergleich hat es an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg Zugewinne bei den Professorinnen- und Studentinnenanteilen gegeben. Der Anteil der Professorinnen von 29,7 % entspricht damit nun dem NRW-Wert, während der Anteil der Studentinnen (40,0 %) um -8,7 Prozentpunkte hiervon abweicht. Die Anzahl der hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten ist im betrachteten Zeitraum zwar deutlich gestiegen,

dies geht jedoch mit einem minimalen Rückgang beim Frauenanteil von 47,1 % auf 46,3 % einher. In der Gruppe der MTV-Beschäftigten sind Frauen im landesweiten Vergleich mit einem Anteil von 72,0 % überdurchschnittlich vertreten.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

In der Fächergruppe mit den höchsten Studierendenzahlen, den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, stellen Studentinnen zwar etwas mehr als die Hälfte dieser Statusgruppe, gleichwohl liegt ihr Anteil -4,2 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt. Auch beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal sind Frauen mehrheitlich vertreten, was jedoch dem NRW-Mittelwert entspricht. Demgegenüber ist der Professorinnenanteil von 31,5 % unterdurchschnittlich. In den Ingenieurwissenschaften sind etwas mehr als ein Viertel der Professuren mit Frauen besetzt, womit sich die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg im landesweiten Vergleich deutlich nach oben abhebt. Allerdings bewegt sich sowohl der Studentinnenanteil (15,0 %) als auch der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (18,6 %) unterhalb des NRW-Durchschnitts. Besonders hohe Frauenanteile in allen Statusgruppen weist die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften auf. Studentinnen machen hier gut zwei Drittel der Studierenden aus, ein Drittel der Professuren wird von Frauen besetzt, und in der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals liegt der Frauenanteil bei 61,5 % und damit

24,3 Prozentpunkte über dem landesweiten Durchschnitt.

4 Gender Pay Gap 2024

An der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg gibt es bei den W2-Professor_innen einen ausgeprägten Gender Pay Gap. Professorinnen erhalten durchschnittlich 883 € und damit 201 € (18,5 %) weniger Leistungsbezüge als ihre professoralen Kollegen, die im Mittel 1.084 € beziehen. Damit liegt die LB-Differenz 86 € bzw. 2,7 Prozentpunkte über dem durchschnittlichen NRW-Wert.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg verbessert sich im Vergleich der HAWs um zwei Ränge und belegt nun den sechsten Platz, den sie sich mit der Hochschule Rhein-Waal teilt. Bezogen auf die Statusgruppen verschlechtert sich die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg sowohl bei den Studierenden als auch beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal um einen Rang. In der Gruppe der Professor_innen kann sie jedoch um einen Platz auf Rang acht vorrücken.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

			Hochschule Bonn-Rhein-Sieg			NRW	
			Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAWs (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat			4	4	50,0 %	52,7 %	52,0 %
Senat			6	11	35,3 %	42,6 %	45,6 %
Rektorat			3	2	60,0 %	42,9 %	43,6 %
davon	Rektor_in		1	0	100 %	46,7 %	41,7 %
	Prorektor_innen		1	2	33,3 %	39,6 %	45,2 %
	Kanzler_in		1	0	100 %	50,0 %	39,4 %
Dekanate			5	6	45,5 %	28,5 %	26,8 %
davon	Dekan_innen		1	4	20,0 %	20,0 %	19,5 %
	Prodekan_innen		3	2	60,0 %	36,8 %	33,3 %
	Studiendekan_innen		1	0	100 %	21,8 %	23,0 %
Dezernate			3	2	60,0 %	50,6 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	137	145	5,8 %	24,1 %	29,7 %	5,6	0,0
Ha. wiss. Personal	208	376	80,8 %	47,1 %	46,3 %	-0,8	0,3
MTV	180	296	64,4 %	73,3 %	72,0 %	-1,4	3,7
Studierende	7.010	8.883	26,7 %	35,5 %	40,0 %	4,4	-8,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS Bonn-Rhein-Sieg	Differenz zu NRW	HS Bonn-Rhein-Sieg	Differenz zu NRW	HS Bonn-Rhein-Sieg	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	53,7 %	-4,2	55,4 %	0,6	31,5 %	-4,2	-2,6
Ingenieurwissenschaften	15,0 %	-8,8	18,6 %	-5,9	26,6 %	8,9	-1,9
Mathematik, Naturwissenschaften	68,3 %	19,1	61,5 %	24,3	36,4 %	12,9	18,8

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	HS Bonn-Rhein-Sieg		HS Bonn-Rhein-Sieg		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	883 €	1.084 €	201 €	18,5 %	86 €	2,7

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

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Bonn-Rhein-Sieg	2023	9	5	8	7,3	6
HS Bonn-Rhein-Sieg	2020	8	4	9	7,0	8

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller HAWs.

Gender-Datenprofil

Hochschule für Musik Detmold**1** Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Frauen sind in den Leitungsgremien der Hochschule für Musik Detmold im Vergleich der Kunsthochschulen unterrepräsentiert. Ihr Anteil bewegt sich meist unter dem Mittelwert aller nordrhein-westfälischen Hochschulen. So sind Frauen im Rektorat nur zu einem Fünftel vertreten, und auch im Senat fällt ihr Anteil mit 31,3 % an den 16 Sitzen unterdurchschnittlich aus. Eine Ausnahme bilden die Dekanate: Hier entspricht der Frauenanteil an allen Dekanatspositionen mit 37,5 % etwa dem Durchschnitt aller Kunsthochschulen und liegt somit deutlich oberhalb des NRW-weiten Mittelwerts von 26,8 %. Das Amt einer Dekanin bzw. eines Dekans haben zwei Frauen und zwei Männer inne, sodass diese geschlechterparitätisch besetzt sind. Jedoch findet sich unter den vier Prodekan_innen nur eine Frau.

Da es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat für alle Kunsthochschulen in NRW gibt, ist der Frauenanteil an allen Kunsthochschulen mit 50,0 % gleich.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zeitraum von 2013 bis 2023 ist an der Hochschule für Musik Detmold für alle Statusgruppen ein Zuwachs der Frauenanteile zu verzeichnen. Der Anteil an Professorinnen ist im Jahr 2023 mit 26,3 % etwas höher als im Jahr 2013 (22,0 %), liegt aber dennoch unterhalb des NRW-Mittelwerts (-3,3 Prozentpunkte). Einen deutlich höheren Anstieg verzeichnet der Frauenanteil des hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personals, der nunmehr 58,5 % beträgt. Dies bedeutet eine Erhöhung um 15,2 Prozentpunkte im Zehnjahresvergleich. Zudem überschreitet dieser Wert den Landesdurchschnitt um 12,5 Prozentpunkte. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sind an der Hochschule für Musik Detmold mit einem Anteil von 70,5 % mehrheitlich vertreten. Die Gruppe der Studierenden weist eine nahezu paritätische Geschlechterverteilung auf, wobei der Studentinnenanteil (52,3 %) den NRW-Durchschnitt um 3,7 Prozentpunkte übersteigt.

3 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2023 und 2020

Die Hochschule für Musik Detmold hat im NRW-Vergleich der Kunsthochschulen zwischen 2020 und 2023 einen Rangplatz dazugewonnen und liegt nun auf Rang fünf. Diese Veränderung ist vor allem auf die deutliche Erhöhung des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal zurückzuführen. In dieser Statusgruppe hat die Hochschule für Musik Detmold vier Plätze dazugewonnen und belegt 2023 die Spitzenposition. Demgegenüber nimmt sie bei den Studierenden und den Professor_innen den vorletzten Platz ein.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Hochschule für Musik Detmold			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Kunst- hochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Kunsthochschulbeirat		6	6	50,0 %	50,0 %	52,0 %
Senat		5	11	31,3 %	49,6 %	45,6 %
Rektorat		1	4	20,0 %	35,5 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	28,6 %	41,7 %
	Prorektor_innen	1	2	33,3 %	41,2 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	28,6 %	39,4 %
Dekanate		3	5	37,5 %	40,8 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	2	2	50,0 %	36,8 %	19,5 %
	Prodekan_innen	1	3	25,0 %	43,3 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	(-)	23,0 %
Dezernate		(-)	(-)	(-)	41,2 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	50	57	14,0 %	22,0 %	26,3 %	4,3	-3,3
Ha. wiss.-künstl. Personal	37	65	75,7 %	43,2 %	58,5 %	15,2	12,5
MTV	68	78	14,7 %	64,7 %	70,5 %	5,8	2,2
Studierende	606	604	-0,3 %	51,0 %	52,3 %	1,3	3,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Ha. wiss.-künstl. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittel- wert
HS für Musik Detmold	2023	6	1	6	4,3	5
HS für Musik Detmold	2020	6	5	6	5,7	6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Kunsthochschulen.

Gender-Datenprofil

Kunstakademie Düsseldorf**1** Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Die Kunstakademie Düsseldorf zeichnet sich durch eine hohe Repräsentanz von Frauen in allen Leitungsgremien aus, die jeweiligen Frauenanteile liegen z. T. deutlich oberhalb des Landesdurchschnitts. Im Senat sind Frauen zu zwei Dritteln vertreten. Ihr Anteil übersteigt den Mittelwert aller nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen um 17,1 Prozentpunkte. Hervorzuheben ist ebenfalls der Frauenanteil von 75,0 % im Rektorat. So wird die Kunstakademie von einer Rektorin und einer Kanzlerin geleitet, die Ämter des Prorektors haben eine Frau und ein Mann inne. Darüber hinaus sind die Dekanate geschlechterparitätisch besetzt.

Da es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat für alle Kunsthochschulen in NRW gibt, ist der Frauenanteil an allen Kunsthochschulen mit 50,0 % gleich.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

An der Kunstakademie Düsseldorf ist insbesondere die Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren positiv hervorzuheben. Dieser ist im Zehnjahreszeitraum stark angestiegen, sodass der Anteil der Professorinnen nun 60,6 % beträgt und damit 31,0 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt liegt. Die Kunstakademie Düsseldorf ist zudem eine der wenigen Hochschulen, an denen der Professorinnenanteil nicht nur in etwa dem Anteil der Studentinnen (58,8 %) entspricht, sondern diesen sogar leicht übersteigt. Demgegenüber hat sich der Frauenanteil beim hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal kaum verändert und verbleibt mit einem Anteil von 46,7 % annähernd im NRW-Durchschnitt. Die Anteile von Frauen an den MTV-Beschäftigten sind im betrachteten Zeitraum leicht gesunken. Dies ist zugleich die einzige Statusgruppe der Kunstakademie Düsseldorf, deren Frauenanteil negativ vom NRW-Mittelwert abweicht.

3 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2023 und 2020

Im Landesvergleich der Kunsthochschulen hat die Kunstakademie Düsseldorf einen Platz dazugewonnen und liegt nun auf Rang eins. Aufgrund des im Jahr 2023 höchsten Frauenanteils an den Professuren erreicht sie die Spitzenposition auch in dieser Statusgruppe. Die Rangplätze zwei und drei bei den Studierenden und dem hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal bleiben unverändert.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Kunstakademie Düsseldorf			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Kunst- hochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Kunsthochschulbeirat		6	6	50,0 %	50,0 %	52,0 %
Senat		10	5	66,7 %	49,6 %	45,6 %
Rektorat		3	1	75,0 %	35,5 %	43,6 %
davon	Rektor_in	1	0	100 %	28,6 %	41,7 %
	Prorektor_innen	1	1	50,0 %	41,2 %	45,2 %
	Kanzler_in	1	0	100 %	28,6 %	39,4 %
Dekanate		2	2	50,0 %	40,8 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	1	1	50,0 %	36,8 %	19,5 %
	Prodekan_innen	1	1	50,0 %	43,3 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	(-)	23,0 %
Dezernate		(-)	(-)	(-)	41,2 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	36	33	-8,3 %	13,9 %	60,6 %	46,7	31,0
Ha. wiss.-künstl. Personal	22	30	36,4 %	45,5 %	46,7 %	1,2	0,7
MTV	49	51	4,1 %	69,4 %	64,7 %	-4,7	-3,6
Studierende	624	546	-12,5 %	53,0 %	58,8 %	5,7	10,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Ha. wiss.-künstl. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittel- wert
Kunstakademie Düsseldorf	2023	2	3	1	2,0	1
Kunstakademie Düsseldorf	2020	2	3	2	2,3	2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Kunsthochschulen.

Gender-Datenprofil

**Robert Schumann Hochschule
Düsseldorf****1** Leitungsgremien nach
Geschlecht 2025

Frauen sind in den Leitungsgremien der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf im Landesvergleich aller Hochschulen unterdurchschnittlich vertreten. Dies gilt mit Ausnahme des Dekanats auch im Vergleich aller nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen. Werden alle vier Dekanatspositionen betrachtet, sind diese paritätisch mit Frauen und Männern besetzt. Allerdings bekleiden erstere ausschließlich das Amt der Prodekanin, während letztere als Dekane tätig sind. Im Rektorat wird lediglich das Amt der Kanzlerin von einer Frau bekleidet, die übrigen drei Ämter – darunter der Rektor – hingegen von Männern. Auch der Frauenanteil im Senat liegt mit 31,8 % unter dem NRW-weiten Durchschnittswert. Die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf ist eine der wenigen Kunsthochschulen, die über Dezernate verfügt, jedoch findet sich unter den Dezernatsleitungen nur eine Frau, so dass der Frauenanteil an dieser Leitungsposition ebenfalls deutlich unter dem Niveau (-30,0 Prozentpunkte) des Landesdurchschnitts liegt.

Da es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat für alle Kunsthochschulen in NRW gibt, ist der Frauenanteil an allen Kunsthochschulen mit 50,0 % gleich.

2 Statusgruppen und Frauen-
anteile 2013 und 2023

Im Zeitraum von 2013 bis 2023 haben sich die Frauenanteile der Statusgruppen an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf unterschiedlich entwickelt. Gleichwohl bewegen sie sich im NRW-Vergleich sämtlich unterhalb der Durchschnittswerte. Mit dem Anstieg der Anzahl an Professuren in der betrachteten Dekade hat auch der Professorinnenanteil zugenommen. Mit 22,2 % liegt er jedoch immer noch um -7,4 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt. Ein deutlicher personeller Zuwachs zeigt sich im gleichen Zeitraum bei der Statusgruppe des hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personals; dieser spiegelt sich jedoch nicht im Frauenanteil von 39,1 % wider. Demgegenüber trägt der Anstieg der Anzahl der MTV-Beschäftigten zu einer Erhöhung des Frauenanteils von 61,0 % auf 66,7 % bei. Bei den Studierenden verbleibt der Studentinnenanteil von 41,0 % deutlich unterhalb der 50-%-Marke und unterschreitet außerdem den Landesdurchschnitt um -7,7 Prozentpunkte.

3 Rangplätze nach Frauen-
anteil der Statusgruppen
im Vergleich der Kunsthoch-
schulen 2023 und 2020

Im Landesvergleich der Kunsthochschulen nimmt die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf unverändert den letzten Rangplatz ein. Über alle Statusgruppen hinweg weist sie geringe Frauenanteile auf und belegt somit weiterhin in der Gruppe der Studierenden und Professor_innen den letzten Rangplatz. Die Positionierung beim hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal bleibt unverändert auf dem sechsten und damit vorletzten Platz.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Robert Schumann Hochschule Düsseldorf					NRW		
			Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Kunst- hochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Kunsthochschulbeirat			6	6	50,0 %	50,0 %	52,0 %
Senat			7	15	31,8 %	49,6 %	45,6 %
Rektorat			1	3	25,0 %	35,5 %	43,6 %
	davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	28,6 %	41,7 %
		Prorektor_innen	0	2	0,0 %	41,2 %	45,2 %
		Kanzler_in	1	0	100 %	28,6 %	39,4 %
Dekanate			2	2	50,0 %	40,8 %	26,8 %
	davon	Dekan_innen	0	2	0,0 %	36,8 %	19,5 %
		Prodekan_innen	2	0	100 %	43,3 %	33,3 %
		Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	(-)	23,0 %
Dezernate			1	4	20,0 %	41,2 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	41	45	9,8 %	14,6 %	22,2 %	7,6	-7,4
Ha. wiss.-künstl. Personal	5	46	820,0 %	60,0 %	39,1 %	-20,9	-6,8
MTV	41	60	46,3 %	61,0 %	66,7 %	5,7	-1,6
Studierende	642	720	12,1 %	46,0 %	41,0 %	-5,0	-7,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Ha. wiss.-künstl. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittel- wert
Robert Schumann HS Düsseldorf	2023	7	6	7	6,7	7
Robert Schumann HS Düsseldorf	2020	7	6	7	6,7	7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Kunsthochschulen.

Gender-Datenprofil

Folkwang Universität der Künste

Essen, Bochum, Dortmund,
Duisburg

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Die Beteiligung von Frauen in den Leitungsgremien der Folkwang Universität der Künste fällt im Landesvergleich positiv aus. Teilweise überschreiten die Frauenanteile die NRW-Durchschnittswerte, nur bei einzelnen Positionen weichen sie nach unten ab. Im Senat sind Frauen mit einem Anteil von 54,2 % mehrheitlich vertreten. Dieser Anteil liegt über den Mittelwerten aller Hochschulen in NRW und den Mittelwerten der Kunsthochschulen. Das Rektorat wird von einem Rektor, einem Kanzler, einem Prorektor und zwei Prorektorinnen gebildet, womit ein Frauenanteil von 40,0 % erreicht wird. Der Frauenanteil an den Dekanaten bewegt sich leicht oberhalb des Durchschnitts der Kunsthochschulen. Allerdings hat keine Frau die Funktion der Dekanin inne, stattdessen werden die Dekanate von vier Männern besetzt. Im Gegensatz dazu sind in den Prodekanaten vier Frauen und ein Mann vertreten, was einen Frauenanteil von 80,0 % ausmacht. Von den drei an der Folkwang Universität der Künste befindlichen Dezernaten werden zwei von einer Frau geleitet.

Da es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat für alle Kunsthochschulen in NRW gibt, ist der Frauenanteil an allen Kunsthochschulen mit 50,0 % gleich.

2 Statusgruppen und Frauen- anteile 2013 und 2023

An der Folkwang Universität der Künste sind im Zeitraum von 2013 bis 2023 die Frauenanteile in allen Statusgruppen gestiegen. Allerdings ist ein deutlicher Zuwachs nur bei den Professuren zu verzeichnen, die anderen Gruppen weisen nur minimale Veränderungen auf. Trotz des Rückgangs bei der Anzahl an Professuren in der betrachteten Dekade liegt der Frauenanteil im Jahr 2023 mit 34,4 % leicht über dem Landesdurchschnitt. In den Statusgruppen des hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personals und der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung hat sich im gleichen Zeitraum die Anzahl der Beschäftigten zwar erhöht, in den Frauenanteilen wird dies aber nicht unmittelbar sichtbar. So ist der Anteil von Frauen am hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal mit 40,3 % immer noch deutlich von der Parität entfernt. Die Mitarbeiterinnen im MTV-Bereich machen mit 57,7 % jetzt eine Mehrheit aus, sind aber dennoch im Landesvergleich unterdurchschnittlich vertreten, weicht dieser Wert doch um -10,6 Prozentpunkte vom Vergleichswert ab. Demgegenüber fällt der Studentinnenanteil von 54,5 % an der Folkwang Universität der Künste im NRW-Vergleich überdurchschnittlich aus.

3 Rangplätze nach Frauen- anteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthoch- schulen 2023 und 2020

Die Folkwang Universität der Künste erfährt in der Gesamtbeurteilung Platzierungsverluste und befindet sich nun im landesweiten Vergleich auf Platz fünf. Die Erhöhung der Frauenanteile in der Statusgruppe der Professor_innen über die letzten Jahre reicht nicht aus, um positive Veränderungen zu bewirken. So verbleibt die Folkwang Universität der Künste in dieser Statusgruppe weiterhin auf Platz vier. Auch in der Gruppe der Studierenden und des hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personals verschlechtert sie sich und belegt nun die Rangplätze vier und fünf.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Folkwang Universität der Künste			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Kunst- hochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Kunsthochschulbeirat		6	6	50,0 %	50,0 %	52,0 %
Senat		13	11	54,2 %	49,6 %	45,6 %
Rektorat		2	3	40,0 %	35,5 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	28,6 %	41,7 %
	Prorektor_innen	2	1	66,7 %	41,2 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	28,6 %	39,4 %
Dekanate		4	5	44,5 %	40,8 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	0	4	0,0 %	36,8 %	19,5 %
	Prodekan_innen	4	1	80,0 %	43,3 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	(-)	23,0 %
Dezernate		2	1	66,7 %	41,2 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	98	90	-8,2 %	24,5 %	34,4 %	10,0	4,8
Ha. wiss.-künstl. Personal	56	72	28,6 %	39,3 %	40,3 %	1,0	-5,7
MTV	124	168	35,5 %	56,5 %	57,7 %	1,3	-10,6
Studierende	1.453	1.449	-0,3 %	52,0 %	54,5 %	2,5	5,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Ha. wiss.-künstl. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittel- wert
Folkwang U der Künste	2023	4	5	4	4,3	5
Folkwang U der Künste	2020	3	3	4	3,3	3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Kunsthochschulen.

Gender-Datenprofil

**Hochschule für Musik
und Tanz Köln**

Köln, Aachen, Wuppertal

1 Leitungsgremien nach
Geschlecht 2025

Die Hochschule für Musik und Tanz Köln weist im Landesvergleich vielfach unterdurchschnittliche Frauenanteile auf. Lediglich bei den Dezernatsleitungen ist der Frauenanteil im NRW-Vergleich mit 60,0 % überdurchschnittlich: Drei der fünf Dezernate werden von Frauen geleitet. Mit 41,7 % bewegt sich der Frauenanteil im Senat hingegen unter dem Mittelwert aller Kunsthochschulen sowie auch aller Hochschulen in NRW. Im Rektorat ist nur das Amt einer Prorektorin mit einer Frau besetzt, während Männer die drei weiteren Ämter – darunter der Rektor und der Kanzler – innehaben. Die Beteiligung von Frauen in den Dekanaten ist positiv hervorzuheben. So werden vier der sieben Fachbereiche an der Hochschule für Musik und Tanz Köln von einer Dekanin geleitet, auch wenn der Anteil der Prodekaninnen im NRW-Vergleich der Kunsthochschulen unterdurchschnittlich ist. Somit liegt der Frauenanteil (37,5 %) an allen Dekanatspositionen insgesamt nur leicht unterhalb des NRW-Niveaus.

Da es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat für alle Kunsthochschulen in NRW gibt, ist der Frauenanteil an allen Kunsthochschulen mit 50,0 % gleich.

2 Statusgruppen und Frauen-
anteile 2013 und 2023

Im Zehnjahresvergleich haben sich die Frauenanteile – mit Ausnahme der Professor_innen – in allen Statusgruppen der Hochschule für Musik und Tanz Köln kaum verändert. Der Professorinnenanteil ist von 26,7 % im Jahr 2013 auf 33,0 % im Jahr 2023 gestiegen und liegt somit über dem Landesdurchschnitt. Einen deutlichen Zuwachs haben die Statusgruppen des hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personals und der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung erfahren, was sich jedoch nicht auf die Höhe der Frauenanteile in beiden Gruppen auswirkt. Für das hauptberufliche wissenschaftlich-künstlerische Personal liegt der Wert weiterhin deutlich über der 50-%-Marke und übertrifft den Landesdurchschnitt um 9,6 Prozentpunkte. Im Gegensatz dazu liegt der Frauenanteil im MTV-Bereich mit 64,6 % um -3,7 Prozentpunkte unter dem Durchschnittswert von Nordrhein-Westfalen. Die Hochschule für Musik und Tanz Köln verzeichnet im betrachteten Zeitraum einen Rückgang hinsichtlich ihrer Anzahl an Studierenden, zugleich hat sich der Studentinnenanteil leicht erhöht und beträgt nun 53,5 %.

3 Rangplätze nach Frauen-
anteil der Statusgruppen
im Vergleich der Kunsthoch-
schulen 2023 und 2020

Die Hochschule für Musik und Tanz Köln hat im NRW-Vergleich der Kunsthochschulen nach Frauenanteilen einen Platz dazugewonnen und befindet sich nun auf dem vierten Rangplatz. Allerdings zeigen sich im Vergleich zum Jahr 2020 keine Veränderungen der Ränge bei den jeweiligen Statusgruppen. In der Gruppe der Studierenden und der Professor_innen belegt die Hochschule für Musik und Tanz Köln unverändert jeweils Rang fünf, während sie aufgrund ihres überdurchschnittlichen Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal hier nach wie vor mit Platz zwei einen vorderen Rangplatz einnimmt.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Hochschule für Musik und Tanz Köln					NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Kunst- hochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Kunsthochschulbeirat		6	6	50,0 %	50,0 %	52,0 %
Senat		10	14	41,7 %	49,6 %	45,6 %
Rektorat		1	3	25,0 %	35,5 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	28,6 %	41,7 %
	Prorektor_innen	1	1	50,0 %	41,2 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	28,6 %	39,4 %
Dekanate		9	15	37,5 %	40,8 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	4	3	57,1 %	36,8 %	19,5 %
	Prodekan_innen	5	12	29,4 %	43,3 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	(-)	23,0 %
Dezernate		3	2	60,0 %	41,2 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	116	115	-0,9 %	26,7 %	33,0 %	6,3	3,4
Ha. wiss.-künstl. Personal	27	63	133,3 %	55,6 %	55,6 %	0,0	9,6
MTV	81	147	81,5 %	64,2 %	64,6 %	0,4	-3,7
Studierende	1.532	1.372	-10,4 %	50,3 %	53,5 %	3,2	4,8

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Ha. wiss.-künstl. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittel- wert
HS für Musik und Tanz Köln	2023	5	2	5	4,0	4
HS für Musik und Tanz Köln	2020	5	2	5	4,0	5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Kunsthochschulen.

Gender-Datenprofil

**Kunsthochschule für
Medien Köln****1** Leitungsgremien nach
Geschlecht 2025

Im Landesvergleich bewegen sich die Frauenanteile der Leitungsgremien an der Kunsthochschule für Medien Köln sowohl ober- als auch unterhalb der Durchschnittswerte. Während im Senat elf der 16 Sitze von Frauen besetzt sind und somit der Frauenanteil mit 68,8 % den landesweiten Mittelwert aller Kunsthochschulen sowie aller Hochschulen insgesamt deutlich überschreitet, fällt der Frauenanteil im Rektorat mit 25,0 % im NRW-Vergleich unterdurchschnittlich aus. Das Rektorat besteht aus einer Prorektorin sowie einem Prorektor, einem Rektor und einem Kanzler.

Da es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat für alle Kunsthochschulen in NRW gibt, ist der Frauenanteil an allen Kunsthochschulen mit 50,0 % gleich.

2 Statusgruppen und Frauen-
anteile 2013 und 2023

Die Frauenanteile an der Kunsthochschule für Medien Köln haben sich in den einzelnen Statusgruppen zwischen 2013 und 2023 unterschiedlich entwickelt. Bei den Beschäftigtengruppen verzeichnen die Professor_innen einen Zugewinn beim Frauenanteil um 12,9 Prozentpunkte auf 45,2 %. Der Professorinnenanteil nähert sich damit der Parität an und liegt so auch weit über dem Landesdurchschnitt. Demgegenüber zeigt der Zehnjahresvergleich einen deutlichen Rückgang des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal: Waren Frauen hier im Jahr 2013 mit einem Anteil von 53,6 % noch mehrheitlich vertreten, liegt ihr Anteil nur noch leicht oberhalb der 40-%-Marke und unterschreitet den NRW-weiten Durchschnittswert. Die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung stellen zu 57,6 % die Beschäftigten in dieser Statusgruppe, dennoch fällt ihr Anteil im landesweiten Vergleich unterdurchschnittlich aus. In der Gruppe der Studierenden ist der Frauenanteil seit dem Jahr 2013 von 39,7 % auf 56,7 % angestiegen. Damit weist die Kunsthochschule für Medien Köln auch im Landesvergleich einen überdurchschnittlichen Wert bei den Studentinnenanteilen auf.

3 Rangplätze nach Frauen-
anteil der Statusgruppen
im Vergleich der Kunsthoch-
schulen 2023 und 2020

Die Kunsthochschule für Medien Köln hält im landesweiten Vergleich der Kunsthochschulen ihre Spitzenposition des Jahres 2020 nicht und belegt nun gemeinsam mit der Kunstakademie Münster den zweiten Rangplatz. Während sie in der Statusgruppe der Studierenden um einen Platz auf Rang drei vorrücken konnte, verliert sie ihren jeweils ersten Rangplatz in den beiden anderen Gruppen. In der Gruppe der Professor_innen sinkt die Kunsthochschule für Medien Köln von Rang eins auf Rang drei. Zudem erfährt sie aufgrund des starken Rückgangs des Frauenanteils in der Statusgruppe des hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personals hier deutliche Platzierungsverluste und fällt um drei Plätze auf Rang vier zurück.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Kunsthochschule für Medien Köln			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Kunst- hochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Kunsthochschulbeirat		6	6	50,0 %	50,0 %	52,0 %
Senat		11	5	68,8 %	49,6 %	45,6 %
Rektorat		1	3	25,0 %	35,5 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	28,6 %	41,7 %
	Prorektor_innen	1	1	50,0 %	41,2 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	28,6 %	39,4 %
Dekanate		(-)	(-)	(-)	40,8 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	(-)	(-)	(-)	36,8 %	19,5 %
	Prodekan_innen	(-)	(-)	(-)	43,3 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	(-)	23,0 %
Dezernate		(-)	(-)	(-)	41,2 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	31	31	0,0 %	32,3 %	45,2 %	12,9	15,5
Ha. wiss.-künstl. Personal	28	24	-14,3 %	53,6 %	41,7 %	-11,9	-4,3
MTV	74	85	14,9 %	58,1 %	57,6 %	-0,5	-10,7
Studierende	320	413	29,1 %	39,7 %	56,7 %	17,0	8,0

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Ha. wiss.-künstl. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittel- wert
Kunst-HS für Medien Köln	2023	3	4	3	3,3	2
Kunst-HS für Medien Köln	2020	4	1	1	2,0	1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Kunsthochschulen.

Gender-Datenprofil

Kunstakademie Münster

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

An der Kunstakademie Münster liegen die Frauenanteile in den Leitungsgremien meist oberhalb des Landesdurchschnitts. Hervorzuheben ist der hohe Anteil an Senatorinnen, die fast zwei Drittel der Sitze innehaben und somit den nordrhein-westfälischen Durchschnitt aller Kunsthochschulen deutlich übertreffen. Die Kunstakademie wird von einer Rektorin geleitet und von einem Kanzler vertreten, die Prorektorate sind mit einer Prorektorin und zwei Prorektoren besetzt. Somit beträgt der Frauenanteil im gesamten Rektorat 40,0 % und liegt etwas unterhalb des landesweiten Mittelwerts aller Hochschulen. Einzig bei den Dezernaten wird der NRW-Wert deutlich unterschritten, von den vier Dezernaten wird nur eines von einer Frau geleitet.

Da es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat für alle Kunsthochschulen in NRW gibt, ist der Frauenanteil an allen Kunsthochschulen mit 50,0 % gleich.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zehnjahresvergleich weist die Kunstakademie Münster sowohl Zuwächse als auch Rückgänge bei den Frauenanteilen der einzelnen Statusgruppen auf. Der Anteil der Professorinnen ist um 13,3 Prozentpunkte gestiegen und liegt nun bei 52,4 %. Damit ist die Beteiligung von Frauen und Männern an den Professuren annähernd paritätisch. Demzufolge nimmt die Kunstakademie Münster auch eine herausgehobene Position im NRW-Vergleich ein, denn ihr Professorinnenanteil liegt 22,8 Prozentpunkte über dem Durchschnittswert. Bei den hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Beschäftigten sowie dem MTV-Bereich bewegen sich die Frauenanteile hingegen deutlich unterhalb der landesweiten Mittelwerte. Zwar ist der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal in der betrachteten Dekade leicht gestiegen, jedoch stellen Frauen nur ein Drittel dieser Statusgruppe, was eine Differenz von -12,6 Prozentpunkten zum NRW-Durchschnittswert bedeutet. Im MTV-Bereich hat sich die Anzahl der Beschäftigten erhöht, dies geht jedoch mit einem Absinken des Anteils der Mitarbeiterinnen um -8,4 Prozentpunkte einher. Mit 54,1 % sind Frauen in diesem Bereich zwar weiterhin mehrheitlich vertreten, gleichwohl fällt dieser Anteil im Landesvergleich unterdurchschnittlich aus. Demgegenüber bewegt sich der Anteil von Studentinnen unter den Studierenden auf einem hohen Niveau, auch wenn hier ein Rückgang von 69,6 % auf 66,4 % zu verzeichnen ist.

3 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2023 und 2020

Die Kunstakademie Münster steigert sich im Vergleich der nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen nach Frauenanteilen und teilt sich mit der Kunsthochschule für Medien Köln nun den zweiten Rangplatz. Differenziert nach Statusgruppen erlangt sie einmal einen ersten Rang – erneut bei den Studierenden. Hier ist sie die Kunsthochschule mit dem höchsten Frauenanteil. Auch in der Gruppe der Professor_innen erreicht die Kunstakademie Münster mit Rang zwei einen vorderen Platz und ist somit in dieser Statusgruppe um einen Rang vorge-rückt. Demgegenüber führt der geringe Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal dazu, dass die Hochschule hier weiterhin den letzten Platz einnimmt.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Kunstakademie Münster			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Kunst- hochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Kunsthochschulbeirat		6	6	50,0 %	50,0 %	52,0 %
Senat		9	5	64,3 %	49,6 %	45,6 %
Rektorat		2	3	40,0 %	35,5 %	43,6 %
davon	Rektor_in	1	0	100 %	28,6 %	41,7 %
	Prorektor_innen	1	2	33,3 %	41,2 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	28,6 %	39,4 %
Dekanate		(-)	(-)	(-)	40,8 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	(-)	(-)	(-)	36,8 %	19,5 %
	Prodekan_innen	(-)	(-)	(-)	43,3 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	(-)	23,0 %
Dezernate		1	3	25,0 %	41,2 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	23	21	-8,7 %	39,1 %	52,4 %	13,3	22,8
Ha. wiss.-künstl. Personal	14	12	-14,3 %	28,6 %	33,3 %	4,8	-12,6
MTV	24	37	54,2 %	62,5 %	54,1 %	-8,4	-14,3
Studierende	326	363	11,3 %	69,6 %	66,4 %	-3,2	17,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Ha. wiss.-künstl. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittel- wert
Kunstakademie Münster	2023	1	7	2	3,3	2
Kunstakademie Münster	2020	1	7	3	3,7	4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Kunsthochschulen.

8 ZUSAMMENFASSUNG: ENTWICKLUNG DER FRAUENANTEILE AN DEN HOCHSCHULEN IN NRW

Teil I des vorliegenden Gender-Reports ermöglicht mit seinen Längsschnittanalysen einen Blick auf geschlechterbezogene Entwicklungen an den Hochschulen seit der Jahrtausendwende und macht so langfristige Trends, Fortschritte und Stagnation sichtbar. Im Fokus des Gender-Reports steht die Entwicklung der Beteiligung von Frauen an den Hochschulen in NRW auch im bundesweiten Vergleich, wobei der Schwerpunkt auf den zum Berichtszeitpunkt 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes liegt.⁴² Da in der Hochschulstatistik im Vergleich zu den Geschlechtseinträgen „weiblich“ und „männlich“ nur wenige Hochschulangehörige mit den Geschlechtsbezeichnungen „divers“ oder „ohne Angabe“ verzeichnet sind, liegen für diese ausschließlich Gesamtzahlen zu den Studierenden (rund 1.000

Personen) und zu den drei Statusgruppen des Hochschulpersonals (rund 50 Beschäftigte) vor, sodass sich die Auswertungen der hochschulstatistischen Daten lediglich auf Frauen- und Männeranteile beziehen. Hierbei geht es sowohl um den Zugang von Frauen und Männern zur Hochschule und zu weiteren wissenschaftlichen Qualifizierungswegen als auch um Geschlechterungleichheiten beim Hochschulpersonal. Neben der Entwicklung der Frauenanteile werden dabei auch geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten in allen drei Statusgruppen aufgeschlüsselt. Die Untersuchungen erfolgen auf der Bundes- und NRW-Ebene, auf der Ebene der Fächergruppen sowie auf der Ebene der einzelnen Hochschulen. Für diese liegt jeweils ein eigenes Gender-Datenprofil vor.

8.1 QUALIFIZIERUNG – VOM STUDIUM BIS ZUR HABILITATION

Der Zugang von Frauen und Männern zum Studium sowie zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung hat sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Nach wie vor gilt jedoch: Je höher die akademische Qualifizierungsstufe, desto geringer fällt die Beteiligung von Frauen aus. Die Entwicklung in NRW wird differenziert nach den Qualifizierungsstufen Studium, Promotion und Habilitation betrachtet und jeweils zu bundesweiten Entwicklungen in Beziehung gesetzt. Für die Gruppe der Studierenden werden auch Daten zur Internationalität einbezogen.

8.1.1 Studium und Studienabschluss

Nordrhein-Westfalen ist nach wie vor der größte Studienstandort in Deutschland: Fast ein Viertel aller Studierenden sind hier eingeschrieben. Frauen sind im Studium inzwischen fast paritätisch vertreten, NRW liegt mit 49,7 % (bezogen auf Hochschulen aller Trägerschaften) noch einmal knapp unter dem Bundesdurchschnitt (51,1 %). Die seit Beginn dieses Jahrzehnts rückläufigen und aktuell stagnierenden Studierendenzahlen gehen insbesondere auf eine sinkende Studienbeteiligung von Männern zurück. So nehmen Frauen seit einigen Jahren etwas häufiger ein Erststudium auf als Männer.

Die weitaus meisten Studierenden in NRW sind an einer Hochschule in Trägerschaft des Landes eingeschrieben (88,1 %). An diesen hier im Fokus stehenden 37 Hochschulen sind im WS 2023/24 rund 607.100 Personen eingeschrieben, der Frauenanteil liegt mit 48,7 % noch leicht unterhalb der Parität und auch unter dem NRW- und Bundesdurchschnitt. Auch hier geht die rückläufige Studierendenzahl auf die sinkende Studienbeteiligung von Männern zurück; die Anzahl der Studentinnen ist hingegen im Zehnjahresvergleich gestiegen. Im Ergebnis verzeichnen alle Hochschularten eine Steigerung des Frauenanteils, die Entwicklungen unterscheiden sich jedoch deutlich. So geht die im Zehnjahresverlauf gestiegene Studierendenzahl an den HAWs ausschließlich auf die um rund ein Viertel gestiegene Anzahl an Studentinnen zurück. Trotz einer damit verbundenen Steigerung um 5,2 Prozentpunkte weisen die HAWs im Landesvergleich mit 41,1 % immer noch den niedrigsten Frauenanteil auf. An den Universitäten ist vor allem die Zahl der Studenten rückläufig, während die Zahl der Studentinnen stagniert, was insgesamt zu einer leichten Steigerung des Frauenanteils auf nunmehr 51,2 % geführt hat. Der höchste Frauenanteil im Studium findet sich jedoch nach wie vor an den Kunsthochschulen (53,6 %); hier lässt sich sowohl eine leicht gestiegene Beteiligung von Frauen als auch eine sinkende Beteiligung von Männern beobachten.

⁴² Ausgenommen sind Verwaltungshochschulen.

Mit Blick auf internationale Studierende lassen sich zwischen den Bildungsinländer_innen und den Bildungsausländer_innen deutliche geschlechterbezogene Unterschiede feststellen. So liegt der Frauenanteil bei den Bildungsinländer_innen NRW-weit wie bundesweit leicht oberhalb der 50%-Marke und übersteigt an den Universitäten und HAWs in NRW den jeweiligen Frauenanteil an den Studierenden mit deutscher Staatsangehörigkeit. Bei den Bildungsausländer_innen bewegt sich der Anteil der Frauen jedoch unterhalb der Parität und ist im Zehnjahresvergleich noch einmal zurückgegangen. Dies gilt insbesondere für die Hochschulen in Landesträgerschaft, hier ist er um -5,8 Prozentpunkte auf nunmehr 42,0 % gesunken. Mit Blick auf die Hochschulart zeigt sich, dass gerade die Kunsthochschulen hohe Anteile internationaler Studierender – vor allem Bildungsausländer_innen – aufweisen. Zudem fällt der Frauenanteil hier überdurchschnittlich aus.

An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW haben im Jahr 2023 knapp 83.500 Absolvent_innen ein Studium abgeschlossen; Frauen sind hier leicht mehrheitlich vertreten (52,8 %), ihr Anteil liegt dennoch knapp unter dem Bundesdurchschnitt und dem Durchschnitt aller Hochschulen in NRW (jeweils etwa 54 %). Der Frauenanteil ist auch bei den Absolvent_innen im Zehnjahresvergleich noch einmal leicht gestiegen. Bezogen auf die Hochschulen in Trägerschaft des Landes lässt sich eine merkliche Steigerung vor allem bei den Fachhochschulabschlüssen beobachten (aktuell 45,8 % Frauen), was auch ein Ergebnis der deutlich gestiegenen Studentinnenzahlen an den HAWs ist. Die Lehramtsabschlüsse werden weiterhin zu etwa drei Vierteln von Frauen erworben. Zudem haben die Bachelor- und Masterabschlüsse das Diplom und das Staatsexamen nahezu ersetzt. Dabei fällt der Frauenanteil bei den Bachelorabschlüssen immer noch etwas höher aus als bei den Masterabschlüssen, auch wenn bei letzteren Frauen (51,5 %) leicht mehrheitlich vertreten sind. Werden ausschließlich die universitären Masterabschlüsse betrachtet, wird jedoch deutlich, dass Frauen mit einem Anteil

von 45,8 % in der Unterzahl sind. Dies hat zur Folge, dass anteilig weniger Frauen als Männer über einen Studienabschluss verfügen, der für eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung notwendig ist.

8.1.2 Wissenschaftliche Weiterqualifizierung

Die erste Stufe der weiteren akademischen Qualifizierung, die Promotion, zeigt bereits einen Einbruch beim Frauenanteil: Immer noch schließen weit weniger Frauen bundes- und landesweit eine Promotion ab als Männer. Zwar hat sich hier der Abstand in den letzten Jahrzehnten deutlich verringert, in den letzten Jahren gab es allerdings nur wenig Veränderung. NRW liegt hier kontinuierlich unter dem Bundesdurchschnitt. An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes hat sich die Zahl der durchschnittlichen Promotionsabschlüsse leicht erhöht (auf rund 5.400 für die Jahre 2021–2023) und der Frauenanteil ist dabei etwas gestiegen, dennoch wird mit 44,5 % die Parität noch verfehlt. Nach wie vor gibt es deutliche Unterschiede sowohl bei den Promotionsquoten als auch bei den Frauenanteilen zwischen den Universitäten mit und ohne Medizinische Fakultäten; so bewegen sich die Frauenanteile an den Hochschulen in NRW ohne Hochschulmedizin lediglich um die Marke von einem Drittel.

Die Anzahl der (abgeschlossenen) Habilitationen ist seit der Jahrtausendwende sowohl bundesweit als auch in NRW deutlich zurückgegangen, was vor allem auf die stark gesunkene Zahl der Habilitationen von Männern zurückzuführen ist. Diese Entwicklung trägt dazu bei, dass der Frauenanteil an den Habilitierten kontinuierlich gestiegen ist; NRW bleibt hier mit einem Drittel erfolgreich habilitierter Frauen unter dem Bundesdurchschnitt (35,8 %). Die Bedeutung der Habilitation ist vor allem für die Humanmedizin immer noch groß; hier liegt der Frauenanteil an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes inzwischen bei etwas über einem Drittel (34,9 %) und damit über dem Frauenanteil an den übrigen Habilitationen (31,4 %).

8.2 HOCHSCHULPERSONAL

An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW arbeiten im Jahr 2023 insgesamt rund 147.150 Beschäftigte haupt- und nebenberuflich, verteilt auf die beiden Statusgruppen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (mit und ohne Professur) und der MTV-Beschäftigten. Die Beteiligung von Frauen

in diesen Gruppen unterscheidet sich deutlich: Während sie in ersterer mit einem Anteil von 44,4 % noch nicht geschlechterparitätisch vertreten sind, stellen sie im MTV-Bereich mit 68,3 % eine Zweidrittelmehrheit. Die Statusgruppen sind jedoch äußerst heterogen zusammengesetzt und unterscheiden sich auch nach

Beschäftigungsbedingungen und nicht zuletzt nach Hochschulart.

8.2.1 Professor_innen

Der durchschnittliche Anteil von Frauen an den Professor_innen ist im Vergleich zu den anderen Statusgruppen am geringsten. An den Hochschulen in NRW liegt dieser Anteil inzwischen bei 30,1 % und hat damit die 30-%-Marke überschritten. Im Durchschnitt der übrigen Bundesländer wird diese Marke hingegen mit 28,5 % noch nicht erreicht. Die vergleichsweise niedrige Beteiligung von Frauen auf dieser höchsten akademischen Karrierestufe ist bereits das Resultat einer kontinuierlichen Steigerung: So war zur Jahrtausendwende erst rund jede zehnte Professur mit einer Frau besetzt. Etwa seit Beginn der 2010er-Jahre hat NRW mit Blick auf den Frauenanteil die anderen Bundesländer überholt. An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes liegt der Anteil von Frauen an den rund 8.700 Professor_innen mit 29,6 % noch etwas unter dem NRW-Durchschnitt (30,1 %). Im Zehnjahresverlauf konnte der Frauenanteil an allen Hochschularten jedoch gesteigert werden, im Landesdurchschnitt immerhin um 7,8 Prozentpunkte. Im Hinblick auf das Dienstverhältnis zeigt sich, dass mehr als neun von zehn Professor_innen verbeamtet sind – im Durchschnitt Frauen wie Männer gleichermaßen. Nach Hochschulart aufgeschlüsselt ist das Angestelltenverhältnis vor allem an den Universitätskliniken und (noch häufiger) an den Kunsthochschulen verbreitet – und betrifft hier anteilig mehr Männer als Frauen.

Eine Steigerung des Frauenanteils lässt sich an allen Hochschularten beobachten: Am höchsten fällt sie an den Kunsthochschulen in Landesträgerschaft aus (11,2 Prozentpunkte), hier ist mit 35,5 % bereits gut jede dritte Professur mit einer Frau besetzt. Auch die Universitäten haben die 30-%-Marke nun überschritten (31,3 %), während an den HAWs sowohl die Steigerung (6,8 Prozentpunkte) als auch der Professorinnenanteil von 27,6 % unter dem Landesdurchschnitt liegen. Der landesweit niedrigste Anteil an Professorinnen findet sich an den Universitätskliniken: Hier ist lediglich jede vierte Professur (25,0 %) mit einer Frau besetzt, gleichwohl hat es einen deutlichen Zuwachs von 10,2 Prozentpunkten gegeben.

8.2.2 Wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur

Bundes- und NRW-weit lässt sich seit der Jahrtausendwende ein stetiger Zuwachs an Frauen beim wissen-

schaftlichen und künstlerischen Personal – mit und ohne Professur – beobachten. Insgesamt rund 78.700 Beschäftigte arbeiten im Jahr 2023 wissenschaftlich und künstlerisch an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes, die Mehrheit von ihnen im hauptberuflichen akademischen Mittelbau. Dessen Frauenanteil liegt mit 46,0 % noch etwas unterhalb der Geschlechterparität, jedoch leicht über dem Durchschnitt der anderen Bundesländer (45,5 %). An den Hochschulen in Landesträgerschaft sind Frauen einzig in der Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben mehrheitlich vertreten (56,6 %), in der größten Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen beträgt ihr Anteil hingegen erst 45,5 %. Weitere Auswertungen zeigen, dass Befristungen und Teilzeitarbeit im Mittelbau nach wie vor sehr verbreitet sind. Mehr als drei Viertel der Mittelbauangehörigen (76,3 %) sind befristet beschäftigt, was im Durchschnitt Frauen und Männer gleichermaßen betrifft. Eine Promotion oder eine Befassung mit Daueraufgaben (etwa als LfBA) erhöht die Wahrscheinlichkeit eines dauerhaften Beschäftigungsverhältnisses, in beiden Fällen jedoch für Männer noch etwas stärker als für Frauen. Mit Blick auf die verbreiteten Teilzeinstellen im Mittelbau lässt sich ein Gender Gap hingegen sofort erkennen: So haben rund zwei Drittel der Männer (66,0 %) eine Vollzeitstelle inne, während das nur auf weniger als die Hälfte der Frauen zutrifft (47,7 %).

Nach Hochschulart differenziert sind Frauen einzig an den Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes mit 56,1 % mehrheitlich im akademischen Mittelbau vertreten, alle anderen Hochschularten haben die Geschlechterparität nicht erreicht. Der niedrigste Frauenanteil findet sich an den Universitäten (41,5 %), die – gemessen an der Beschäftigtenzahl – den größten Mittelbau aufweisen. Der Zehnjahresvergleich zeigt zudem, dass die HAWs mit 6,3 Prozentpunkten die höchste Steigerung beim Frauenanteil am vergleichsweise kleinen Mittelbau verzeichnen, sodass hier nun 44,7 % Frauen beschäftigt sind. Demgegenüber fällt der Frauenanteil von 47,4 % beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an den Kunsthochschulen etwas höher aus.

8.2.3 Karriereoptionen in der Postdoc-Phase – Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung

Neben der Habilitation als traditionellem Qualifizierungsschritt auf dem Weg zur Lebenszeitprofessur – insbesondere an den Universitäten – haben sich zunehmend weitere Karriereoptionen in der Postdoc-Phase etabliert,

die sich auch in der Personalstruktur abbilden: die Juniorprofessur und eine Nachwuchsgruppenleitung. Beide betreffen zahlenmäßig nur jeweils eine kleine Gruppe von Beschäftigten und sind teils dem Mittelbau, teils den Professuren zugeordnet. Die Karriereoptionen für Frauen haben sich dabei in den letzten Jahrzehnten deutlich verbessert. So sind sie an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes sowohl unter den 385 Juniorprofessor_innen inzwischen leicht mehrheitlich vertreten (51,9 %) als auch – und noch einmal mehr – in der Teilgruppe derjenigen, die mit einem Tenure Track und damit einer Entfristungsoption ausgestattet sind (55,1 %). Der Anteil der Frauen, die eine Juniorprofessur innehaben, ist mit 51,9 % in NRW höher als in den anderen Bundesländern (48,7 %). Auch der Anteil von Frauen an den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen mit einer Nachwuchsgruppenleitung an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes übersteigt mit 43,8 % deutlich den Durchschnitt der anderen Bundesländer (37,4 %), wenn auch auf niedrigerem Niveau als bei den Juniorprofessor_innen. Allerdings sind es insgesamt nur 112 Beschäftigte, denen diese Karriereoption zugutekommt.

8.2.4 MTV-Beschäftigte

Unter den rund 68.400 Mitarbeiter_innen im MTV-Bereich sind Frauen mit deutlicher Mehrheit vertreten (68,3 %); dies hat sich im Verlauf der letzten zehn Jahre kaum verändert. Die MTV-Beschäftigten sind überwiegend – wie auch anteilig die meisten Frauen (74,6 %) – an den Universitätskliniken tätig. Dies kann auf den hohen Anteil des Pflegepersonals und der medizinisch-technischen Assistenzberufe zurückgeführt werden, da diese Berufsgruppen größtenteils mit Frauen besetzt sind. Den vergleichsweise niedrigsten Frauenanteil verzeichnen die Universitäten (58,5 %). Insgesamt wird auch auf Hochschulebene deutlich, dass die Zusammensetzung der Personalgruppen einen entscheidenden Einfluss auf den Frauenanteil hat. So ist an Hochschulen mit einem technischen Fächerschwerpunkt der Frauenanteil jeweils geringer, was durch die höhere Anzahl des Technischen Personals erklärt werden kann; dies ist die einzige Personalgruppe im MTV-Bereich, die mehrheitlich aus Männern besteht. In NRW (bezogen auf die Hochschulen aller Trägerschaften) liegt der Frauenanteil an dieser Personalgruppe mit 34,9 % sehr deutlich unter dem Durchschnitt der anderen Bundesländer (45,7 %). Die größte Gruppe stellt jedoch das Verwaltungspersonal, das mit 71,0 % in NRW eine klare Mehrheit an Frauen aufweist.

8.3 GESCHLECHTERBEZOGENE ENTGELTUNGSGLEICHHEITEN

Mit dem vorliegenden Gender-Report werden erstmalig für alle Statusgruppen geschlechterbezogene Verdienstdifferenzen in die Fortschreibung aufgenommen. Die Auswertungen unterscheiden sich jedoch in ihrer Tiefe. Für alle drei Statusgruppen werden Entgeltungleichheiten anhand der unterschiedlichen Eingruppierung in die tariflichen Entgeltgruppen bzw. die Besoldungsgruppen der Beamt_innen nachgezeichnet. Für die Professor_innen werden zusätzlich aggregierte geschlechterdifferenzierte Daten zu den Bruttogehältern und Leistungsbezügen herangezogen.

8.3.1 Gender Pay Gap bei Professuren

Entgeltungleichheiten auf Ebene der Professuren kommen zunächst durch die unterschiedliche Geschlechterverteilung innerhalb der Besoldungsgruppen zustande. So sind Frauen in der Besoldungsgruppe W1, die

hauptsächlich Juniorprofessor_innen enthält, an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes mit 51,2 % inzwischen leicht mehrheitlich vertreten, wobei zu berücksichtigen ist, dass es sich bei der Juniorprofessur um eine befristete Qualifizierungsphase handelt und Tenure-Track-Optionen nicht immer gegeben sind. Mit jeder höheren Besoldungsgruppe sinkt der Frauenanteil bis hin zur höchsten Besoldungsgruppe W3: Hier sind Professorinnen lediglich mit einem Anteil von 27,0 % vertreten. Der Blick auf die langfristige Entwicklung der C4-/W3-Professuren zeigt jedoch, dass sich der Frauenanteil auch hier – ausgehend von einstelligen Prozentwerten zur Jahrtausendwende – kontinuierlich erhöht hat, in NRW wie auch bundesweit. Mit der unterschiedlichen Eingruppierung von Professorinnen und Professoren sind erhebliche Verdienstunterschiede verbunden. So ergibt sich über alle Besoldungsgruppen einschließlich der C-Besoldung⁴³ und nach Abzug wissenschaftsfremder

⁴³ Die C-Professuren haben inzwischen durch die im Jahr 2005 erfolgte Einführung der W-Besoldung und zunehmende Verrentung zahlenmäßig stark an Bedeutung verloren.

Zulagen eine Verdienstdifferenz von 492 € zuungunsten von Frauen (Gender Pay Gap). Die größten Differenzen zeigen sich dabei in den höchsten Besoldungsgruppen C4 und W3 und vor allem an den Universitäten, aber auch an den Medizinischen Fakultäten.

Bereits diese Analyse zeigt: Entgeltdifferenzen zwischen Professorinnen und Professoren ergeben sich nicht nur durch den geringeren Anteil von Frauen in den höheren Besoldungsgruppen, sondern auch innerhalb der Besoldungsgruppen. Einen großen Einfluss haben dabei die mit der W-Besoldung im Jahr 2005 eingeführten Leistungsbezüge. Seit dem Gender-Report 2019 (vgl. Kortendiek et al. 2019: 292ff.) wird der Gender Pay Gap bei Professuren in die regelmäßige Berichterstattung aufgenommen. Mit dem vorliegenden Report wurde ein neues Meldeverfahren mit einer breiteren Datengrundlage etabliert.⁴⁴ Deshalb sind die Daten nicht unmittelbar mit den letzten Reporten vergleichbar, dienen jedoch als Ausgangspunkt für weitere Fortschreibungen.

Zunächst lässt sich feststellen, dass zwar die weitaus meisten W2- und W3-Professor_innen Leistungsbezüge erhalten, Frauen jedoch in beiden Gruppen etwas häufiger zu denjenigen gehören, die keine solchen variablen Entgeltbestandteile bekommen. Mit Blick auf die Höhe der Leistungsbezüge bestätigt sich der Befund aus der Analyse der Bruttogehälter, dass hohe Verdienstlücken für Frauen vor allem an den Universitäten (einschließlich der Medizinischen Fakultäten) und dort in der Besoldungsgruppe W3 zu finden sind. So erhalten W3-Professorinnen an Universitäten, verglichen mit Professoren, monatlich im Schnitt 471 € weniger an Leistungsbezügen. Der Gender Pay Gap entsteht größtenteils bereits bei der Berufung – bzw. im Rahmen von Bleibeverhandlungen – und steigt mit dem Alter. Dabei sind es gerade die unbefristeten Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge an den Universitäten, die mit einer hohen Verdienstdifferenz zuungunsten von Frauen einhergehen (372 €). An den HAWs zeigt sich dagegen ein merklicher Gender Pay Gap vor allem bei den befristeten Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen, wenn auch auf durchschnittlich niedrigerem Niveau (187 €). Ein deutlicher Gender Pay Gap ist außerdem auf der Leitungsebene in der kleinen Gruppe der W3-Professor_innen zu beobachten.

An den Kunsthochschulen hingegen erhalten W3-Professorinnen im Durchschnitt etwas mehr Leistungsbezüge als Professoren.

8.3.2 Entgeltungleichheiten im akademischen Mittelbau

Im akademischen Mittelbau werden die mit dem geringeren vertraglichen Beschäftigungsvolumen einhergehenden Verdienstunterschiede zuungunsten von Frauen verstärkt durch Unterschiede im Dienstverhältnis und in der Eingruppierung. Als Tarifbeschäftigte sind Frauen ab der im akademischen Mittelbau am häufigsten verbreiteten Entgeltgruppe E13 (45,8 %) in jeder höheren Entgeltgruppe weniger vertreten, bis hin zu lediglich knapp einem Drittel in der Spitzengruppe E15 (32,7 %). Zwischen den vor allem für HAWs bedeutsamen Entgeltgruppen E11 und E12 nimmt der Frauenanteil ebenfalls stark ab. Unter den insgesamt nur 5,0 % der Beschäftigten stellenden Hochschulbeamt_innen im Mittelbau sind Frauen mit einem Anteil von 38,6 % nicht nur deutlich unterrepräsentiert, der Frauenanteil nimmt hier auch von A12 bis A15/16 mit jeder höheren Besoldungsgruppe deutlich ab.

8.3.3 Entgeltungleichheiten im MTV-Bereich

Geschlechterbezogene Verdienstunterschiede lassen sich auch im MTV-Bereich anhand der unterschiedlichen Eingruppierung nachweisen. Die Geschlechterverteilung verläuft größtenteils nach einem ähnlichen Muster wie in den anderen Statusgruppen: Je höher die Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe innerhalb eines Clusters, desto niedriger fällt die Beteiligung von Frauen aus. Das lässt sich für Tarifbeschäftigte jeweils in den beiden höheren Entgeltgruppen-Clustern E9–E12 und E13–E15 feststellen. Bei den Beamt_innen sinkt der Frauenanteil kontinuierlich ab Besoldungsgruppe A10, jedoch liegen gerade in der hoch qualifizierten Laufbahngruppe A13–A15/A16 die Frauenanteile näher beieinander. Bei den Tarifbeschäftigten und hier vor allem innerhalb des Verwaltungspersonals zeigt sich im stark besetzten Cluster E5–E8 ein etwas anderes Muster: Hier steigt der Frauenanteil zwischen den häufigsten Entgeltgruppen E6 (84,7 %) und E8 (88,2 %), was – in Verbindung mit der ebenfalls höheren Beschäftigtenzahl in E8 – möglicherweise auf eine veränderte Eingruppierungspraxis hindeutet.

⁴⁴ Die Hochschulen in Trägerschaft des Landes melden geschlechterbezogene Daten zu den Leistungsbezügen nun an das Landesamt für Statistik (IT.NRW), das diese in Form anonymisierter, aggregierter Sonderauswertungen für den Gender-Report aufbereitet. Diese Daten beinhalten eine breitere Grundgesamtheit: Neben vollzeitbeschäftigten Beamt_innen sind nun auch Teilzeitbeschäftigte und Angestellte enthalten, außerdem sind die Universitätskliniken stärker erfasst.

8.4 FÄCHERGRUPPEN

Neben den bereits beschriebenen Geschlechterungleichheiten auf der vertikalen Ebene – sinkender Frauenanteil bei höherer Hierarchiestufe – existieren diese ebenfalls auf der horizontalen Ebene der Fächergruppen. Insgesamt zeigen die Auswertungen, dass die geschlechterspezifischen Präferenzen der Studienfachwahl sowohl bundes- wie NRW-weit wirksam sind. So liegt der Studentinnenanteil in den Geisteswissenschaften sowie in den Fächergruppen Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften und Kunst, Kunstwissenschaft nahe an der Zweidrittelmehrheit, während Männer in den Ingenieurwissenschaften und im Sport überrepräsentiert sind. Demgegenüber ist die Geschlechterverteilung in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften nahezu ausgeglichen. Zudem lassen sich auch innerhalb der Fächergruppen vertikale Geschlechterungleichheiten beobachten. Dies wird insbesondere bei der hohen Differenz zwischen dem Frauenanteil an den Studierenden und den Professor_innen sichtbar. Vom Studium bis zur Professur sinkt der Frauenanteil in allen Fächergruppen. Die höchste Differenz an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes zeigt sich in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (39,9 Prozentpunkte), hier sind gut zwei Drittel der Studierenden Frauen (68,6 %), während nur etwas mehr als ein Viertel der Professuren mit Frauen besetzt sind (28,7 %). Den niedrigsten Frauenanteil insgesamt gibt es in den Ingenieurwissenschaften: Studentinnen sind hier mit einem Anteil von lediglich 23,8 % klar unterrepräsentiert. Diese Unterrepräsentanz von Frauen setzt sich ebenfalls bei den Professuren fort – mit einem Wert von 17,7 % ist dies der

geringste Professorinnenanteil im Vergleich der Fächergruppen. Dennoch fällt hier die Differenz zwischen Studentinnen- und Professorinnenanteil gering aus.

Die Auswertungen zeichnen ebenfalls das Bild, dass innerhalb der Fächergruppen der Abschluss einer Promotion für Frauen eher eine Hürde darstellt als für Männer. So liegt in der Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften die Differenz zwischen dem Frauenanteil bei den Promovierten und bei den Studierenden bei 13 Prozentpunkten, weniger stark fällt diese Differenz in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften mit rund 7 Prozentpunkten aus. Die Geisteswissenschaften weisen mit rund 18 Prozentpunkten einen besonders hohen Abstand zwischen den Anteilen der Studentinnen und der promovierten Frauen auf, zugleich ist dies diejenige Fächergruppe mit dem höchsten Anteil an Professorinnen (46,3 %), die sich zudem der Geschlechterparität nähert.

Innerhalb der Fächergruppen gibt es beim Professorinnenanteil darüber hinaus teils große Unterschiede zwischen den einzelnen Lehr- und Forschungsbereichen (LuFs). So sind Frauen gerade in einigen der professorstärksten LuFs noch wenig vertreten: Innerhalb der Ingenieurwissenschaften bewegen sich ihre Anteile in der Elektrotechnik und Informationstechnik, im Maschinenbau/Verfahrenstechnik, aber auch in der Informatik noch deutlich unter 20 %. Auch im insgesamt professorstärksten LuF Wirtschaftswissenschaften ist gerade einmal jede vierte Professur mit einer Frau besetzt (25,6 %).

8.5 FAZIT

Insgesamt zeigt die Fortschreibung der geschlechterbezogenen Entwicklungen an den Hochschulen, dass trotz eines vielfach zu beobachtenden Anstiegs der Frauenanteile weiterhin vertikale wie auch horizontale Geschlechterungleichheiten bestehen bleiben. Dabei hat der Trend sinkender Studierendenzahlen, der sich seit Mitte des letzten Jahrzehnts anbahnt, bislang keine negativen Auswirkungen auf die Beteiligung

von Frauen. Wie sich die Situation in den kommenden Jahren entwickeln wird, bleibt eine Frage für weitere Analysen. Gleichwohl spiegeln die steigenden Frauenanteile auch die Erfolge gleichstellungspolitischer Aktivitäten an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes, die nachfolgend in Teil II des vorliegenden Gender-Reports näher beschrieben werden.

Teil II

Gleichstellung – rechtliche Umsetzung und aktuelle Herausforderungen



1	Geschlechtergerechte Besetzung der Leitungsgremien und -positionen	189
2	Gleichstellungsmaßnahmen – Neu- und Weiterentwicklungen	198
3	Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Beruf und Studium	205
4	Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt – diskriminierungsarme Hochschule	217
5	Geschlechterforschung – Professuren, Zentren, Studiengänge	227
6	Finanzierung von Gleichstellung an Hochschulen in NRW	238
7	Gleichstellungssteuerung und -controlling	246
8	Gleichstellungsbeauftragte und weitere Akteur_innen	257
9	Zusammenfassung: Umsetzung der gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben zwischen Veränderungs- und Verharrungstendenzen	270

Gleichstellungspolitik bedeutet die „[...] tatsächliche Durchsetzung der Norm der Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen mit angemessenen Strategien“ (Macha et al. 2011: 35). Sie beruht nach Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz (GG) auf dem Auftrag, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern tatsächlich durchzusetzen und bestehende Nachteile zu beseitigen.¹ Die Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs) des Landes NRW sind zudem durch § 3 Abs. 4 Hochschulgesetz (HG)² und die Kunst- und Musikhochschulen des Landes NRW durch § 3 Abs. 2 Kunsthochschulgesetz (KunstHG) verpflichtet, den Gleichstellungsauftrag umzusetzen, bestehende Benachteiligungen für Frauen abzubauen sowie gemäß der Strategie des Gender-Mainstreamings die geschlechterspezifischen Auswirkungen bei allen Vorschlägen und Entscheidungen zu berücksichtigen. Im Übrigen sind die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) für die Hochschulen bindend. Damit sind Gleichstellungspolitiken grundlegender Bestandteil von Forschung, Lehre und Verwaltung an den Hochschulen und nicht als etwas Außenstehendes zu begreifen.

In Teil II des Gender-Reports stehen die Gleichstellungspraxis und -politiken der Hochschulen in Trägerschaft des Landes im Fokus. Es wird untersucht, wie die Hochschulen die gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben umsetzen. Hierbei handelt es sich um eine modifizierte Fortschreibung der vorangegangenen Gender-Reporte (vgl. insbesondere Kortendiek et al. 2022, 2019, 2016). Des Weiteren werden neue Entwicklungen und Fragestellungen aufgegriffen, indem ein besonderer Schwerpunkt auf die Umsetzung der gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben in den Fachbereichen³ der Hochschulen gelegt wird. Damit wird zugleich das Thema von Teilstudie III aufgegriffen, das sich im aktuellen Gender-Report ausführlich der dezentralen Gleichstellungsarbeit widmet (vgl. Teil III).

Hochschulbefragung zur Umsetzung gesetzlicher Gleichstellungsvorgaben und weitere Datengrundlagen

Im Folgenden wird auf der Basis einer schriftlichen Befragung der – zum Zeitpunkt der Erhebung – 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW dokumentiert, wie diese ihrem gesetzlichen Gleichstellungsauftrag nachkommen. Der Fragebogen wurde den Hochschulleitungen postalisch und per E-Mail übermittelt und zusätzlich den zentralen Gleichstellungsbeauftragten in Kopie zur Kenntnis gebracht. Die Universitäten und HAWs erhielten den Fragebogen „Befragung der nordrhein-westfälischen Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften zur Umsetzung gesetzlicher Gleichstellungsvorgaben und der Förderung der Geschlechterforschung“. Denjenigen Hochschulen, die über eine Einrichtung der Geschlechterforschung bzw. der Gender Studies verfügen, ging ein um weitere Fragen zu ihren Einrichtungen ergänzter Fragebogen zu. Die „Befragung der nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen zur Umsetzung der gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben und der Gleichstellungspraxis“ wurde an das KunstHG angepasst. Stichtag für alle Erhebungen war der 30. Juni 2024. Alle 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes haben an der Befragung teilgenommen, jedoch variieren die Antworten der Hochschulen in ihrer Ausführlichkeit.

Im Rahmen der Befragung wurden die Hochschulen gebeten, anzugeben, wer mit der Beantwortung des Fragebogens betraut wurde. Dies sind mehrheitlich die zentralen Gleichstellungsbeauftragten; des Weiteren werden auch die Verwaltung (bspw. Personaldezernate), für Chancengleichheit bzw. Diversität zuständige Referate und Stabsstellen der Rektorate sowie das Rektorat selbst genannt. Die Hochschulen konnten über die Beantwortung des Fragebogens hinaus wei-

¹ Der Gleichstellungsauftrag aus dem Grundgesetz bezieht sich somit ausdrücklich auf die Gleichstellung von Frauen und Männern. Zugleich sind Angehörige aller Geschlechter an Hochschulen über das grundgesetzlich festgeschriebene Verbot der Geschlechterdiskriminierung nach Art. 3 Abs. 3 GG geschützt, das auch in der nordrhein-westfälischen Landesverfassung verankert ist (vgl. Lembke in Schumacher et al. 2023: 82).

² Das Hochschulgesetz NRW befindet sich zum Zeitpunkt der Erstellung des Gender-Reports 2025 im Prozess der Novellierung. Laut Gesetzentwurf (Ministerium für Kultur und Wissenschaft 2024a), den das Kabinett im Oktober 2024 verabschiedet hat, sieht die Novellierung auch gleichstellungspolitische Weiterentwicklungen vor. Unter anderem ist eine zusätzliche Entlastung und Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen im Verhältnis zur Größe der Hochschule und zur Zahl ihrer Mitglieder vorgesehen (Ergänzung § 24 HG), eine Entlastung für übermäßige Gremientätigkeit zur Gewährung deren geschlechterparitätischer Besetzung (Ergänzung § 11b HG), überarbeitete Regelungen zum Schutz vor Machtmissbrauch, Diskriminierung und insbesondere sexualisierter Gewalt sowie für einen sicheren Hochschulraum (Neufassung § 51a HG und Einführung eines neuen Teils 10 „Sicherheit und Redlichkeit in der Hochschule“). Auch das Kunsthochschulgesetz soll entsprechend aktualisiert werden.

³ Laut § 26 Abs. 1 HG werden die organisatorischen Grundeinheiten der Hochschule als Fachbereiche bezeichnet. Viele Universitäten nennen ihre Grundeinheiten jedoch Fakultät, und auch die Hochschule für Gesundheit Bochum weicht vom Begriff Fachbereich ab und nutzt stattdessen Department. Im vorliegenden Text wird analog zum HG für allgemein gehaltene Aussagen zu den organisatorischen Grundeinheiten der Begriff Fachbereich verwendet.

tere Angaben zu ihrer Gleichstellungsarbeit machen sowie zusätzliches Material einreichen. Von letzterem haben lediglich eine Kunsthochschule und eine Universität Gebrauch gemacht.

Neben der schriftlichen Befragung werden für einzelne Kapitel weitere Datengrundlagen hinzugezogen. Hierbei handelt es sich um Auswertungen der vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW betriebenen Datenbanken „Kinderbetreuung an Hochschulen in NRW“, „Gleichstellungsprojekte an Hochschulen in NRW“ und „Wissenschaftler_innen des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung“. Im Rahmen der Hochschulbefragung erging daher ebenfalls die Bitte an die Hochschulen, ihre Einträge in den beiden erstgenannten Datenbanken zu aktualisieren. Als Stichtag für diese Aktualisierungen wurde der 31. Juli 2024 bestimmt. Darüber hinaus wurde im März 2025 anhand einer eigenen Website-Recherche die geschlechterbezogene Zusammensetzung der Hochschulleitungsgremien erhoben.

Thematische Auswertung und Aufbau

Die einzelnen Kapitel gliedern sich entlang folgender thematischer Schwerpunkte und ihrer gesetzlichen Regelungen:

1. Geschlechtergerechte Besetzung der Leitungsgremien und -positionen (§ 11b HG/§ 12a KunstHG)
2. Gleichstellungsmaßnahmen (§ 6 LGG)
3. Familienfreundliche Hochschule (§ 3 Abs. 5 HG/§ 3 Abs. 4 KunstHG)
4. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, Diskriminierungsschutz
5. Geschlechterforschung
6. Geschlechtergerechte Finanzierungsmodelle (§ 24 Abs. 5 HG/§ 22 Abs. 5 KunstHG)
7. Gleichstellungssteuerung und -controlling (Erstellung von Gleichstellungsplänen nach § 5 LGG; Gleichstellungsquoten und -ziele nach § 37a HG/§ 30a KunstHG)
8. Gleichstellungsbeauftragung (§ 15ff. LGG und § 24 HG/§ 22 KunstHG)

1 GESCHLECHTERGERECHTE BESETZUNG DER LEITUNGSGREMIEN UND -POSITIONEN

An den Hochschulen bleibt die gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter und insbesondere von Frauen an Führungs- und Leitungsgremien ein wichtiges Gleichstellungsziel (Hendrix i. E.). § 11b HG und § 12a KunstHG verpflichten die Hochschulen zur geschlechterparitätischen Besetzung ihrer Gremien und somit zur Erfüllung dieses Ziels. Eine geschlechtergerechte Zusammensetzung von Leitungsgremien und -positionen steht jedoch vor der Herausforderung, dass Professuren mehrheitlich mit Männern besetzt sind und sich dieses Geschlechterverhältnis nur langsam zugunsten von Frauen verändert. Daher ist in begründeten Ausnahmefällen eine Abweichung von dieser gesetzlichen Vorgabe zulässig. So gilt ein nach Statusgruppen getrennt besetztes Gremium auch dann als geschlechterparitätisch besetzt, wenn der Frauenanteil in der Gruppe der Hochschullehrenden dem jeweiligen Frauenanteil der für das Gremium zur Besetzung entsprechenden Gruppe der Professor_innen entspricht und im jeweiligen Gremium insgesamt eine paritätische Besetzung erreicht wird.

Die jährliche Analyse der Hochschulleitungen durch das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) zeigt, dass an den Universitäten und HAWs in Deutschland zunehmend mehr Rektorinnen im Amt sind: Fast ein Drittel wird durch eine Frau geleitet (Roessler 2024: 3). Damit ist der Anteil von Frauen an den Rektor_innen höher als ihr Anteil von 28,8 % an den hauptberuflichen Professuren (Statistisches Bundesamt 2024). Dieser Zuwachs basiert auf den Entwicklungen an den Universitäten, denn hier beträgt der Anteil von Frauen an den Rektor_innen mittlerweile 42 %, während er an den HAWs bei lediglich 25 % verbleibt (Roessler 2024: 3). Jedoch sind Hochschulrektorinnen auch mit Widerständen und Abwertungen konfrontiert (vgl. Grulich et al. 2025: 13). Riegraf (2024) konstatiert, dass erfolgreiche Führung nach wie vor mit Konzepten von Männlichkeit verbunden sei und die Führungskompetenzen von Frauen oftmals angezweifelt würden. Frauen in Führungspositionen schlage häufiger Kritik entgegen, bis hin zu Beleidigungen und Aggressionen. Zudem zeige sich, dass Frauen, die Führungspositionen erreichen, diese oftmals

schnell wieder verlassen, was mit dem Bild der Drehtür veranschaulicht wird. An den Hochschulen ließe sich dieser Drehtüreffekt ebenfalls beobachten:

„Aufgrund des schwierigen Arbeitsumfelds, in dem sie negative Arbeitserfahrungen und verschiedene Kontrollsituationen vorfinden, kommt es bei Hochschulleiterinnen wesentlich häufiger als bei ihren männlichen Kollegen zu Rücktritten, Enthebungen oder einer Nichtwiederwahl“ (Riegraf 2024).

Das vorliegende Kapitel schreibt die Entwicklung der Frauenanteile an den Leitungsgremien der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW fort. Zu diesen Organen der Hochschule gehören laut § 14 Abs. 1 HG u. a. das Rektorat, die Rektorin bzw. der Rektor, der Hochschulrat und der Senat. Für die Kunsthochschulen sind dies nach § 15 Abs. 1 die Rektorin oder der Rektor, das Rektorat und der Senat. Die im März 2025 durchgeführte Erhebung der Frauen- und Männeranteile⁴ an den Hochschulleitungsgremien durch die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW bildet die Datengrundlage für die folgende Analyse.⁵ Neben den zentralen Organen

der Hochschule werden auch dezentrale Leitungspositionen in den Dekanaten der Fachbereiche sowie die Dezernatsleitungen der Hochschulverwaltung in die Auswertung einbezogen. Betrachtet wird die jeweils aktuelle Zusammensetzung der Gremien sowie die Entwicklung im Zeitverlauf seit 2019. Vakante und in Stellvertretung ausgeübte Positionen werden hierbei nicht miteinbezogen. Darüber hinaus ist bei der Längsschnittanalyse zu berücksichtigen, dass seit Januar 2025 die Hochschule für Gesundheit Bochum mit der Hochschule Bochum zur Hochschule Bochum fusioniert ist. Die Grundgesamtheit umfasst daher für das Jahr 2025 nicht mehr 37, sondern 36 Hochschulen in Trägerschaft des Landes.

Zunächst wird die Zusammensetzung der einzelnen Gremien dargestellt, im Anschluss daran erfolgt eine Auswertung nach Hochschulart, die auch unterschiedliche Entwicklungen zwischen den Hochschulen in den Blick nimmt. Abschließend wird auf der Basis der schriftlichen Hochschulbefragung analysiert, welche Maßnahmen die Hochschulen zur Entlastung von besonders durch Gremienarbeit belasteten Frauen ergreifen.

1.1 HOCHSCHULLEITUNGEN – ENTWICKLUNG DER FRAUEN- UND MÄNNERANTEILE

In diesem Abschnitt werden die Entwicklungen der Beteiligung von Frauen in den Leitungsorganen und -positionen analysiert. Dazu werden die aktuellen Daten mit den Zahlen der Jahre 2019 und 2022 verglichen, um so Veränderungen im Zeitverlauf identifizieren zu können. Als erstes Ergebnis zeigt sich eine stetige Erhöhung der Frauenanteile über alle Leitungsgremien und -positionen hinweg von 32,1 % in 2019 auf 38,7 % in 2025 (Tab. II 1.1). Frauen sind in den Hochschulräten bereits seit 2019 rund zur Hälfte vertreten, und auch in den Senaten ist die Sitzverteilung mit Frauenanteilen von ca. 45 % seit 2022 der Parität nahe. Demgegenüber weisen die Rektorate eine deutlichere Erhöhung der Frauenanteile auf. War 2019 nur ein Drittel der Rektorspositionen mit Frauen besetzt, übersteigt ihr Anteil zum Erhebungszeitpunkt im März 2025 die 40-%-Marke (Abb. II 1.1). Die stärkste Erhöhung verzeichnet hierbei das Amt als Rektor_in. 2019 und 2022 lag der Anteil der Hochschulleiterinnen bei lediglich 22,9 % bzw. 22,2 %, im jetzigen Erhebungs-

zeitraum sind es nun 41,7 %, was einem Zuwachs von 18,8 Prozentpunkten seit 2019 entspricht. Während die Entwicklungen bezüglich der geschlechterparitätischen Besetzung bei diesen hochschulweiten Organen und Gremien positiv ausfallen, hat sich die Situation in den Fachbereichen kaum verändert. So sind Frauen in den Dekanaten weiterhin unterrepräsentiert, auch wenn ihr Anteil an allen Dekanatspositionen seit 2019 von 19,1 % um 7,7 Prozentpunkte auf nun 26,8 % gestiegen ist. Aufgrund der sehr niedrigen Ausgangswerte erhöhen sich die Frauenanteile dort allerdings sehr langsam, sodass Männer die deutliche Mehrheit der Posten in den Dekanaten besetzen. Besonders gravierend ist, dass der Anteil der Dekaninnen weiterhin bei weniger als einem Fünftel liegt.

1.1.1 Hochschulrat

Nach § 21 Abs. 1 HG erfüllen die Hochschulräte eine Aufsichtsfunktion, indem sie das Rektorat beraten und

⁴ Die Zuordnung zu einer der Geschlechtergruppen erfolgte auf Basis von Vornamen und, wo verfügbar, über zusätzliche Informationen wie Pronomen.

⁵ Die Daten werden jährlich aktualisiert und sind über das Statistikportal abrufbar: <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/start> [Zugriff am 01.08.2025].

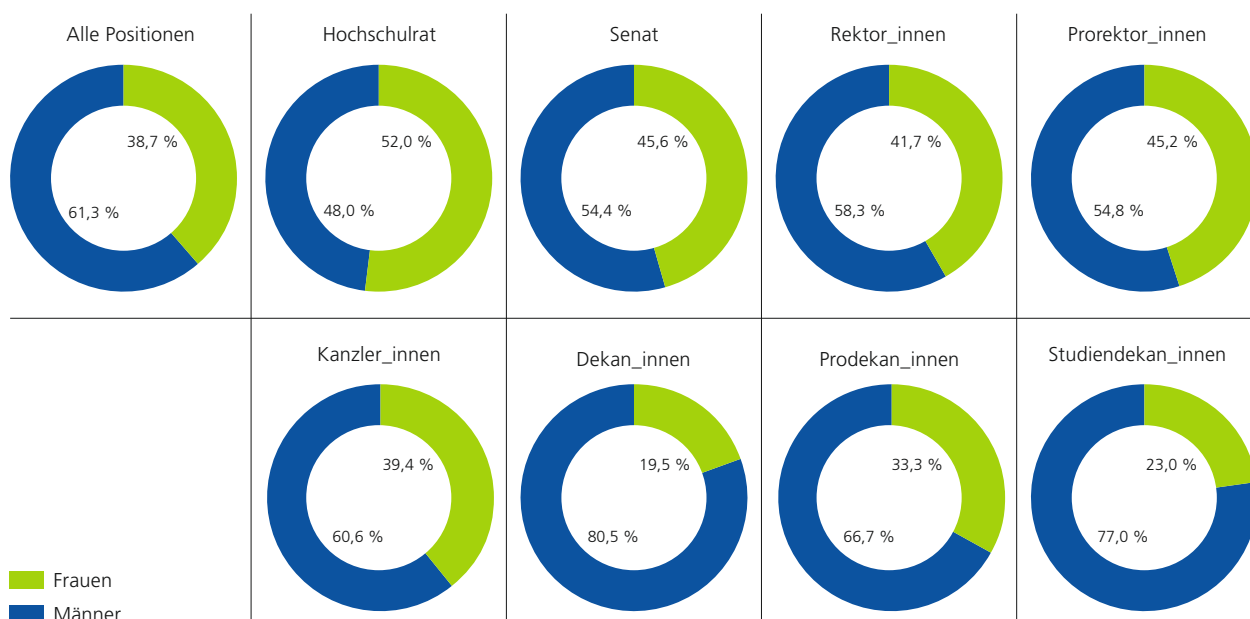


Abb. II 1.1 Gremien und Führungspositionen an nordrhein-westfälischen Hochschulen – Frauen- und Männeranteile 2025. (Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen. Gezählt wurden die stimmberechtigten Mitglieder des Senats. Prodekan_innen und Studiendekan_innen wurden aufgrund der Tätigkeit zugeordnet. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt)

Tab. II 1.1 Gremien und Führungspositionen an nordrhein-westfälischen Hochschulen nach Geschlecht 2019 bis 2025

	2019			2022			2025			2019–2025
	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Diff. Frauenanteil
	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%	%-Punkte
Hochschulrat	130	135	49,1 %	129	128	50,2 %	140	129	52,0 %	2,9
Senat	307	493	38,4 %	356	446	44,4 %	356	425	45,6 %	7,2
Rektorat	62	124	33,3 %	78	122	39,0 %	85	110	43,6 %	10,3
davon Rektor_innen	8	27	22,9 %	8	28	22,2 %	15	21	41,7 %	18,8
davon Prorektor_innen	43	72	37,4 %	58	70	45,3 %	57	69	45,2 %	7,8
davon Kanzler_innen	11	25	30,6 %	12	24	33,3 %	13	20	39,4 %	8,8
Dekanate	143	604	19,1 %	179	616	22,5 %	225	613	26,8 %	7,7
davon Dekan_innen	36	219	14,1 %	48	215	18,3 %	51	211	19,5 %	5,4
davon Prodekan_innen	74	257	22,4 %	97	262	27,0 %	134	268	33,3 %	10,9
davon Studiendekan_innen	33	128	20,5 %	34	139	19,7 %	40	134	23,0 %	2,5
Alle Positionen	642	1.356	32,1 %	742	1.312	36,1 %	806	1.277	38,7 %	6,6

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt. Gezählt wurden die stimmberechtigten Mitglieder des Senats. Prodekan_innen und Studiendekan_innen wurden aufgrund der Tätigkeit zugeordnet. Die Daten aus 2019 und 2022 stammen aus Kortendiek et al. (2022: 185).

dessen Geschäftsführung kontrollieren. Auch die Zusammensetzung des Hochschulrats ist gesetzlich geregelt: Nach § 21 Abs. 3 HG muss der Frauenanteil mindestens 40 % betragen, und die Hälfte der Mitglieder dürfen keine Hochschulangehörigen sein. In der Gesamtschau aller Hochschulräte an den Universitäten und HAWs zeigt sich, dass Frauen mit einem Anteil von 52,0 % die Mehrheit der Mitglieder stellen. Die geschlechtergerechte Teilhabe von Frauen in den Hoch-

schulräten hat sich im betrachteten Zeitraum demnach verfestigt.

§ 8 KunstHG sieht einen Kunsthochschulbeirat vor. Dieser wird vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen (MKW) bestellt und nimmt sowohl gegenüber dem Land als auch den sieben Kunsthochschulen die Rolle eines beratenden Expert_innengremiums ein. Hinsichtlich einer

geschlechtergerechten Zusammensetzung des Kunsthochschulbeirats finden die allgemeinen Regeln des LGG Anwendung. Danach sollen Gremien geschlechterparitätisch besetzt werden. Nachdem das Gremium infolge der Novellierung des KunstHG seit 2019 vakant war, wurde im März 2024⁶ ein neuer Kunsthochschulbeirat bestellt, der mit sechs Frauen und sechs Männern besetzt ist.

1.1.2 Senat

Als Wahlgremien nehmen die Senate eine Sonderstellung ein, da sie als Organe der Selbstverwaltung nach Statusgruppen getrennt von allen Hochschulmitgliedern gewählt werden (§ 13 Abs. 1 HG/§ 14 Abs. 1 KunstHG). Daher ist für die geschlechtergerechte Sitzverteilung im Senat die Aufstellung paritätischer Kandidat_innenlisten für die verschiedenen Statusgruppen entscheidend, was an den Hochschulen erfolgreich umgesetzt wird. Dies zeigt sich darin, dass die Senate mit 45,6 % den zweithöchsten Frauenanteil unter allen Leitungsgremien an den Hochschulen in NRW aufweisen. Allerdings flacht das Tempo der positiven Entwicklung der letzten Jahre ab. Nahm der Frauenanteil zwischen 2019 und 2022 um 6,0 Prozentpunkte zu, ist 2025 gegenüber 2022 nur noch ein Plus von 1,2 Prozentpunkten zu verzeichnen. Der Anteil der Professorinnen in der Statusgruppe der Hochschullehrer_innen entwickelt sich positiv. Er beträgt nun 35,3 %.

1.1.3 Rektorat

Frauen besetzen derzeit 43,6 % aller Positionen im Rektorat, 2019 waren es noch 33,3 %, was einen Anstieg um 10,3 Prozentpunkte bedeutet. Zugleich zeigt sich, dass sich die Frauenanteile je nach Rektoratsposition unterschiedlich entwickeln. Seit 2022 hat sich die Anzahl der amtierenden Rektorinnen bzw. Präsidentinnen zum Stichtag 2025 deutlich erhöht. Nunmehr werden 15 Hochschulen (41,7 %) von einer Frau geleitet. Bei den Prorektoraten ist der Anteil der Frauen im Vergleich zum Jahr 2022 hingegen konstant geblieben, er liegt mit einem Anteil von rund 45 % jedoch auf einem hohen Niveau. Darüber hinaus weisen die Entwicklungen hinsichtlich der Verwaltungsleitungen der Hochschulen eine positive Richtung auf, denn der Frauenanteil an den Kanzler_innen ist von 30,6 % in 2019 auf 39,4 % in 2025 gestiegen.

1.1.4 Dekanat

Bei der Betrachtung der Teilhabe von Frauen in den Leitungsgremien und -positionen fällt die große Diskrepanz zwischen den Frauenanteilen an den Hochschul- und Fachbereichsleitungen auf. Trotz einer leichten Steigerung um 7,7 Prozentpunkte seit 2019 bleiben Frauen nach wie vor mit einem derzeitigen Anteil von 26,8 % in den Dekanaten unterrepräsentiert. Die wichtige Leitungsposition als Dekan_in im Fachbereich bekleiden nach wie vor nur wenige Frauen. Ihr Anteil verbleibt zum Stichtag 2025 mit 19,5 % unterhalb der 20-%-Marke und hat sich im Vergleich zum Jahr 2022 (18,3 %) kaum verändert. Demgegenüber stieg der Frauenanteil in den Prodekanaten erneut deutlich an, sodass Frauen nunmehr ein Drittel der Prodekan_innen stellen. Bei den Studiendekan_innen ist der Frauenanteil von 20,5 % im Jahr 2019 auf aktuell 23,0 % gestiegen und verbleibt trotz leichter Steigerung ebenfalls auf einem niedrigen Niveau.

1.1.5 Dezernatsleitung

Die Dezernatsleitungen bilden die zweite Hierarchieebene der Hochschulverwaltung unterhalb der Kanzler_innen. Frauen sind bei diesen Führungspositionen insgesamt paritätisch vertreten (Tab. II 1.2). Ein Frauenanteil von mindestens 50,0 % gilt jedoch im Durchschnitt ausschließlich für die Universitäten und HAWs; an den Kunsthochschulen ist der Frauenanteil mit 41,2 % geringer. Zwischen den einzelnen Hochschulen zeigen sich ebenfalls Unterschiede. Beispielsweise leitet an der Deutschen Sporthochschule Köln keine Frau ein Dezernat, während an der Universität Paderborn 83,3 % der Dezernatsleitungen Frauen obliegt. Insgesamt erreichen acht Universitäten einen Frauenanteil von mindestens 50 %, sechs verbleiben unterhalb der 50-%-Marke. Unter den HAWs stellen an neun Hochschulen Frauen mindestens die Hälfte der Dezernatsleitungen; die Fachhochschule Südwestfalen weist dabei mit 37,5 % den geringsten Frauenanteil auf. An den vier Kunsthochschulen mit Dezernaten sind diese in zwei Fällen mehrheitlich mit Frauen besetzt, während die Frauenanteile der beiden anderen Kunsthochschulen niedriger liegen und maximal ein Viertel betragen.

⁶ Vgl. <https://www.land.nrw/pressemitteilung/studienangebot-kunst-und-musikhochschulen-besser-machen-der-neue> [Zugriff am 01.08.2025].

Tab. II 1.2 Frauenanteile an Dezernatsleitungen an nordrhein-westfälischen Hochschulen 2025

Universität	Frauenanteil (%)	HAW	Frauenanteil (%)	Kunsthochschule	Frauenanteil (%)
U Paderborn	83,3 %	HS Westfälische	75,0 %	Folkwang U der Künste	66,7 %
FernU Hagen	80,0 %	HS Rhein-Waal	75,0 %	HS für Musik und Tanz Köln	60,0 %
U Bielefeld	66,7 %	FH Aachen	66,7 %	Kunstakademie Münster	25,0 %
U Duisburg-Essen	66,7 %	HS Bonn-Rhein-Sieg	60,0 %	Robert Schumann HS Düsseldorf	20,0 %
U Bonn	66,7 %	HS Bielefeld	50,0 %	Kunst-HS für Medien Köln*	(-)
RWTH Aachen	50,0 %	HS Bochum	50,0 %	Kunstakademie Düsseldorf*	(-)
U Köln	50,0 %	FH Dortmund	50,0 %	HS für Musik Detmold*	(-)
U Münster	50,0 %	HS Düsseldorf	50,0 %		
U Bochum	42,9 %	HS Ruhr West	50,0 %		
U Wuppertal	42,9 %	FH Münster	40,0 %		
U Siegen	40,0 %	TH Ostwestfalen-Lippe	40,0 %		
U Düsseldorf	33,3 %	HS Niederrhein	40,0 %		
TU Dortmund	28,6 %	HS Hamm-Lippstadt	40,0 %		
DSHS Köln	0,0 %	FH Südwestfalen	37,5 %		
		TH Köln*	(-)		
Alle Universitäten	51,1 %	Alle HAWs	50,6 %	Alle Kunsthochschulen	41,2 %
Alle Hochschulen					50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen. Es wurden jeweils die Leitungen der Dezernate mitgezählt, jedoch keine Stabsstellen o. Ä. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt. * Die TH Köln, die Kunst-HS für Medien Köln, die Kunstakademie Düsseldorf und die HS für Musik Detmold verfügen über keine Dezernate.

1.2 GESCHLECHTERGERECHTE GREMIENBESETZUNG NACH HOCHSCHULART

Die Geschlechterverteilung in den Leitungsgremien variiert je nach Hochschulart. Bezogen auf alle Gremien ergeben die folgenden Auswertungen, dass sich die Kunsthochschulen mit 45,7 % durch den höchsten Frauenanteil auszeichnen, gefolgt von den HAWs mit 38,7 % und den Universitäten mit 37,2 % (Tab. II 1.3, Tab. II 1.4, Tab. II 1.5).

Weitere Unterschiede werden sichtbar, wenn die einzelnen Leitungsgremien und -positionen nach Hochschulart betrachtet werden. Die Hochschulräte bilden sowohl an Universitäten (51,6 %) als auch an den HAWs (52,7 %) weiterhin die Gremien mit den höchsten Frauenanteilen und sind somit die einzigen, die paritätisch besetzt sind. Die Senate der Kunsthochschulen sind zur Hälfte mit Frauen besetzt, und die Universitäten sind mit einem Frauenanteil von 46,8 % in den Senaten nahe der Parität, während er an den HAWs mit 42,6 % die 40-%-Marke gerade erst übersteigt. Hinsichtlich der Beteiligung von Frauen in den Rektoraten sind die Universitäten mit einem Frauenanteil von 47,1 % führend, gefolgt von den Rektoraten der HAWs (42,9 %). Die Kunsthochschulen weisen den niedrigsten Anteil an Frauen bei den Rekto-

raten auf (35,5 %). Bei den Dekanaten zeigt sich ein anderes Bild: Hier haben an den Kunsthochschulen Frauen mit einem Anteil von 40,8 % Dekanatspositionen inne. An den HAWs und Universitäten sind Frauen hingegen deutlich unterrepräsentiert. Während der Frauenanteil an den HAWs 28,5 % beträgt, bilden die Universitäten mit 24,1 % das Schlusslicht.

Im Folgenden stehen die geschlechterbezogenen Differenzen bei der Besetzung der Leitungsgremien zwischen den einzelnen Hochschulen nach der Hochschulart im Fokus.

1.2.1 Universitäten

Die Frauenanteile an allen Führungspositionen der Universitäten bewegen sich zwischen 31,2 % an der RWTH Aachen und 47,6 % an der Universität Köln (Tab. II 1.3). Sechs Universitäten erreichen bei ihren Frauenanteilen mindestens die 40-%-Marke, die weiteren acht verbleiben unterhalb. Wie gesetzlich vorgeschrieben, sind die Hochschulräte an allen Universitäten zu mindestens 40 % mit Frauen besetzt.

Elf der 14 Hochschulräte weisen einen Frauenanteil von 50 % auf oder liegen sogar oberhalb dieser Marke. Die Universität Düsseldorf und die TU Dortmund führen mit einem Frauenanteil von jeweils 62,5 % die Liste der Universitäten an, am niedrigsten fallen diese an der RWTH Aachen und an der FernUniversität Hagen mit jeweils 40,0 % aus. In Bezug auf die Senate stellen sich die Unterschiede zwischen den Universitäten weit größer dar. Frauen sind im Senat der Universität Duisburg-Essen mit 64,0 % am stärksten vertreten, gefolgt von der Universität Münster (60,9 %). An drei weiteren Universitäten – Köln, Bielefeld und Bochum – sind die Senate ebenfalls mehrheitlich mit Frauen besetzt. Deutlich niedriger, bei knapp unter 30 %, liegt hingegen der Anteil der Senatorinnen an der Universität Wuppertal, und an der Universität Paderborn haben Frauen nicht ganz ein Drittel der Sitze im Senat inne. Neben den Hochschulräten und den Senaten nähert sich die Zusammensetzung der Rektorate an den Universitäten mit einem Frauenanteil von 47,1 % der Parität. In neun Rektoraten sind Frauen mindestens zur Hälfte vertreten, an der Universität Wuppertal sogar zu zwei Dritteln, und an der Universität Bonn macht ihr Anteil 62,5 % aus. Demgegenüber ist an der FernUniversität Hagen im Erhebungszeitraum keine Rektoratsposition mit einer Frau besetzt. Die Rektorate der Universität Paderborn und der Deutschen Sporthochschule Köln sind mit Frauenanteilen von einem Drittel ebenfalls nicht geschlechterparitätisch zusammengesetzt.

Die Frauenanteile in den Dekanaten bewegen sich nach wie vor auf einem sehr niedrigen Niveau. Bemerkenswert ist es, dass die Universität Köln hier eine absolute Spitzenposition einnimmt und als einzige Universität mit einem Frauenanteil von 41,9 % an den Dekanatspositionen die 40-%-Marke übersteigt. Dahinter folgen die Dekanate der Universität Bonn, hier sind Frauen zu etwas mehr als einem Drittel vertreten. Demgegenüber weichen die Werte an der RWTH Aachen (14,7 %) und an der TU Dortmund (14,6 %) deutlich nach unten ab.

1.2.2 HAWs

Wie an den Universitäten weisen auch an den HAWs die Frauenanteile an allen Führungspositionen eine große Spannweite auf (Tab. II 1.4). Die Hochschule Bielefeld ist die einzige Hochschule, an der Frauen im Durchschnitt leicht mehrheitlich alle Führungspositionen besetzen. An fünf weiteren Hochschulen bekleiden Frauen mit Anteilen von mindestens 40 % Leitungsämter und -positionen, gefolgt von sieben Hochschulen mit Frauenanteilen von etwa einem Drittel bis 39,2 %. Die Hochschule Bochum und die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe haben mit Anteilen von 30,9 % bzw. 30,2 % die 30-%-Marke nur knapp überschritten. Hinsichtlich der Hochschule Bochum ist zu berücksichtigen, dass diese seit dem 1. Januar 2025 mit der Hochschule für Gesundheit fusioniert ist. Im Jahr 2022 hatte die Hochschule für Gesundheit Bochum mit

Tab. II 1.3 Frauenanteile an Leitungs- und Führungspositionen der nordrhein-westfälischen Universitäten 2025

Universität	Hochschulrat	Senat	Rektorat	Dekanate	Alle Führungspositionen
U Köln	60,0 %	57,1 %	37,5 %	41,9 %	47,6 %
U Bonn	53,8 %	45,8 %	62,5 %	35,5 %	44,7 %
U Düsseldorf	62,5 %	41,4 %	50,0 %	29,4 %	41,7 %
DSHS Köln	50,0 %	38,9 %	33,3 %	(-)	40,6 %
U Bielefeld	50,0 %	54,2 %	50,0 %	29,5 %	40,5 %
U Duisburg-Essen	50,0 %	64,0 %	50,0 %	24,5 %	40,0 %
U Siegen	50,0 %	45,8 %	50,0 %	20,0 %	38,3 %
U Münster	50,0 %	60,9 %	50,0 %	22,4 %	35,8 %
U Bochum	42,9 %	56,0 %	50,0 %	24,6 %	35,0 %
TU Dortmund	62,5 %	48,1 %	57,1 %	14,6 %	32,2 %
U Wuppertal	57,1 %	29,2 %	66,7 %	18,2 %	32,2 %
U Paderborn	55,6 %	32,1 %	33,3 %	20,8 %	31,3 %
FernU Hagen	40,0 %	40,9 %	0,0 %	15,4 %	31,3 %
RWTH Aachen	40,0 %	46,2 %	42,9 %	14,7 %	31,2 %
Alle Universitäten	51,6 %	46,8 %	47,1 %	24,1 %	37,2 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt.

Tab. II 1.4 Frauenanteile an Leitungs- und Führungspositionen der nordrhein-westfälischen HAWs 2025

HAW	Hochschulrat	Senat	Rektorat	Dekanate	Alle Führungspositionen
HS Bielefeld	62,5 %	58,8 %	66,7 %	33,3 %	53,5 %
HS Düsseldorf	50,0 %	45,8 %	40,0 %	42,1 %	44,6 %
HS Bonn-Rhein-Sieg	50,0 %	35,3 %	60,0 %	45,5 %	43,9 %
HS Rhein-Waal	40,0 %	54,2 %	20,0 %	30,8 %	42,3 %
HS Ruhr West	50,0 %	40,0 %	40,0 %	37,5 %	41,7 %
FH Südwestfalen	70,0 %	45,0 %	50,0 %	25,9 %	41,3 %
FH Aachen	50,0 %	44,0 %	20,0 %	36,6 %	39,2 %
HS Hamm-Lippstadt	50,0 %	35,7 %	40,0 %	25,0 %	38,7 %
FH Dortmund	40,0 %	37,5 %	40,0 %	37,5 %	38,1 %
HS Niederrhein	62,5 %	45,8 %	80,0 %	15,4 %	38,1 %
TH Köln	50,0 %	42,9 %	33,3 %	33,3 %	37,5 %
FH Münster	50,0 %	54,2 %	20,0 %	22,2 %	35,6 %
HS Westfälische	50,0 %	30,4 %	33,3 %	26,3 %	32,8 %
HS Bochum	66,7 %	35,0 %	33,3 %	10,0 %	30,9 %
TH Ostwestfalen-Lippe	50,0 %	32,0 %	60,0 %	16,0 %	30,2 %
Alle HAWs	52,7 %	42,6 %	42,9 %	28,5 %	38,7 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt.

58,6 % den höchsten Frauenanteil inne, während an der Hochschule Bochum gerade einmal ein Viertel der Führungspositionen mit Frauen besetzt war.

An 13 der 15 HAWs ist der jeweilige Hochschulrat zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern oder sogar mehrheitlich mit Frauen besetzt. Alle Hochschulen erfüllen die gesetzlich vorgegebene 40-%-Marke. An der Fachhochschule Südwestfalen stellen Hochschulrätinnen mit einem Anteil von 70,0 % deutlich über zwei Drittel der Mitglieder. Unterschiede zwischen den HAWs lassen sich hinsichtlich der geschlechterbezogenen Sitzverteilung in den Senaten feststellen. In den Senaten der Hochschulen Bielefeld (58,8 %) und Rhein-Waal (54,2 %) sowie der Fachhochschule Münster (54,2 %) sind Frauen mehrheitlich vertreten, in sechs weiteren Senaten sind mindestens 40,0 % der Mitglieder Senatorinnen. An den übrigen sechs Hochschulen bewegen sich die Frauenanteile zwischen 37,5 % und 30,4 % bei etwa einem Drittel. Die deutlichsten Unterschiede zeigen sich bei den Rektoraten: Während Frauen an der Hochschule Niederrhein vier von fünf Rektoratspositionen bekleiden und auch die Rektorate der Hochschulen Bielefeld (66,7 %) und Bonn-Rhein-Sieg (60,0 %) sowie der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe (60,0 %) mehrheitlich mit Frauen besetzt sind, beträgt ihr Anteil an der Hochschule Rhein-Waal und an den Fachhochschulen Aachen und Münster lediglich jeweils 20,0 %.

Der Frauenanteil in den Dekanaten der HAWs ist mit 28,5 % etwas höher als an den Universitäten (24,1 %). An den Hochschulen Bonn-Rhein-Sieg und Düsseldorf liegen die Frauenanteile an den Dekanatspositionen oberhalb von 40 %, sodass Frauen dort auf der Ebene der Fachbereichsleitung im Vergleich außerordentlich gut vertreten sind. Demgegenüber liegen die Frauenanteile an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe, der Hochschule Niederrhein und der Hochschule Bochum unterhalb der 20-%-Marke, an letzterer beträgt der Frauenanteil lediglich 10,0 %.

1.2.3 Kunsthochschulen

An den sieben Kunsthochschulen lassen sich ebenfalls geschlechterbezogene Differenzen bei der Besetzung von Führungspositionen feststellen (Tab. II 1.5). So stellen an der Kunstakademie Düsseldorf Frauen die Mehrheit der Leitungspositionen (60,0 %), an drei weiteren Kunsthochschulen erreichen die Frauenanteile mindestens 50,0 %. Demgegenüber weisen die Hochschule für Musik und Tanz Köln (40,6 %), die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf (38,1 %) und die Hochschule für Musik Detmold (36,6 %) zwar niedrigere Frauenanteile auf, gleichwohl haben hier Frauen etwas mehr als ein Drittel der Leitungspositionen und Gremiensitze inne.

Tab. II 1.5 Frauenanteile an Leitungs- und Führungspositionen der nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen 2025

Kunsthochschule	Kunsthochschulbeirat*	Senat	Rektorat	Dekanate	Alle Führungspositionen
Kunstakademie Düsseldorf	50,0 %	66,7 %	75,0 %	50,0 %	60,0 %
Kunst-HS für Medien Köln	50,0 %	68,8 %	25,0 %	(-)	56,3 %
Kunstakademie Münster	50,0 %	64,3 %	40,0 %	(-)	54,8 %
Folkwang U der Künste	50,0 %	54,2 %	40,0 %	44,4 %	50,0 %
HS für Musik und Tanz Köln	50,0 %	41,7 %	25,0 %	37,5 %	40,6 %
Robert Schumann HS Düsseldorf	50,0 %	31,8 %	25,0 %	50,0 %	38,1 %
HS für Musik Detmold	50,0 %	31,3 %	20,0 %	37,5 %	36,6 %
Alle Kunsthochschulen	50,0 %	49,6 %	35,5 %	40,8 %	45,7 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt. * Da es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat für alle Kunsthochschulen in NRW gibt, ist der Frauenanteil an allen Kunsthochschulen gleich. Für die Berechnung des Frauenanteils für die einzelne Kunsthochschule wird der Kunsthochschulbeirat jeweils eingerechnet, aber nur einfach in der Spalte „Alle Kunsthochschulen“.

Mit einem Frauenanteil von 49,6 % sind die Senate insgesamt paritätisch besetzt, jedoch zeigen sich große Unterschiede zwischen den einzelnen Hochschulen. Während an der Kunstakademie Münster, der Kunsthochschule für Medien Köln und der Kunstakademie Düsseldorf jeweils etwa zwei Drittel aller Senatsmitglieder Frauen sind, sind es an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf und der Hochschule für Musik Detmold nicht ganz ein Drittel. Die Zusammensetzung der Rek-

torate variiert ebenfalls stark zwischen den Kunsthochschulen: Die Frauenanteile bewegen sich zwischen 75,0 % an der Kunstakademie Düsseldorf und 20,0 % an der Hochschule für Musik Detmold. An den Kunsthochschulen sind Frauen mit einem Anteil von 40,8 % in den Dekanaten vertreten. An zwei Kunsthochschulen sind die Dekanate paritätisch besetzt, an den weiteren Hochschulen beträgt der Frauenanteil mindestens 37,5 %.

1.3 UMGANG MIT MEHRFACHBELASTUNG VON PROFESSORINNEN BEI DER GREMIENARBEIT

Die gesetzlichen Vorgaben zur geschlechtergerechten Gremienbesetzung nach § 11b HG/§ 12a KunstHG sollen die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Leitungspositionen und an sämtlichen Gremien der Hochschulen sicherstellen. Dies gilt daher ebenfalls für die paritätische Zusammensetzung von Berufungskommissionen. Insbesondere in Fachbereichen mit wenigen Professorinnen bedeutet diese Vorgabe jedoch häufig eine höhere zeitliche Belastung für diese. Inwiefern die Hochschulen die hierdurch möglichen Benachteiligungen von Professorinnen, etwa hinsichtlich der Forschungs- und Publikationstätigkeiten, auffangen, wird auf der Grundlage der Ergebnisse der Hochschulbefragung beschrieben. Es zeigt sich, dass im Vergleich mit dem Gender-Report 2022 allenfalls kleinere Veränderungen stattgefunden haben (vgl. Kortendiek et al. 2022: 190f.).

16 von 37 befragten Hochschulen gewähren einen Ausgleich bei Mehrfachbelastungen im Zuge von Gremientätigkeiten. Hierunter befindet sich auch die Hochschule

Niederrhein, die berichtet, dass das 2023 beschlossene Gleichstellungskonzept für Parität zwar eine Entlastung vorsieht, die Umsetzung jedoch noch ausstehe. In Einzelfällen würden jedoch individuelle Absprachen getroffen. An den Universitäten Düsseldorf und Paderborn sowie an der Hochschule Bielefeld existieren zum Befragungszeitpunkt noch keine Entlastungsmodelle, diese seien jedoch in Planung. Des Weiteren gibt die Kunsthochschule für Medien Köln an, dass sie darauf achte, hinsichtlich der Gremientätigkeit keine Mehrbelastung für Frauen entstehen zu lassen.

Unter den Hochschulen, die eine Kompensation für eine besonders hohe Arbeitsbelastung durch die Mitwirkung in Gremien anbieten, geschieht dies häufig in Form einer Lehrdeputatsreduktion oder durch die Finanzierung von Hilfskraftstunden. An einigen Hochschulen, wie der Universität Bochum, ist dies jedoch „nicht durch eine Ordnung geregelt“, und die Hochschule Bochum schreibt in diesem Zusammenhang, dass die in ausgewählten Ämtern angebotene Deputatsermäßigung

häufig nicht in Anspruch genommen werde. Einige Hochschulen berichten, für die Entlastung von Gremienarbeit Gleichstellungsmittel zu verwenden. An der Fachhochschule Südwestfalen werden für ein herausgehobenes Engagement in Gremien Entlastungen „in der Regel unabhängig von Geschlecht“ gewährt. Zugleich besteht aber „eine separate Regelung für die besondere Belastung aufgrund der Quotierungsvorschrift“, die bei einer Begleitung von drei Berufungskommissionen im Kalenderjahr greift. An der RWTH Aachen und der Universität Münster beziehen sich Kompensationen ebenfalls auf die Mitarbeit in Berufungskommissionen. An der RWTH Aachen erhalten die Fakultätsvertreterinnen als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte „ab einer Begleitung von zwei Berufungsverfahren pro Jahr Mittel zur Entlastung“. An der Universität Münster erhalten ausschließlich Professorinnen und Wissenschaftlerinnen in Fachbereichen mit einem entsprechenden Frauenan-

teil von unter 25 % auf Antrag Mittel von 1.500 Euro, die für eine Hilfskraft oder einen Lehrauftrag eingesetzt werden können.

Die Universität Bielefeld hat ein „Anreiz- und Entlastungsmodell sowohl für Professorinnen mit überproportionaler Gremientätigkeit als auch für Professorinnen, die die Dekaninfunktion übernehmen“, implementiert. Die Kompensation für die Gremienarbeit erhalten die Professorinnen selbst, während der entsprechenden Fakultät im Falle der Übernahme des Amtes einer Dekanin Mittel im Umfang einer 65-%-Stelle für wissenschaftliche Mitarbeit zur Verfügung gestellt werden. Des Weiteren gewährt die Universität Bonn verschiedene Formen der Unterstützung, etwa durch Lehraufträge, vorgezogene Forschungsfreiemester, eine Deputatsreduktion oder eine Vermittlung von Angeboten des Familienbüros.

1.4 RESÜMEE

Hinsichtlich der geschlechterbezogenen Zusammensetzung der Gremien und Leitungspositionen an den Hochschulen in NRW setzen sich die positiven Entwicklungen im aktuellen Berichtszeitraum fort. Die Frauenanteile an allen Führungspositionen sind seit 2019 kontinuierlich gestiegen. Erfreulich ist der hohe Frauenanteil von über 40 % unter den Rektor_innen und in den Rektoraten sowie in den Senaten. Das einzige Gremium mit einer seit 2019 konstanten geschlechterparitätischen Besetzung ist der Hochschulrat. Dies kann auf die hochschulgesetzlich geregelte Mindestquote von 40 % zurückgeführt werden. Frauen nehmen auch in dem durch das MKW bestellten Kunsthochschulbeirat die Hälfte der Sitze ein. Auch bei den Dezentralen zeigt sich eine ausgewogene Besetzung mit Frauen und Männern. Gleichwohl sind auch im Bereich der Verwaltung die Ämter der Kanzler_innen – und damit die höchsten Leitungspositionen – mehrheitlich mit Männern besetzt, denn der Frauenanteil beträgt hier nur 39,4 %. Auch die Fachbereichsleitungen sind mit einem Frauenanteil von 26,8 % an den Dekanatspositionen nach wie vor weit von einer paritätischen Besetzung entfernt. Das gilt insbesondere für das Amt als Dekan_in, denn der Anteil der Dekaninnen macht nicht ganz ein Fünftel aus.

Gerade in Fachbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, stellt die gesetzliche Vorgabe der geschlechterparitätischen Zusammensetzung von Gremien insofern eine Herausforderung dar, als Frauen hierdurch deutlich mehr Gremientätigkeiten leisten als ihre Kollegen im Fachbereich. Die Auswertung der Hochschulbefragung zum Stichtag 2024 zeigt nur wenig Veränderung im Vergleich mit den Ergebnissen des Gender-Reports 2022. Die Mehrheit der Hochschulen bietet keine Ausgleichsmöglichkeiten aufgrund einer höheren Arbeitsbelastung von Wissenschaftlerinnen an, die aus der gesetzlichen Verpflichtung zur geschlechtergerechten Gremienbesetzung resultieren kann. Lediglich 16 Hochschulen ergreifen Maßnahmen, um insbesondere die Mehrbelastung von Professorinnen auszugleichen, drei weitere planen Kompensationen. Zum Teil handelt es sich bei den berichteten Entlastungen um Einzelfalllösungen, sodass betroffene Frauen selbst mit den Dekanaten Absprachen treffen müssen. Darüber hinaus wird eine Mehrbelastung durch eine höhere Teilnahme von Frauen oder auch von weiteren Angehörigen der Fachbereiche mittels Verringerung des Lehrdeputats oder der Bereitstellung von Mitteln zur Unterstützung der eigenen Tätigkeit oder Vergabe von Lehraufträgen aufgefangen.

2 GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN – NEU- UND WEITERENTWICKLUNGEN

Die Gleichstellungsaktivitäten an den nordrhein-westfälischen Hochschulen umfassen eine Vielzahl an Maßnahmen und Projekten. Diese zielen häufig auf die Förderung von Frauen, um sowohl ihre Repräsentanz in den höheren akademischen Qualifikationsphasen, bei den Professuren und höheren Leitungsebenen sowie in den natur- und technikwissenschaftlichen Fächern zu verbessern als auch ihrer strukturellen Benachteiligung entgegenzuwirken. Die geschlechtergerechte Ausgestaltung der hochschulischen Rahmenbedingungen sowie die Information über und Sichtbarmachung von Gleichstellungsthemen stehen ebenfalls im Fokus der Maßnahmen. Zudem beziehen Hochschulen auch zunehmend Konzepte wie Diversität oder Intersektionalität in ihre Gleichstellungspolitiken ein und erweitern ihre Maßnahmen entsprechend (vgl. Kortendiek et al. 2022: 207ff.).

In diesem Kapitel werden die von den Hochschulen durchgeführten Gleichstellungsmaßnahmen dokumentiert.⁷ Für diese Bestandsaufnahme bilden die in der Datenbank „Gleichstellungsprojekte an Hochschulen in NRW“⁸ gelisteten Datensätze eine erste Grundlage. Die Datenbank enthält zum Auswertungszeitpunkt, dem 31. Juli 2024, 824 Einträge von 42 nordrhein-westfälischen Hochschulen, davon befinden sich 33 in Trägerschaft des Landes NRW. Am häufigsten zielen die Maßnahmen auf „Information und Beratung“

(261 Einträge). Die Bereiche „(Fort-)Bildungsangebote“ (148 Einträge), „Eltern- und Familienservice“ (107 Einträge), „Finanzielle Unterstützung“ (97 Einträge) sowie „Publikationen (Print/Web)“ (95 Einträge) sind ebenfalls zahlreich vertreten. Die Darstellung der Auswertung konzentriert sich auf Angebote für die verschiedenen Statusgruppen an den Hochschulen.

Im Anschluss sind die Perspektiven der Hochschulen auf ihre Gleichstellungsmaßnahmen Gegenstand der Betrachtung. Um Neu- und Weiterentwicklungen von Gleichstellungsmaßnahmen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes nachzuzeichnen, wurden die Hochschulen gefragt, welche neuen, besonders innovativen Gleichstellungsmaßnahmen sie seit der letzten Erhebung im Rahmen des Gender-Reports 2022 implementiert haben. Zudem sollten sie beantworten, inwiefern bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen neben Geschlecht weitere Ungleichheitsdimensionen einbezogen werden. Die Auswertung dieser beiden Fragen machte zunächst sichtbar, dass viele Hochschulen in ihrer Gleichstellungsarbeit Konzepte wie Intersektionalität oder Diversität einbeziehen. Daneben wurde eine Vielzahl an Gleichstellungsprojekten und Initiativen angeführt, die im weiteren Verlauf des Kapitels im Fokus der Betrachtung stehen.

2.1 GLEICHSTELLUNGSPROJEKTE NACH STATUSGRUPPEN

Die Datenbank „Gleichstellungsprojekte an Hochschulen in NRW“ bietet seit 2011 einen systematischen Überblick über Gleichstellungsmaßnahmen und Projekte der nordrhein-westfälischen Hochschulen. Diese werden differenziert nach Statusgruppe kurz skizziert.

2.1.1 Studierende

Die Datenbank listet insgesamt 242 Projekte auf, die Studierenden offenstehen. 59 dieser Projekte richten sich ausschließlich an diese Statusgruppe. Ein Großteil der Maßnahmen unterstützt die Vereinbarkeit und adressiert Studierende mit Kind(ern). Neben Gleichstellungs-

und Familienbüros bieten dazu auch die Allgemeinen Studierendenausschüsse Unterstützung und Beratung an, die zudem Projekte zum Themenfeld geschlechtliche und sexuelle Vielfalt initiiert haben. Des Weiteren werden Lehrveranstaltungen mit Gender-Bezug sowie Fortbildungs- und Mentoring-Angebote, die der Karriereförderung von Studentinnen dienen, angeboten.

2.1.2 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter_innen

Laut Datenbank richten sich 269 Projekte an wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter_innen, davon

⁷ Die Maßnahmen zu den Themenfeldern Vereinbarkeit sowie zur sexualisierten Diskriminierung und Gewalt werden gesondert in Teil II 3. und Teil II 4. dargestellt.

⁸ Vgl. <https://www.gleichstellung-hochschulen.nrw.de> [Zugriff am 01.08.2025].

sind 69 Projekte exklusiv für diese Gruppe konzipiert. Die Maßnahmen dienen insbesondere der Förderung einer wissenschaftlichen Karriere von Frauen und bestehen daher besonders häufig in Coaching-Angeboten, Mentoring-Programmen, Vernetzungsmöglichkeiten sowie finanzieller Unterstützung bspw. durch Stipendien. Letztere richten sich insbesondere an sogenannte Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Endphase von Promotion oder Habilitation.

2.1.3 Professorinnen und Führungskräfte

Die Anzahl an Maßnahmen, die sich ausschließlich auf Professorinnen und Führungskräfte fokussieren, fällt mit 28 gelisteten Projekten geringer aus. Insgesamt sind Professorinnen und Führungskräfte jedoch 209 Gleichstellungsprojekten zugeordnet. Bei den exklusiven Maßnahmen handelt es sich zumeist um Coaching-Angebote, die sich oftmals dezidiert an neuberufene Professorinnen oder Juniorprofessorinnen richten.

Viele Gleichstellungsmaßnahmen zielen auf die Erhöhung des Professorinnenanteils. In diesem Zusammenhang verweisen einige Hochschulen auf die Teilnahme am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder. Auch mithilfe eines proaktiven Recruitings sollen mehr Professorinnen sowie weitere weibliche Führungskräfte gewonnen werden. Darüber hinaus bieten einige Hochschulen auch Entlastungen für Professorinnen bei der Übernahme von Gremientätigkeiten an.

2.1.4 Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung

Für die Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV) listet die Datenbank 69 Gleichstellungsprojekte auf, davon richten sich lediglich 13 ausschließlich an diese Statusgruppe. Ausnahmslos sind diese Projekte an den Universitäten angesiedelt, häufig, um eine Ver-

netzung der Mitarbeitenden in den Sekretariaten zu ermöglichen. Hierbei handelt es sich um wichtige Austauschforen zu arbeitsrelevanten Themen, die eine gegenseitige Unterstützung im Arbeitsalltag bieten, aber auch das Ziel verfolgen, die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden in den Hochschulsekretariaten auf struktureller Ebene zu verbessern. Des Weiteren sind viele Maßnahmen im Bereich der Fort- und Weiterbildung angesiedelt.

2.1.5 Zielgruppenübergreifende Maßnahmen

Rund zwei Drittel der Maßnahmen in der Datenbank wenden sich an mehr als eine Zielgruppe. Neben den zuvor aufgeführten Gruppen werden u. a. Schüler_innen, Lehrende oder auch Organisationseinheiten sowie die Hochschule als Ganzes angesprochen.

Wie bereits im Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 202f.) aufgezeigt, zählen die meisten dieser übergreifenden Maßnahmen zu den Projekttypen „Information und Beratung“, „Publikationen“ sowie „Zertifikat/Auszeichnung“. Die Beratungs- und Informationsangebote beinhalten oftmals die Themenfelder Vereinbarkeit, (sexualisierte) Diskriminierung und Gewalt oder die Gleichstellungsarbeit insgesamt. Das Spektrum der Publikationsangebote ist vielfältig und reicht von Flyern, Broschüren und Handreichungen über Leitfäden und Berichte bis hin zu eigenen Magazinen und Rundbriefen sowie Internetauftritten. Die Bewerbungen zur Verleihung des „TOTAL E-QUALITY-Prädikats“, die Teilnahme am „audit familiengerechte hochschule“ oder der Charta „Familie in der Hochschule“ sind als Gleichstellungsprojekte ebenfalls in der Datenbank eingetragen. Zu den Auszeichnungen gehören zudem die von den Hochschulen ausgelobten Preise im Kontext von Gleichstellung.

2.2 INTERSEKTIONALITÄT UND DIVERSITÄT ALS KONZEPTE IN DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT

In den vergangenen Jahren haben die nordrhein-westfälischen Hochschulen Konzepte, Strategien sowie Strukturen zum Umgang mit der Diversität ihrer Angehörigen entwickelt. In diesem Zusammenhang lässt sich auch eine Erweiterung von Gleichstellungspolitiken um Diversitätsaspekte sowie eine zunehmende Berücksichtigung von möglichen Mehrfachdiskriminierungen beobachten. Dieses erweiterte Verständnis von Gleichstellung, das sich an Konzepten wie Diversität

oder Intersektionalität orientiert, wurde erstmals im Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 207ff.) erhoben. Auch in der aktuellen Hochschulbefragung wird deutlich, dass der überwiegende Teil der Hochschulen in Bezug auf Gleichstellungsmaßnahmen die Verschränkungen von Geschlecht mit weiteren Ungleichheitsdimensionen in den Blick nimmt, wobei sie unterschiedlichen Ansätzen und Konzepten folgen: So beziehen sich viele Hochschulen in ihren Antworten auf

eine intersektionale Ausrichtung ihrer Gleichstellungspolitiken und -maßnahmen, andere hingegen auf ihre hochschulischen Diversitätspolitiken. Auch hier werden Unterschiede in den Konzepten sichtbar, insofern Gleichstellung unter dem Dach von Diversität verortet wird oder Diversität ein zusätzliches Handlungsfeld neben Gleichstellung ist.

2.2.1 Intersektionales Gleichstellungsverständnis

Elf Hochschulen nutzen den Begriff der Intersektionalität, um zu beschreiben, wie sie bei der Umsetzung ihrer Gleichstellungsmaßnahmen weitere Ungleichheitsdimensionen einbeziehen. So erwähnt etwa die Universität Bielefeld, dass ihre intersektional ausgerichtete Gleichstellungsarbeit Mehrfachdiskriminierungen berücksichtige, und die Hochschule Rhein-Waal teilt mit, dass sie „stets intersektionell“ arbeite. An der Hochschule Ruhr West folge die Planung von Gleichstellungsmaßnahmen intersektionalen Überlegungen, hierbei werde sie durch das „Team Gender Equality & Diversity Management als Stabsstelle der Präsidentin“ unterstützt. Einige Hochschulen äußern zudem, dass ihren Gleichstellungsplänen ein intersektionales Verständnis zugrunde liege. So enthalte der zentrale Gleichstellungsplan der Universität Duisburg-Essen „intersektionale Aspekte“, und an der Fachhochschule Aachen sei Intersektionalität der „Leitgedanke in den Gleichstellungsplänen“. Des Weiteren werde Intersektionalität als Querschnittsbereich mitgedacht, bspw. an der Universität Düsseldorf und der Hochschule Hamm-Lippstadt.

Weitere Hochschulen verweisen darauf, ihr Beratungs- und Unterstützungsangebot intersektional ausgerichtet zu haben: Die RWTH Aachen und die Fachhochschule Südwestfalen nutzen hierzu bspw. die Zusammenarbeit der verschiedenen Beratungsstellen im Bereich Antidiskriminierung, und die Universität Wuppertal führt aus, dass sie in ihrem Supervisions- und Einzel-Coaching-Angebot sowie bei den Mentoring-Programmen die Verschränkung möglichst vieler Diversitätsdimensionen berücksichtige. Auch an der Westfälischen Hochschule werden im Rahmen des Coachings weitere Ungleichheitsdimensionen einbezogen, und an der FernUniversität Hagen „wird versucht, neben speziellen Maßnahmen zur reinen Förderung von Frauen auch Verschränkungen mit anderen Ungleichheitsdimensionen in den Blick zu nehmen“. Ein anderes Feld intersektionaler Gleichstellungsaktivitäten der Hochschulen stellen Workshops und weitere Veranstaltungsformate dar.

2.2.2 Verhältnis von Gleichstellungs- und Diversitätspolitiken

In den Antworten der Hochschulen wird deutlich, dass einige nordrhein-westfälische Hochschulen die Berücksichtigung von verschiedenen Ungleichheitsdimensionen neben Geschlecht im Bereich ihrer Diversitätspolitiken verorten. So findet an vielen Hochschulen eine Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungs- und Diversitätsakteur_innen statt, bspw. auf der Ebene der beiden Universitätskommissionen zu Gleichstellung und Diversity (Universität Duisburg-Essen) oder über die Vernetzung zwischen den dezentralen Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten (Universität Bochum). Zudem werden Gleichstellungsakteur_innen an den Hochschulen in die Entwicklung von Diversitätskonzepten einbezogen. So hat die Deutsche Sporthochschule Köln ihr Diversitätskonzept, das sich „neben der Fokussierung auf das Geschlecht auch mit weiteren Diversitätsdimensionen auseinandersetzt und Maßnahmen beschreibt“, in Abstimmung mit der Gleichstellung verabschiedet. Demgegenüber werden im Gleichstellungsplan der Hochschule für Musik und Tanz Köln weitere Ungleichheitsdimensionen einbezogen. So setze der Plan das Ziel, „Angehörigen unabhängig von ihrer ethnischen, kulturellen und sozialen Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität berufliches Fortkommen und Entwicklung zu ermöglichen“. An der Universität Münster ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte im Diversity Audit eingebunden, wodurch auch die „Zusammenarbeit des Büros für Gleichstellung mit der Koordinatorin Diversity“ an Intensität gewonnen hat.

Die Hochschulen haben zudem das Handlungsfeld Diversität in eigene Prorektorate oder Vizepräsidien verankert, so an der TU Dortmund, der Universität Duisburg-Essen und der Universität Siegen, oder, wie an der Universität Duisburg-Essen oder der Hochschule Bielefeld, Diversity-Kommissionen eingerichtet. Zudem gibt die Universität Duisburg-Essen die Neugründung eines „Diversity Support Centers“ an, das die Ressorts Gleichstellung, Vereinbarkeit und Vielfalt in einer operativen Einheit bündeln soll. Die Universität Paderborn hat eine Stelle einer Referentin für Diversity bei der zentralen Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt, um dadurch den „intersektionale[n] Blick auf die Gleichstellungsarbeit“ weiter zu schärfen. Neben einer Zusammenarbeit oder auch Überschneidungen zwischen den Feldern Gleichstellung und Diversität handelt es sich an anderen Hochschulen eher um parallele Strukturen, wie

die Universität Siegen ausführt. Neben dem Prorektorat für Nachwuchs, Diversity und Internationales wurde hier auch die Stelle einer Referentin für Diversity Policies geschaffen.

In den Rückmeldungen der Hochschulen wird ebenso die gemeinsame Adressierung von Gleichstellung und Diversität sichtbar, etwa indem die Universität Köln ihre Gleichstellungspläne in „Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität“ integriert hat und die Hochschule für Gesundheit Bochum ein „Postfach für Gleichstellungsthemen sowie Diskriminierungserfahrung“ für alle Hochschulmitglieder zur Verfügung stellt. Darüber

hinaus werden bereits bestehende Angebote im Feld der Gleichstellung um Diversitätsaspekte erweitert. So wurde das Gender Consulting der RWTH Aachen zum „Gender and Diversity Consulting“ ausgebaut und an der Universität Bochum das frühere „Lore Agnes-Programm“, mit dem gleichstellungsbezogene Projekte an den Einrichtungen gefördert wurden, neu konzipiert, indem nun unter dem neuen Namen „Lore Agnes Vision‘ intersektionale Gleichstellungsanliegen und die Förderung von Vielfalt und Antidiskriminierung“ zusammengeführt wurden. Zudem wurde die Projektförderung aufgehoben; stattdessen erhalten die Einrichtungen feste Budgets.

2.3 NEU- UND WEITERENTWICKLUNGEN VON GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN

Welche Neu- und Weiterentwicklungen es bei den Gleichstellungsmaßnahmen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen insgesamt gibt, ist Gegenstand des folgenden Abschnitts. Als erste Bilanz der Auswertung der Hochschulbefragung lässt sich festhalten, dass die Hochschulen zum einen unterschiedlich weit in der Planung und Durchführung von Maßnahmen fortgeschritten sind und daher die „Neuheit“ einer Maßnahme im Kontext der jeweiligen Hochschule zu sehen ist. So werden an manchen Hochschulen Gleichstellungsmaßnahmen, wie bspw. Mentoring-Programme oder die aktive Gewinnung von Professorinnen, erstmalig durchgeführt, während an anderen Hochschulen – insbesondere Universitäten – entsprechende Formate z. T. seit vielen Jahren bestehen. Zudem hängt die Gestaltung von Maßnahmen von den zur Verfügung stehenden Mitteln und Ressourcen für Gleichstellung ab. Vor diesem Hintergrund ist nachvollziehbar, dass vier Hochschulen in der Befragung angeben, keine „besonders innovativen Gleichstellungsmaßnahmen“ implementiert zu haben (Deutsche Sporthochschule Köln, Westfälische Hochschule, Robert Schumann Hochschule Düsseldorf, Folkwang Universität der Künste). Die Folkwang Universität der Künste begründet dies mit der nach wie vor bestehenden Herausforderung, sich auf die Implementierung grundständiger Gleichstellungsmaßnahmen fokussieren zu müssen, da auch für ein solches Angebot weiterhin Ressourcen fehlten.

Die von den befragten Hochschulen neu entwickelten Gleichstellungsmaßnahmen lassen sich zunächst in strukturell und personell ausgerichtete Maßnahmen unterteilen. Des Weiteren haben die Hochschulen Maßnahmen und Angebote aufgelegt, die spezifische Un-

gleichheitsdimensionen adressieren. Diese werden abschließend beispielhaft vorgestellt.

2.3.1 Strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen: Kommunikation, Stellen und Strukturen

Viele Hochschulen haben neue Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit entwickelt, indem sie eine größere Vielfalt an Medien nutzen, um über Gleichstellungsthemen zu informieren bzw. Sichtbarkeit für Gleichstellung herzustellen. Zu diesen neuen Medien zählen bspw. Podcasts. Die Hochschule für Musik Detmold hat den Podcast „Chefinnen-Sache“ veröffentlicht, der verschiedene Aspekte von Gleichstellung beleuchtet, während die Hochschule für Musik und Tanz Köln durch Podcasts die Sichtbarkeit von Frauen und Künstlerinnen in den Blick rückt. Der Podcast „Zeit für Gender“ des Zentrums für Geschlechterstudien/Gender Studies an der Universität Paderborn stellt hingegen Studierende und ihre Masterarbeiten im Feld der Geschlechterforschung vor. Andere Hochschulen geben neue Gestaltungsideen an. Die Fachhochschule Südwestfalen lässt über eine Illustratorin humorvolle Zeichnungen für die Öffentlichkeitsarbeit anfertigen und nutzt diese zu Aktionstagen in Social Media oder auf der Website.

Mehrere Hochschulen berichten von neuen Veranstaltungsformaten und -themen. So werden bspw. hochschuloffene „Diversity (Lunch) Talks“ an der TU Dortmund angeboten. Andere Hochschulen, wie etwa die Hochschule Bochum und die Universität Paderborn, beteiligen sich mit eigenen Aktivitäten an internationalen Kampagnen wie dem Orange Day, dem internationalen

Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen, der jährlich am 25. November begangen wird. Die Auseinandersetzung mit Antifeminismus und Sexismus ist Gegenstand von Workshops und Argumentationstrainings an der Fachhochschule Münster, und an der Kunstakademie Düsseldorf wird in einem Workshop der Umgang mit mentaler Gesundheit thematisiert. Die Hochschule Ruhr West richtet sich mit ihrer alle zwei Jahre stattfindenden Veranstaltungsreihe „Viva-la-Gender“ sowohl an die Hochschule als auch an die regionale Umgebung.

Die Schaffung von Stellen zur Unterstützung der Gleichstellungsarbeit sowie die Implementierung von Verfahrensregelungen können ebenfalls den strukturellen Maßnahmen zugeordnet werden. An der Universität Wuppertal werden vier Fakultäten im Rahmen eines Pilotprojektes bei ihrer Gleichstellungsarbeit durch Referent_innen unterstützt. An der Hochschule für Gesundheit Bochum ist eine Stelle beim Präsidium verankert. Zur Erhöhung ihres Professorinnenanteils setzen Hochschulen auf entsprechende Verfahrensregelungen. So führt die Fachhochschule Aachen hierzu aus, dass sie ein „besonderes Augenmerk auf die Erhöhung der Verfahrensqualität“ lege, und die Universität Köln hat ihre „Berufungsordnung nach gendersensiblen Kriterien“ novelliert. An der Universität Duisburg-Essen wurde zudem eine Projektstelle „Gendersensible Berufungsverfahren/chancengerechte Leistungsbezüge“ eingerichtet, um den Berufungsprozess bis hin zu den -verhandlungen geschlechtergerecht zu gestalten.

In den vergangenen Jahren ist die kostenlose Bereitstellung von Menstruationsartikeln zunehmend in den Fokus von Gleichstellungsmaßnahmen gerückt (vgl. Hillen/Kroheck 2022). Hiermit soll u. a. Hochschulangehörigen mit unerwartet einsetzender Menstruation ein rascher Zugang zu Binden oder Tampons ermöglicht werden, ohne die Hochschule verlassen zu müssen. Menstruationsartikel werden so zu einem Hygieneprodukt wie Toilettenpapier und Seifenspendern. Darüber hinaus wird mit der kostenlosen Bereitstellung auf das Thema „Periodenarmut“ verwiesen, denn für Personen mit wenig Geld können Menstruationsprodukte eine finanzielle Belastung darstellen. Nicht zuletzt wird so einer Tabuisierung des Themas Menstruation entgegen gewirkt. Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg stellt nicht nur kostenlose Menstruationsartikel in den Toilettenanlagen zur Verfügung, sie hat zudem die Bereitstellung im „Kontext sozialer Innovation“ evaluiert und dazu publiziert (Beaufaÿs/Hillen 2022; Hillen/Kroheck 2022). Auch die Universitäten Bielefeld, Bochum und

Wuppertal sowie die Fachhochschule Südwestfalen und die Technische Hochschule Köln bieten kostenlose Menstruationsartikel an ihren Campus an.

Einige Hochschulen geben Maßnahmen an, die dazu beitragen, Gender-Aspekte in Studium, Lehre und Forschung zu verankern. Die Fachhochschule Aachen hat eine Handreichung erarbeitet, die Forschende bei der Integration von Gender-Aspekten in Forschungsanträge unterstützen soll. An der TU Dortmund findet regelmäßig eine Info- und Diskussionsrunde zu „Geschlecht und Vielfalt für erfolgreiche Forschung: Kreativitätsboost“ statt. Die Fachhochschule Südwestfalen führt jeweils im Sommersemester die „Gender Impuls Reihe“ als digitale Vortragsreihe durch. Zukünftig sollen für die Teilnahme auch Leistungspunkte vergeben werden. An der Hochschule für Gesundheit Bochum steht die gender- und diversitätssensible Gestaltung von Lehrangeboten im Fokus eines Kurses.

Abschließend sei auf ein besonderes Angebot der Universität Bielefeld verwiesen. Diese verfügt über eine Vielzahl an Gleichstellungsmaßnahmen, die sie in Anlehnung an den Instrumentenkasten (INKA) der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) in einer eigenen Datenbank (BINKA – der Bielefelder Instrumentenkasten für Gleichstellungsmaßnahmen) bündelt. Der Instrumentenkasten kann so für die dezentrale Gleichstellungsarbeit (z. B. zur Erstellung von Gleichstellungsplänen oder für Drittmittelanträge) genutzt werden.

2.3.2 Personelle Gleichstellungsmaßnahmen: Förderung von Wissenschaftskarrieren und Gleichstellungskompetenzen

Viele der neu aufgelegten oder inhaltlich weiterentwickelten Gleichstellungsmaßnahmen dienen der individuellen Förderung wissenschaftlicher Karrieren von Frauen, wie die folgenden Beispiele verdeutlichen. Die Universität Bonn hat das Thema Wissenschaftskommunikation im Rahmen des Trainingsprogramms „#UnsichtbarWarGestern – Wissenschaft erfolgreich kommunizieren – Als Expertin sichtbar werden“ aufgenommen. Das Programm macht „Nachwuchswissenschaftlerinnen mit den Regeln guter Wissenschaftskommunikation vertraut“. Weitere Hochschulen melden darüber hinaus die Neueinrichtung von Mentoring-Programmen für verschiedene Zielgruppen zurück. Die Hochschule Bielefeld nennt hier bspw. das „Nachwuchswissenschaftlerinnen-Programm mit Workshops und Mentoring zur Förderung von Transparenz und Plan-

barkeit im Karrieresystem“. Die Universität Duisburg-Essen hat ein spezielles Mentoring für Juniorprofessorinnen implementiert, und ihre Fakultät für Chemie richtet sich mit ihrem Programm „FMentiChem“ gezielt an weibliche Early Career Researchers. Auch die TU Dortmund nennt ein fächerspezifisches Mentoring-Programm: Hier gibt es in den Wirtschaftswissenschaften ein eigenes Mentoring-Programm für Studentinnen (Mentoring@WIWI), und die FernUniversität Hagen richtet sich mit einem Peer-Mentoring an „Studentinnen in MINT-Fächern“.

Die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren ist ein zentrales Ziel der Gleichstellungsaktivitäten an den Hochschulen. Vor diesem Hintergrund wurden an der Fachhochschule Aachen neue Rekrutierungsmethoden zur Identifizierung von aussichtsreichen Kandidatinnen eingeführt, auch die RWTH Aachen, die FernUniversität Hagen und die Hochschulen Düsseldorf und Rhein-Waal benennen die proaktive Gewinnung von Frauen im Rahmen von Berufungsverfahren als neue Gleichstellungsmaßnahme. Darüber hinaus erhalten Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an der Universität Münster in Fachbereichen mit einem Frauenanteil von unter 25 % für ihre Tätigkeit in Berufungskommissionen auf Antrag eine Entlastung. Auch die hochschulweite Vernetzung von Professorinnen wird von Hochschulen als neue Maßnahme zurückgemeldet.

Studierende werden ebenfalls als Zielgruppe für Karriereförderprogramme an der Universität Wuppertal und der Fachhochschule Aachen adressiert. Das Förderprogramm „Durchstarten. Von der Promotion zur Professur“ an der Universität Münster richtet sich hingegen an „herausragende Doktorandinnen“, und die Hochschule Ruhr West unterstützt im Rahmen von „HerWings – Netzwerk für Aufsteigerinnen“ die Karriere von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Das Karriereziel Fachhochschulprofessur steht im Fokus des Programms PRO4-HSRW (Förderprogramm FH-Personal) an der Hochschule Rhein-Waal. In dessen Rahmen wurde das „12+1-Programm“ entwickelt, das gezielt Frauen und genderdiverse Personen auf ihrem Weg zu einer Fachhochschulprofessur fördert. Zudem fokussieren neue innovative Projekte auch außerhochschulische Karrieren. So unterstützt das Centrum für Entrepreneurship & Transfer (CET) an der TU Dortmund mit dem Programm „FemaleFounders@CET“ Frauen bei Gründungen.

Als einzige der befragten Hochschulen berichtet die Universität Bielefeld, die Arbeit der Mitarbeitenden in den Hochschulsekretariaten im Rahmen einer neuen Gleichstellungsmaßnahme zu unterstützen und schreibt hierzu, dass sie „angeregt durch die bukoF-Kampagne ‚FairNetztEuch‘ mit den Hochschulsekretariaten eine Arbeitsgemeinschaft des Personaldezernats mit Mitarbeiter*innen des Gleichstellungsbüros, des Personalrats und einigen Fakultätsverwaltungen eingesetzt“ hat. Diese soll nicht nur den Wandel der Arbeit in den Sekretariaten sichtbar machen, sondern „aus den Veränderungen auch (monetäre) Anerkennung ermöglichen“.

Neu entwickelte Fortbildungs- und Beratungsangebote zielen auf die Erhöhung der Gleichstellungskompetenz von Hochschulangehörigen. Hierzu zählen Anti-Bias-Trainings (RWTH Aachen) oder die Konzeption eines „Genderbias-Workshops“ (Hochschule Bonn-Rhein-Sieg). Des Weiteren gibt es „Awareness-Schulungen für Orientierungsphasen-Teamer“ (Universität Paderborn) und Schulungen zur Thematik „Sexualisierte Belästigung an der Hochschule“ (Fachhochschule Münster). Häufig behandeln neue Beratungsangebote die Themen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt oder Antidiskriminierung.

2.3.3 Maßnahmen und Angebote, die spezifische Ungleichheitsdimensionen adressieren

Die Hochschulen thematisieren in ihren Antworten zudem verschiedene Diversitätsmaßnahmen und -projekte. Diese richten sich bspw. an spezifische Zielgruppen, wie Erstakademiker_innen, internationale Studierende, Hochschulangehörige mit Care-Aufgaben oder an Menschen mit Behinderungen, wie an der Hochschule Bielefeld. Ihre Maßnahmen beinhalten barrierefreie Zugänge und spezielle Unterstützung im Studium und Beruf. Ferner adressieren einige Hochschulen Personen mit Flucht- oder Zuwanderungsgeschichte: Die Universität Bonn hat hierzu das „Förderprogramm ‚Pathways to Research‘“ aufgelegt, das sich sowohl an Studierende als auch an Promovierende wendet. Manche der Angebote richten sich ausschließlich an Frauen. So hält die Fachhochschule Aachen „Empowerment-Seminare für BIPOC-Frauen“⁹ bereit, an der FernUniversität Hagen gibt es besondere Angebote für „geflohenen Wissenschaftlerinnen“ und an der Universität Duisburg-Essen für „Promovendinnen mit Behinderung/chronischer Erkrankung“.

⁹ Das Akronym BIPOC steht für „Black, Indigenous and People of Color“.

Die „LGBTQ+ Community“ (Hochschule Bielefeld) bzw. „LGBTQI*“-Community (Hochschule Rhein-Waal) wird als weitere Zielgruppe aufgeführt. An der Universität Köln existiert ein „Maßnahmenbündel ‚Queer* in der Hochschule‘“, und die TU Dortmund informiert zum Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt über Flyer und die Webseite „Queer am Campus“ und unterstützt das „Netzwerk Queer* Peers – Das Netzwerk queerer* Beschäftigter der TU Dortmund“. Darüber hinaus berichten einige Hochschulen, dass sie mit ihren Gleichstellungsaktivitäten alle Geschlechter adressieren und die geschlechtliche Selbstbestimmung, insbeson-

dere von trans*, inter* und nichtbinären Hochschulangehörigen (in der Folge: TIN*-Personen) stärken möchten. Viele der angesprochenen Maßnahmen und Angebote werden von den Hochschulen als neue und innovative Maßnahmen benannt. Hierzu zählt an den Universitäten Bochum und Wuppertal u. a. die Einrichtung von Toiletten für alle Geschlechter. Zudem ermöglichen die TU Dortmund, die Universität Bochum, die Fachhochschule Aachen sowie die Hochschule Düsseldorf für TIN*-Beschäftigte und -Studierende eine vorzuzogene Vornamensänderung.¹⁰

2.4 RESÜMEE

Die Auswertungen der Datenbank „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ und der Hochschulbefragung bringen eine hohe Anzahl an Instrumenten, Projekten und Angeboten zur Förderung von Frauen und der Gleichstellung zum Vorschein. Dabei reicht die Bandbreite der Maßnahmen von einzelnen Flyern bis hin zu umfangreichen Programmen oder strukturellen Organisationsentwicklungsprozessen. Viele der Projekte und Maßnahmen richten sich gezielt an einzelne Statusgruppen, wobei die akademischen Beschäftigten ohne Professur die häufigste Zielgruppe für Maßnahmen darstellen, gefolgt von der Gruppe der Studierenden. In den vergangenen Jahren wurden zunehmend Angebote für die Gruppe der Professorinnen implementiert, während die Beschäftigten in Technik und Verwaltung nach wie vor nur selten im Fokus der Gleichstellungsarbeit stehen. Dort vernetzten sich häufig Mitarbeiter_innen der Hochschulesekretariate – auch um eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen zu erreichen. Neben Programmen zur Förderung von Frauen haben die Hochschulen ebenfalls Formate entwickelt, die zur geschlechtergerechten Ausgestaltung der hochschulischen Rahmenbedingungen beitragen, wie bspw. die Information über und Sichtbarmachung von Gleichstellungsthemen.

Die Rückmeldungen der Hochschulen zu Neu- und Weiterentwicklungen bei ihren Gleichstellungsmaßnahmen lassen zunächst erkennen, dass viele Hochschulen zunehmend Konzepte wie Diversität oder Intersektionalität in ihre Gleichstellungspolitiken einbeziehen. Teilweise werden die Gleichstellungsmaßnahmen erweitert, indem die Verschränkungen von Geschlecht mit weiteren Ungleichheitsdimensionen adressiert werden. Zudem geht aus den Antworten hervor, dass das Gleichstellungsverständnis nicht ausschließlich auf die Gleichstellung von Frauen und Männern rekurriert, sondern alle Geschlechter einbezieht. Zum Teil wird Gleichstellung auch als ein Bestandteil von Diversität verstanden, und Gleichstellungsmaßnahmen werden in Diversitätsmaßnahmen umgestaltet. Letzteres sollte jedoch nicht dazu führen, dass statt einer Erweiterung von Gleichstellungspolitiken diese durch Diversitätsmaßnahmen ersetzt werden.

Aus den Antworten der Hochschulbefragung geht zudem hervor, dass die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen und Ressourcen die Planung und Durchführung sowie auch die Neugestaltung von Gleichstellungsmaßnahmen beeinflussen: Während insbesondere an den Universitäten Mentoring-Programme oder die aktive Rekrutierung von Professorinnen zu den langjährig eta-

¹⁰ Im Erhebungszeitraum der Hochschulbefragung hatte das Transsexuellengesetz (TSG) noch Gültigkeit, denn das Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG) trat erst am 1. November 2024 in Kraft. Vor diesem Hintergrund könnten sich die Verfahrensabläufe zur Änderung von Vornamen zwischenzeitlich geändert haben.

blierten Gleichstellungsmaßnahmen gehören, wurden diese an anderen Hochschulen gerade erst eingeführt. Neben den verschiedenen von den Hochschulen neu entwickelten Gleichstellungsmaßnahmen haben sich auch neue Themen herauskristallisiert: Hier ist insbesondere die Bereitstellung von Menstruationsprodukten zu nennen.

Die Planung, Durchführung und Weiterentwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen benötigt gleichermaßen das Engagement der Hochschulen sowie Gleichstellungskompetenzen und -wissen. Die hier vorgestellten Maßnahmen können dabei als ein Ideenpool für weitere Aktivitäten gesehen werden.

3 VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND WISSENSCHAFT, BERUF UND STUDIUM

Elternschaft erweist sich auch an der Hochschule als vergeschlechtlichte Erfahrung, und insbesondere Mutterschaft erscheint als eine der Wissenschaft entgegengesetzte soziale Institution (Czerney et al. 2020):

„[D]ie Wissenschaftsproduktion orientiert sich nach wie vor an dem von Carearbeit vollständig freigestellten Individuum, das sich hingebungsvoll dem Forschen und Verfassen von möglichst zahlreichen wissenschaftlichen Artikeln in hochkarätigen Zeitschriften verschreibt, eine engagierte Lehre bietet, Auslandssemester und internationale Kooperationen vorweisen kann und häufig Vorträge auf Tagungen der Scientific Community hält“ (Meier-Gräwe in Czerney et al. 2022: 5).

Nach wie vor übernehmen Frauen in Deutschland einen großen Teil der Kinderbetreuung sowie weiterer Sorgearbeiten, was als Argument für schlechtere Karriereperspektiven von Frauen gilt (Hobler et al. 2017). Besonders deutlich zeigte sich diese geschlechterbezogene Arbeitsteilung während der Coronapandemie, die bspw. im Hochschulkontext zur Folge hatte, dass vor allem Wissenschaftlerinnen mit Kindern weniger publizieren konnten als ihre männlichen Kollegen (Lerchenmüller 2023) und insgesamt belasteter waren (Altenstädter et al. 2021; Mense et al. 2024: 137ff.). Mense et al. (2024: 164) weisen darauf hin, dass Elternschaft und insbesondere Mutterschaft im akademischen Mittelbau mit einem hohen Ausmaß an persönlichen Benachteiligungen am Arbeitsplatz einhergehen. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft, Studium und Beruf mit Familienaufgaben können daher zur Herstellung einer geschlechtergerechteren Hochschule beitragen und bilden so ein weiteres Handlungsfeld der Gleichstellungsarbeit.

Die rechtlichen Grundlagen zur Förderung der „Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer“ finden sich in § 1 Abs. 1 LGG sowie in § 3 Abs. 5 HG bzw. § 3 Abs. 4 KunstHG. Hier heißt es hinsichtlich der besonderen Situation an Hochschulen jeweils:

„Sie [die Hochschulen bzw. Kunsthochschulen] fördern die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Erziehung für die Studierenden und Beschäftigten mit Kindern, insbesondere durch eine angemessene Betreuung dieser Kinder.“

Dieses Kapitel dokumentiert die Angebote und Maßnahmen der nordrhein-westfälischen Hochschulen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Beruf und Studium. Zunächst werden die Entwicklungen der Angebote zur Kinderbetreuung an den Hochschulen beschrieben. Hierbei handelt es sich um eine Fortschreibung der bereits in den vergangenen Gender-Reporten (vgl. Becker et al. 2010; Kortendiek et al. 2013, 2016, 2019, 2022) erhobenen Daten. Die Datenbank „Kinderbetreuung an Hochschulen in NRW“¹¹ dient als empirische Grundlage. Der Stichtag

¹¹ Vgl. <https://www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de> [Zugriff am 01.08.2025]. Der Datenbank zugrunde liegt die Studie „Kinderbetreuungsangebote an nordrhein-westfälischen Hochschulen – eine Bestandsaufnahme“ (Becker et al. 2004), die auch Hochschulen in NRW berücksichtigt, die sich nicht in Trägerschaft des Landes befinden. Entsprechend wurden diese in die Datenbank sowie die folgende Auswertung einbezogen.

der Auswertung war der 31. Juli 2024. Ergänzend wurden die jeweiligen Internetauftritte der Einrichtungen geprüft und mit der Datenbank abgeglichen. Vereinbarkeitsmaßnahmen an Hochschulen adressieren neben der Kinderbetreuung weitere Lebenssituationen wie die Pflegeverantwortung für Angehörige oder zielen auf die generelle Förderung einer familienfreundlichen Hochschul- und Organisationskultur. Dies umfasst die

Beratung und Information aller Hochschulangehörigen oder den Einbezug von Vereinbarkeit in die Gestaltung von Arbeits- und Studienbedingungen. Diese Themen wurden – ebenso wie die Frage nach Maßnahmen, die sich mit den geschlechterbezogenen Auswirkungen der Coronapandemie befassen – im Rahmen der Hochschulbefragung bearbeitet und stehen im weiteren Verlauf des Kapitels ebenfalls im Fokus.

3.1 ENTWICKLUNG UND AUSBAU DER KINDERBETREUUNG

Nach wie vor fehlt es in Deutschland an Betreuungsplätzen für Kinder, sodass der Rechtsanspruch auf eine Kindertagesbetreuung nicht für alle Eltern erfüllt werden kann. Diese Situation trifft ebenso auf Nordrhein-Westfalen zu. Erhebungen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend machen deutlich, dass die Betreuungsbedarfe in NRW nicht durch die existierenden Plätze gedeckt werden (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2024). Laut dem Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule der Bertelsmann Stiftung betrifft der Platzmangel insbesondere Kinder unter drei Jahren (Bock-Famulla et al. 2023: 139). Die in den vergangenen Jahren geschaffenen Angebote zur Kinderbetreuung an den Hochschulen wie Kindertagesstätten und Kindertagespflegestellen sowie Kurzzeit-, Notfall- und Ferienbetreuungsplätze helfen, diese Betreuungslücke zu verkleinern. Die Zurverfügungstellung von Infrastruktur (Eltern-Kind-Räume, Spielecken, Still- und Wickelgelegenheiten) unterstützen Hochschulangehörige mit Kindern zusätzlich bei ihren Betreuungsaufgaben. Im Folgenden werden die verschiedenen Kinderbetreuungsangebote der Hochschulen dargestellt.

3.1.1 Kindertagesstätten und Kindertagespflege

Die Auswertung der Datenbank „Kinderbetreuung an Hochschulen in NRW“ zeigt, dass es an den Hochschulen insgesamt 86 Kindertageseinrichtungen (Kindertagesstätten und -pflegestellen) gibt. 49 dieser Einrichtungen nehmen Kinder sowohl von Studierenden als auch von Hochschulbeschäftigten auf, davon öffnen 27 Einrichtungen ihr Angebot auch für Eltern, die nicht der Hochschule angehören. Zudem richten sich 13 Einrichtungen ausschließlich an Studierende und weitere 13 Einrichtungen ausschließlich an die Beschäftigten der Hochschule oder Universitätskliniken.

Die in Tab. II 3.1 dargestellten Daten lassen erkennen, dass die Entwicklung bei den Platzzahlen in den Kindertagesstätten und Kinderpflegestellen seit 2021 stagniert. Im Gender-Report 2022 wurde bereits festgehalten, dass sich die Hochschulen hinsichtlich ihrer bereitgestellten Kinderbetreuungsplätze seit Mitte der 2010er-Jahre zwar in einer Konsolidierungsphase befinden, dennoch konnte eine stetig leichte Erhöhung festgestellt werden (Kortendiek et al. 2022: 220f.). Diese Entwicklung ist nun zum Stillstand gekommen.

Tab. II 3.1 Entwicklung der Kinderbetreuungsplätze an nordrhein-westfälischen Hochschulen (einschließlich Unikliniken) nach Altersgruppen

Altersgruppe	2013		2016		2018		2021		2024		Steigerungsrate 2013–2024
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	
0–3 Jahre	352	11,8 %	880	26,7 %	949	27,0 %	1.010	27,6 %	1.010	28,3 %	186,9 %
0–6 Jahre	1.987	66,4 %	1.370	41,6 %	1.394	39,6 %	1.409	39,3 %	1.481	41,5 %	-25,5 %
3–6 Jahre*	276	9,2 %	1.007	30,5 %	1.136	32,3 %	1.129	30,9 %	1.040	29,1 %	276,8 %
0–14 Jahre	377	12,6 %	40	1,2 %	40	1,1 %	40	1,1 %	40	1,1 %	-89,4 %
Alle Altersgruppen	2.992	100 %	3.297	100 %	3.519	100 %	3.588	100 %	3.571	100 %	19,4 %

Quelle: eigene Berechnungen, Datenbank Kinderbetreuungsangebote an nordrhein-westfälischen Hochschulen (Stand Juli 2024). Die Altersgruppierungen richten sich aufgrund der Fortschreibung der Daten nach den Gender-Reporten 2013 und folgende sowie danach, für welche Altersgruppen die Einrichtungen jeweils Plätze anbieten.
* Diese Altersgruppe nimmt häufig auch Kinder ab zwei Jahren auf.

Die aktuelle Erhebung zeigt, dass am Stichtag 31. Juli 2024 an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen 3.571 Plätze für die Betreuung von Kindern aller Altersgruppen zur Verfügung stehen und damit insgesamt 17 Plätze weniger als in 2021. Davon entfallen 1.010 Plätze auf die Gruppe der Kinder unter drei Jahren, wobei das Aufnahmealter in dieser Gruppe variiert. Während einige Angebote sich bereits an Kinder im Alter von vier Wochen richten, nehmen andere Einrichtungen Kinder erst ab einem Alter von einem Jahr auf. Für die Gruppe der Drei- bis Sechsjährigen stehen 1.040 Plätze bereit, in dieser Gruppe werden z. T. auch Kinder ab zwei Jahren aufgenommen. Es sind diese beiden Altersgruppen, für die die Hochschulen ihre Kapazitäten seit 2013 stark ausgebaut haben: Im Bereich der U3-Plätze beträgt die Steigerungsrate 186,9 % und im Bereich der U6-Plätze sogar 276,8 %. Ein Rückgang der Platzzahlen um -25,5 % seit dem Jahr 2013 ist hingegen bei den Betreuungseinrichtungen für Kinder im Alter von 0 bis sechs Jahren festzustellen, auch wenn diese mit einer Anzahl von 1.481 Plätzen weiterhin das höchste Platzkontingent stellen. Für Kinder bis 14 Jahre und damit auch für Kinder im Schulalter gibt es nur wenig Betreuungsplätze. Die 40 Plätze sind seit dem Jahr 2016 unverändert geblieben. Vermutlich werden diese Plätze durch die Ganztagsangebote der Schulen seltener nachgefragt.

Insgesamt deutet sich statt eines weiteren Ausbaus nicht nur eine gewisse Stagnation, sondern sogar ein Abbau der Platzzahlen an. Dies gilt insbesondere, da im Rahmen der Website-Recherche Schließungen von Einrichtungen angekündigt wurden, sodass zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichtes voraussichtlich weitere Plätze entfallen sein werden. Dies ist auch vor dem Hintergrund einer im Bundesvergleich niedrig ausfallenden Betreuungsquote von unter dreijährigen Kindern in Nordrhein-Westfalen bedenklich, die die aktuell bestehenden Bedarfe um rund 20 Prozentpunkte deutlich unterschreitet (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2024: 16f.). Die von den Hochschulen benannten Gründe für den Abbau von Betreuungskapazitäten lassen sich drei Kategorien zuordnen: Erstens verhindern bauliche Mängel, wie bspw. Schimmelbefall oder Überalterung der Bausubstanz, den Weiterbetrieb von Einrichtungen. Zweitens sind auslaufende und nicht verlängerte Pachtverträge oder Betreuungsvereinbarungen sowie drittens Erhöhungen der Betriebskosten für ein verringertes Platzkontingent verantwortlich.

Die Kindertageseinrichtungen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen werden von unterschiedlichen Trägern geführt. Die Studierendenwerke tragen 31 Einrichtungen und die Hochschulen selbst zehn der 86 gelisteten Einrichtungen. Beide zusammen halten so insgesamt 1.825 – und damit mehr als die Hälfte – der Betreuungsplätze vor. Die Universitätskliniken Aachen, Bonn, Düsseldorf, Essen, Köln und Münster zählen mit insgesamt 820 Plätzen in ihren betrieblichen Kindertagesstätten ebenfalls zu den großen Trägern im Hochschulbereich. Weitere Hochschulen übergeben ihre Einrichtungen an kommunale, privatwirtschaftliche oder andere gemeinnützige Träger, oder sie werden einzeln auch durch eigene Elterninitiativen betrieben.

Zudem bieten Hochschulen weitere Kinderbetreuungsplätze durch Kooperationen mit externen Kindertageseinrichtungen an. In diesem Modell buchen die Hochschulen aktuell zwischen einem und bis zu 13 Plätzen in diesen Einrichtungen. Insbesondere kleinere Hochschulen wie bspw. die Deutsche Sporthochschule Köln nutzen diese Möglichkeit zur Ergänzung ihres eigenen Angebots. Darüber hinaus arbeiten Hochschulen mit Vermittlungsagenturen und Tagespflegepersonen zusammen. Eine weitere Form der Kooperation ist die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Hochschulen, etwa zwischen den Aachener sowie den Düsseldorfer Hochschulen, indem die jeweiligen Betreuungseinrichtungen hochschulübergreifend genutzt werden können. Die Kunstakademie Münster meldet im Rahmen der schriftlichen Befragung zurück, dass diese eine Vereinbarung mit der Universität getroffen hat, sodass im Einzelfall Betreuungsplätze für Angehörige der Kunstakademie in der betriebseigenen Kita der Universität Münster zur Verfügung stehen.

Die Auswertung der Datenbank nach Zielgruppen zeigt, dass sich 13 Einrichtungen mit einem Gesamtkontingent von 559 Plätzen ausschließlich an Studierende richten. An acht Einrichtungen (ohne die Betriebskindertagesstätten der Universitätskliniken) stehen 334 Betreuungsplätze für Kinder von Hochschulbeschäftigten zur Verfügung. Inklusive der 820 Plätze in den Betriebskindertagesstätten an den Universitätskliniken sind es insgesamt 1.154 Kinderbetreuungsplätze für Beschäftigte. Die verbleibenden 1.858 Plätze, zu denen auch die Belegplätze in den externen Kinderbetreuungseinrichtungen zählen, richten sich an keine spezifische Zielgruppe, sondern stehen allen Hochschulangehörigen offen, wobei Studierende, Alleinerziehende oder Eltern in bestimmten Notfallsituationen bevorzugt Plätze erhalten.

3.1.2 Kurzzeit-, Notfall- und Ferienbetreuung für Kinder

Die Kurzzeit-, Notfall- und Ferienbetreuungen ergänzen die Betreuungsmöglichkeiten für Kinder an den Hochschulen. Bei der Kurzzeitbetreuung handelt es sich meist um kurze und flexibel nutzbare Betreuungsstunden, die Eltern die Teilnahme an Seminaren, Veranstaltungen und Konferenzen außerhalb der üblichen Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen erleichtern sollen. Angebote der Kurzzeitbetreuung können im Rahmen von Lehrveranstaltungen bspw. semesterweise gebucht werden. Um auf den Ausfall der Regelbetreuung reagieren zu können, gibt es an vielen Hochschulen zudem eine sogenannte Notfallbetreuung. Zum Teil organisieren die hochschuleigenen Familienservicebüros die Kurzzeit- und Notfallbetreuung über ihre Kinderbetreuungseinrichtungen oder vermitteln externe Betreuungspersonen. Andere Hochschulen kooperieren hierfür mit einer externen Einrichtung oder Vermittlungsagentur. Zudem bieten einige Hochschulen „Babysitterpools“ oder eine „Babysittervermittlung“ an und stellen den Kontakt zwischen Eltern und geprüften Babysitter_innen her.

Die Auswertungen der Datenbank sowie der Hochschulbefragung zeigen, dass Kurzzeit- und Notfallbetreuung für die Kinder von Studierenden und Hochschulbeschäftigten vor allem an Universitäten und HAWs bestehen. Zum Erhebungszeitraum verfügen alle 14 Universitäten und elf der 16 HAWs über entsprechende Angebote.¹² An den Kunsthochschulen gibt es hingegen lediglich vereinzelte Angebote. Die Kunstakademie Düsseldorf bietet eine Betreuung „während des Rundgangs für Studierende mit Kind(ern)“ an, und die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf und die Hochschule für Musik und Tanz Köln gewähren Zuschüsse zur Abdeckung von Betreuungskosten während der Randzeiten.

20 Hochschulen – neun Universitäten und elf HAWs – organisieren in den Schulferien ein Betreuungsprogramm für schulpflichtige Kinder. Sie unterstützen hiermit Hochschulangehörige mit Familienverantwortung hinsichtlich einer weiteren Herausforderung, die aufgrund unterschiedlicher Semester- und Schulferienzeiten als

besonders akut eingeschätzt wird.¹³ Die Angebote können dabei durch die Hochschule selbst organisiert und ausgerichtet oder im Rahmen von Belegplätzen bei den Ferienbetreuungen externer oder kommunaler Träger gebucht werden. So existiert etwa an der Hochschule Niederrhein eine „Kooperation mit den Städten in der Region im Bereich der Ferienbetreuung“.

Ein besonderes Angebot stellen die Projekte „Ersatzgroßeltern“ an der Universität Paderborn und „Wunschgroßeltern“ an der Universität Münster dar. In diesen Projekten werden auf Wunsch von beschäftigten oder auch studierenden Eltern „Großeltern“ vermittelt, die bei Bedarf bei der Kinderbetreuung unterstützen oder auch mit den Kindern Ausflüge unternehmen etc. Umgekehrt helfen auch die Eltern den Großeltern bei einzelnen Aufgaben.

3.1.3 Familienfreundliche Infrastruktur

Zusätzlich sind viele Hochschulen bestrebt, eine familienfreundliche Campus-Infrastruktur zu etablieren. Hierzu zählen Eltern-Kind-Räume, Still- und Wickelgelegenheiten, Spielecken und -plätze oder auch Kinderstühle in den Mensen und Cafeterien. Auch Kinderteller, d. h. kostenlose, wie an der Universität Bielefeld, oder vergünstigte Mittagessen für Kinder jüngerer Alters, sind in diesem Zusammenhang zu nennen. Durch eine familienfreundliche Infrastruktur soll es Hochschulangehörigen mit Kindern besser ermöglicht werden, diese an die Hochschule mitzubringen. Zugleich schaffen die Hochschulen über den Aufenthalt von Kindern am Campus mehr Sichtbarkeit für die Thematik.

Die Auswertungen der Datenbank sowie der Hochschulbefragung ergeben, dass ein großer Teil der Hochschulen hier aktiv ist. So verfügen insgesamt 27 Hochschulen – zwölf Universitäten, 14 HAWs und eine Kunsthochschule – über Eltern-Kind-Räume, die Spiel- und Entspannungsmöglichkeiten sowie häufig auch einen Arbeitsplatz bieten. Zusätzlich sind an der Fachhochschule Südwestfalen Eltern-Kind-Büros in Planung bzw. in der Umsetzung. An vielen Hochschulen, wie der RWTH Aachen, können sowohl Studierende als auch Beschäftigte die Räume bspw. in

¹² Manche Hochschulen ermöglichen eine Notfallbetreuung, indem Eltern Kinder in den Räumen der Hochschule selbst betreuen können (vgl. den nachfolgenden Abschnitt zur familienfreundlichen Infrastruktur). Diese Angebote sind in der Zählung nicht erfasst.

¹³ Im Jahr 2024 hat ein Zusammenschluss von Angehörigen aller Statusgruppen verschiedener Hochschulen die Forderung einer Synchronisation von Ferien- und Semesterzeiten in Nordrhein-Westfalen erhoben. Vgl. <https://www.openpetition.de/petition/online/semesterzeiten-und-schulferien-in-nrw-in-einklang-bringen> [Zugriff am 01.08.2025].

Pausen zwischen Vorlesungen und Terminen nutzen, um sich mit den Kindern zurückzuziehen bzw. zu spielen. Die Fachhochschule Münster bietet hingegen entsprechende Räumlichkeiten ausschließlich für Studierende mit Kindern an, um deren Studienalltag zu erleichtern. An der Universität Siegen besteht zudem die Möglichkeit, eigene Betreuungspersonen mitzubringen, die sich mit dem Kind bzw. Kindern auch für eine längere Zeit in dem Kinderzimmer aufhalten können. Die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe hat an allen vier Standorten Eltern-Kind-Räume zum Spielen und Ausruhen zur Verfügung gestellt. Im Rahmen der Befragung geben zudem 18 Hochschulen an, dass sie entsprechende Räumlichkeiten dauerhaft bereitstellen. Darüber hinaus existieren an manchen Hochschulen auch projektfinanzierte Räumlichkeiten. So gibt es bspw. an der Universität Bielefeld Eltern-Kind-Zimmer für Mitarbeitende in Sonderforschungsbereichen (SFB), die mit Gleichstellungsmitteln der DFG finanziert werden. An vielen Hochschulen sind

in den vergangenen Jahren Still- und Wickelmöglichkeiten geschaffen worden. Diese sind häufig Teil der Eltern-Kind-Zimmer, zudem gibt es an 17 Hochschulen eigene Still- und Wickelräume.

Ergänzend oder auch als Alternative zu den Eltern-Kind-Räumen verfügen 20 Hochschulen über „mobile Kids Boxen“ bzw. „Mobile Kinderzimmer“ für Kleinkinder. Hierbei handelt es sich um Kisten oder Koffer, die verschiedene Spielzeuge und andere Dinge zur Beschäftigung von Kindern enthalten und in der Regel über die Familienservice- oder über die Gleichstellungsbüros verliehen werden. Das „FamilienBeratungsBüro“ der Universität Düsseldorf stellt einen großen Bollerwagen u. a. mit Spielen, Reisebettchen und Milchwärmer als mobiles Eltern-Kind-Büro zur Verfügung, das sich dank der Räder leichter über den Campus transportieren lässt. Die Universität Wuppertal verleiht zusätzlich auch einen Bücherkoffer mit Kinderbüchern zu Diversität.

3.2 MASSNAHMEN FÜR EINE FAMILIENFREUNDLICHE HOCHSCHULKULTUR

Vereinbarkeitspolitiken an den Hochschulen haben sich an den nordrhein-westfälischen Hochschulen in den letzten Jahren über das Handlungsfeld Eltern und Kinderbetreuung hinaus erweitert und wurden an vielen Standorten zunehmend strukturell in Form von Familienservices verankert (vgl. Kortendiek et al. 2016, 2019, 2022). Diese sind häufig die zentralen Beratungs- und Vernetzungsstellen und bieten z. T. auch selbst Kinderbetreuung an. Darüber hinaus verwendet ein großer Teil der Hochschulen mittlerweile einen Familienbegriff, der viele Lebensformen und -phasen umfasst (Kortendiek et al. 2022: 218f.). Im Mittelpunkt steht die langfristige Verantwortung für andere Menschen in sozialen Nahbeziehungen, was auch Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige beinhaltet. Die Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“ sowie die Teilnahme am „audit familiengerechte Hochschule“ (vgl. Kortendiek et al. 2022: 218) habe dazu beigetragen, „neue Strategien zur Schaffung familienfreundlicher Arbeits- und Studienbedingungen zu identifizieren oder bestehende anzupassen“, wie die Fachhochschule Aachen im Rahmen der aktuellen Hochschulbefragung schreibt. Ziel ist es hierbei, dass Hochschulangehörige Sorgaufgaben übernehmen können und zugleich ihr Studium bzw. ihre Arbeit erfolgreich bewältigen.

Anhand der Auswertungen der Hochschulbefragung und der Datenbank Kinderbetreuung sowie ergänzender Website-Recherchen werden in diesem Abschnitt die weiteren Maßnahmen, Projekte und Instrumente zur Förderung einer familienfreundlichen Hochschulkultur vorgestellt. Aufgrund der Vielzahl an unterschiedlichsten Angeboten zur Herstellung einer familienfreundlichen Hochschulkultur erfolgt die Ergebnisdarstellung thematisch anhand von Beispielen. Abschließend steht die Frage der Nachhaltigkeit der Vereinbarkeitsmaßnahmen im Fokus: Handelt es sich hierbei um befristete Projekte oder sind entsprechende Maßnahmen auf Dauer angelegt?

3.2.1 Familienservices, Beratungs- und weitere Serviceangebote

Die Einrichtung eines Familienservice in Form eines spezifischen Büros bzw. einer entsprechenden Anlaufstelle für Fragen zur Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium und Beruf stellt eines der zentralen Vereinbarkeitsangebote der Hochschulen dar. An 28 nordrhein-westfälischen Hochschulen ist ein Familienservice vorhanden, der bspw. Informationen zum Thema bereitstellt, Kinderbetreuung organisiert sowie Hochschulangehörige mit Sorgaufgaben vernetzt und berät. Fehlt an einer Hochschule eine entsprechende

Einrichtung, sind oftmals die Gleichstellungsbeauftragten Ansprechpartnerinnen für das Thema Vereinbarkeit. Einige Hochschulen kooperieren hierfür auch mit externen Dienstleistenden. Mit Ausnahme der Kunsthochschulen bestehen an fast allen Hochschulen solche Angebote. Als einzige Kunsthochschule verfügt die Folkwang Universität der Künste über einen eigenen Familienservice.

Beratung, Information, Veranstaltungen und Weiterbildung

Beratungen und Informationen zu Fragen der Kinderbetreuung, Mutterschutz, Elternzeit oder auch im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen werden häufig von den Familienservicebüros der Hochschulen geleistet. Andere Hochschulen, wie die Hochschule für Gesundheit Bochum, arbeiten mit einem externen Unternehmen zusammen, deren Beratungsleistungen kostenfrei in Anspruch genommen werden können. Die Universität Wuppertal ergänzt ihr Beratungs- und Informationsangebot durch die externe digitale Plattform „voio“, über die Studierende und Beschäftigte kostenfreie bzw. vergünstigte digitale Workshops, Beratungsangebote und auch Events zu den Themen Schulkinder und Jugendliche sowie Elder Care buchen können. An der Universität Paderborn wird zudem das Konzept der kollegialen Beratung genutzt: Dieses gibt es geschlechtergetrennt einmal für (werdende) Mütter und einmal für (werdende) Väter.

Neben den Beratungen ermöglichen laut Befragung vier Hochschulen zudem ein Coaching: Die Deutsche Sporthochschule Köln bietet ein „Vereinbarkeitscoaching“ an, die Universität Siegen Einzel-Coachings zu „Elternschaft und Wissenschaft“, und an der Fachhochschule Südwestfalen gibt es „bei Bedarf Einzel- und Gruppencoachings zum Thema Vereinbarkeit bei einem externen Coach“. Die Coaching-Angebote der Hochschule Hamm-Lippstadt adressieren zwei Zielgruppen – Mitarbeitende mit Fragen zu Vereinbarkeit und/oder Wiedereinstieg sowie Führungskräfte.

Informationen zu ihren Angeboten bündeln viele Hochschulen auf ihren Internetauftritten, zumeist über den Familienservice oder die Websites der Gleichstellungsbeauftragten. Zudem geben sie Broschüren, Handreichungen und Flyer heraus und bieten so auch zielgruppenspezifische Informationen: Die Fachhochschule Aachen hat eine Handreichung „familiengerechte Personalführung“ zur Unterstützung ihrer Führungskräfte herausgegeben, während die Hochschule

Hamm-Lippstadt mit ihrer Broschüre „Studieren mit Kind“ Studierende adressiert.

Informationen werden des Weiteren im Rahmen von Veranstaltungen weitergegeben. Die Rückmeldungen der Hochschulen machen ein vielfältiges Angebot zu verschiedenen Themen sichtbar. Die Deutsche Sporthochschule Köln bietet bspw. digitale Informationsveranstaltungen zu „vereinbarkeitsrelevanten Themen mit externen Referent*innen (z. B. rechtliche Grundlagen Pflege, Work-Life-Balance, Mental Load, Angebote für Väter ...)“ an. Die geschlechtergerechte Verteilung von Fürsorgearbeit in Partnerschaften ist ein Aspekt des Projektes „Gleichberechtigte Karrierewege“ an der RWTH Aachen, das auch Workshops zum Thema Equal Care beinhaltet. Darüber hinaus haben die Universitäten Münster und Paderborn die Thematik in ihr internes Weiterbildungsprogramm aufgenommen.

Vernetzung und Austausch

Die Vernetzung von Hochschulangehörigen, die in ihrem Alltag Sorgeverantwortung für Kinder und pflege- bzw. betreuungsbedürftige Angehörige tragen, stellt einen weiteren wichtigen Baustein im Angebot der Vereinbarkeitsmaßnahmen an den Hochschulen dar. Vielfach geht es darum, Kontakte zwischen diesen Hochschulangehörigen herzustellen. Viele Formate sind auf Eltern ausgerichtet, wie bspw. die Eltern-Cafés an der TU Dortmund, der Deutschen Sporthochschule Köln und der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg. Die Fachhochschule Aachen und die Universität Münster bieten diese Cafés explizit für Studierende an. An der Deutschen Sporthochschule Köln besteht für Eltern darüber hinaus die Möglichkeit, sich beim Kinderturnen kennenzulernen. Einige der Vernetzungsangebote gehen auf spezifische Bedarfe von Vätern ein, wie das Väter-Netzwerk an der TU Dortmund. Auch die Fachhochschule Südwestfalen verfügt über ein vergleichbares Angebot: „Seit 2018 existiert das Väternetzwerk ‚die Impulsväter‘, das sich für die interne Vernetzung von Vätern, thematische Impulse und Sensibilisierungsmaßnahmen engagiert.“ Zum Bereich Vernetzung zählen ebenfalls die Programme zum Kontakthalten während bzw. zum Wiedereinstieg nach der Elternzeit. So bietet bspw. die Hochschule Ruhr West ein Kontakthalteprogramm für Beschäftigte in Elternzeit an, und die Universität Köln hat ein „Patenschaftsprogramm – informiert bleiben während der Elternzeit“ aufgelegt.

3.2.2 Pflegeverantwortung

Das Thema „Pflege von Angehörigen“ hat in den vergangenen Jahren an den Hochschulen an Bedeutung gewonnen. Daher wurde in der Hochschulbefragung danach gefragt, ob es „spezifische Angebote zur Unterstützung von Hochschulangehörigen mit Pflegeverantwortung“ gibt. Die Antworten der Hochschulen machen sichtbar, dass sie sich der Thematik widmen: Alle Universitäten und HAWs sowie zwei Kunsthochschulen bieten hierzu Unterstützung für Hochschulangehörige an. Die Kunstakademie Düsseldorf berichtet, dass es zwar keine spezifischen Angebote gibt, die Unterstützung aber einzelfallbezogen geprüft und gefördert werde.

Beratungsangebote

Beratungen für pflegende Angehörige machen einen Großteil der Angebote aus. Insgesamt bieten 26 Hochschulen – 13 Universitäten und 13 HAWs – entsprechende Leistungen an. Häufig werden diese von Mitarbeiter_innen der Familienservices oder von externen Dienstleistenden übernommen. Die Hochschule Niederrhein meldet zurück, dass den Beschäftigten „ein Kurs- und Beratungsangebot des Netzwerks für pflegende Beschäftigte zur Verfügung“ steht. An der Universität Duisburg-Essen beraten qualifizierte Pflege-Guides im Familienservice der Universität und im Klinikum zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und privater Pflegesituation. Auch an weiteren Hochschulen, wie den Universitäten Bonn und Bochum, der TU Dortmund, der Deutschen Sporthochschule Köln, der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe und der Fachhochschule Münster, gibt es Pflegelots_innen bzw. -Guides. Wie die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe schreibt, handelt es sich hierbei um „qualifizierte Ansprechpersonen mit Verweis- und Orientierungswissen, die Hochschulmitglieder informieren, beraten und unterstützen“. Fünf Hochschulen haben laut Hochschulbefragung zudem die Charta „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in NRW“ unterzeichnet und sind somit dem gleichnamigen Landesprogramm beigetreten, darunter befindet sich auch die Westfälische Hochschule. Sie schreibt, dass die Unterzeichnung der Charta durch das Präsidium beschlossen wurde.

Information und Austausch

Die Bereitstellung von Informationsmaterial für pflegende Angehörige wird als weiteres Angebot von Hochschulen genannt. Informationen werden u. a.

durch Vorträge und Workshops zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege verbreitet. An insgesamt zehn Hochschulen existiert ein Seminarangebot zu Pflege-themen, etwa in Form von Schulungen oder Weiterbildungen. Beispiele sind die Workshops „Demenz; Pflegefall – was nun“ oder „Wenn Eltern älter werden“ an der Hochschule Bielefeld. Die Universität Köln bietet ein „Coaching für pflegende Angehörige“ an. Zudem unterstützen Hochschulen die Vernetzung und den Austausch von pflegenden Hochschulangehörigen. An der Universität Bielefeld und der FernUniversität Hagen gibt es Gruppen für pflegende Angehörige. An der TU Dortmund hat sich neben einer Gruppe für Beschäftigte auch eine Gruppe für Studierende mit Pflegeaufgaben gegründet, „die sich zu Austausch und Information regelmäßig trifft“. „Gesprächskreise für Studierende und Beschäftigte“ werden ebenfalls an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg angeboten. Der Austausch findet an der Fachhochschule Aachen im Rahmen eines gemeinsamen Frühstücks statt, und die Fachhochschule Südwestfalen plant ein Pflegecafé.

Weitere spezifische Angebote

Die Fachhochschule Münster bietet für pflegende Angehörige eine Notfallbetreuung an, ebenso wie die Universität Köln, die eine „professionelle Einzelbetreuung bei besonderer Dringlichkeit“ bereitstellt, während die Hochschule Bielefeld in Form eines Betreuungsgutscheins „Hochschulangehörige mit beeinträchtigten Kindern“ unterstützt. Weitere Maßnahmen umfassen familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen, die im folgenden Abschnitt vorgestellt werden.

3.2.3 Gestaltung von Arbeits- und Studienbedingungen

Die familienfreundliche Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen ist ein wesentlicher Bestandteil der Vereinbarkeitspolitiken an Hochschulen. Gesetze wie u. a. das Mutterschutzgesetz (MuSchG), das Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetz (BEEG), das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und auch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) sowie das HG und das LLG bilden hierbei den rechtlichen Rahmen. Die folgenden von den Hochschulen genannten Instrumente wie etwa die Möglichkeit flexibler Arbeitszeitgestaltung oder auch Studien- und Prüfungsordnungen konkretisieren diese gesetzlichen Vorgaben für den Hochschulbereich oder gehen auch darüber hinaus. Da in der Hochschulbefragung sehr offen nach

Angeboten zur Vereinbarkeit gefragt wurde, haben sich nicht alle Hochschulen zu diesem Aspekt geäußert.

Gestaltung flexibler Arbeitsbedingungen

Flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitangebote und mobiles Arbeiten tragen insgesamt dazu bei, Beruf und Privatleben besser miteinander zu vereinbaren. Viele haben daher in der Hochschulbefragung angegeben, entsprechende Instrumente zu nutzen. Die Kunstakademie Münster eröffnet ihren Beschäftigten besonders individuelle Arbeitszeitmodelle und meldet zurück, dass für 35 Beschäftigte 16 verschiedene Arbeitszeitmodelle sowie „Dienstvereinbarungen zur mobilen, gleitenden und flexiblen Arbeitszeit“ existieren. Diese Möglichkeit individueller Arbeitsmodelle bietet die Kunstakademie für Mütter und Väter an, darüber hinaus gibt es Homeoffice- und Teilzeitregelungen. Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten ist an der Hochschule Rhein-Waal sowie an der Fachhochschule Aachen zudem in Dienstvereinbarungen festgeschrieben, an der Universität Paderborn ist Gleitzeit Gegenstand einer Dienstvereinbarung. Zur Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen zählen außerdem das Arbeiten von zu Hause bzw. mobiles Arbeiten. Auch in diesem Bereich sind die befragten Hochschulen aktiv.

Gestaltung flexibler Studienbedingungen

Die Gestaltung flexiblerer Studienbedingungen wird von einigen Hochschulen ebenfalls als Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Studium genannt. Die Universität Paderborn gibt bspw. an, dass es in ihren Studien- und Prüfungsordnungen einen „Familienparagrafen“ gibt, der Regelungen zu Mutterschutz, Eltern- und Pflegezeiten enthält. Die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe gewährt einen „Nachteilsausgleich für Studierende mit Careaufgaben im Studium und bei Prüfungen“. Andere Hochschulen, wie die TU Dortmund sowie die Universität Duisburg-Essen, ermöglichen Studierenden mit Familienverantwortung bei zulassungsbeschränkten Lehrveranstaltungen einen vorrangigen Zugang. Die Fachhochschule Aachen schreibt hierzu, dass sie eine „Bevorzugung bei Praktika, Übungen und teilnahmebeschränkten Veranstaltungen für Studierende in Eltern- oder Pflegezeit“ gewährt. Digitale Lehrformate, wie ein „digitaler Hörsaal“ an der Hochschule Hamm-Lippstadt oder „E-Learning Module“ an der Hochschule für Gesundheit Bochum, sollen ebenfalls die Vereinbarkeit von Familie und Studium unterstützen. Teilzeitstudiengänge stellen eine weitere Option für flexiblere Studienbedingungen dar. Die Fachhochschule Münster, die Hochschule für

Gesundheit Bochum sowie die Kunsthochschule für Medien Köln geben in der Befragung entsprechende Studiengänge an.

3.2.4 Personelle und finanzielle Unterstützung

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Familienverantwortung und Studium bzw. Beruf stellen einige Hochschulen auch personelle Unterstützung und finanzielle Mittel zur Verfügung.

Personelle Unterstützung

Die personelle Unterstützung erfolgt durch die Vergabe von Hilfskraftstunden für verschiedene Zielgruppen. Die Universität Bielefeld vergibt Hilfskraftmittel an Lehrende mit hohem Lehrdeputat und Familienaufgaben sowie an Wissenschaftler_innen mit Familienaufgaben, die sich in der Qualifikationsphase befinden. An der Fachhochschule Dortmund können promovierende Eltern Unterstützung durch Hilfskräfte erhalten, und die Fachhochschule Südwestfalen richtet sich mit ihrer Hilfskraftförderrichtlinie an Beschäftigte mit Care-Aufgaben in Lehre und Forschung. Die Hochschule Niederrhein stellt Hilfskraftstunden speziell für Wissenschaftlerinnen mit Care-Aufgaben zur Verfügung.

Finanzielle Mittel

15 Hochschulen melden zurück, Hochschulangehörige mit Sorge- und Pflegeverpflichtung finanziell zu unterstützen. Oftmals werden zusätzliche Betreuungskosten, die aufgrund familiärer Notlagen, bei einem Ausfall der Regelbetreuung sowie bei Betreuungsengpässen in Schließ- und Randzeiten entstehen, erstattet. Teilweise wird auch die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen bezuschusst. Die Betreuungsfonds an der Universität Köln sowie der Fachhochschule Südwestfalen sind statusgruppenübergreifend ausgelegt und adressieren ausdrücklich auch Mitarbeitende in Technik und Verwaltung.

Diese Mittel stehen teils allen Hochschulangehörigen, teils nur bestimmten Zielgruppen offen. Häufig richten sich Zuschüsse, wie an den Universitäten Bonn und Münster, der Hochschule Bochum, der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe und der Folkwang Universität der Künste, ausschließlich an Studierende. Mitunter werden auch (Promotions-)Studierende mit Kind in der Abschlussphase unterstützt. Das spendenbasierte Projekt „Madame Courage“ an der Universität Münster fokussiert sich ausschließlich auf alleinerziehende, finanziell bedürftige Studierende in der

Abschlussphase ihres Studiums. Manche Hochschulen vergeben – z. T. ausschließlich an Studierende – sogenannte Familienstipendien. Die Hochschule für Musik und Tanz Köln vergibt ein Stipendium „Promovieren mit Familienverantwortung“ für Promovierende mit Kindern oder Pflegeverantwortung. Spezifisch stehen an der Hochschule Bielefeld Betreuungsgelder zur Unterstützung von „Hochschulangehörigen mit beeinträchtigten Kindern“ zur Verfügung.

Das Programm „Silencium – Die wissenschaftliche Arbeit abschließen“ der Universität Düsseldorf unterstützt neben Studentinnen auch Wissenschaftlerinnen für den Abschluss ihrer Qualifizierung durch die Übernahme von Kinderbetreuungskosten. Ferner unterstützt die Universität Düsseldorf weitere spezifische Zielgruppen: Mit dem „COMEBACK-Wiedereinstiegsprogramm“ können promovierte Nachwuchswissenschaftler_innen, die ihr Forschungsvorhaben aufgrund einer Familienphase unterbrochen haben, bei ihrer Rückkehr eine zweijährige Finanzierung der eigenen wissenschaftlichen Stelle zur Qualifikation (Habilitation oder Berufungsfähigkeit) in Anspruch nehmen. Um eine Sitzungsteilnahme zu ermöglichen, können darüber hinaus auch Gremienmitglieder einen Zuschuss zur Kinderbetreuung beantragen.

Einige Hochschulen, wie die Universitäten Bochum, Bonn, Köln und Siegen, übernehmen zusätzlich entstehende Kosten bei Dienstreisen mit Kind, bspw. für eine Begleitperson. Das International Office der Universität Duisburg-Essen fördert die Auslandsmobilität von Studierenden mit Kindern.

3.2.5 Förderung von akademischen und beruflichen Karrieren

Dual Career Services an den Hochschulen sind in der Regel für neuberufene Professor_innen oder neu eingestellte Führungskräfte tätig und unterstützen bspw. bei der Suche nach geeigneten Stellen für Partner_innen oder auch bei der Wohnungssuche. Obwohl viele nordrhein-westfälische Hochschulen einen Dual Career Service anbieten, beziehen sich einzig die Universität Siegen und die Deutsche Sporthochschule Köln auf dieses Angebot als eine Vereinbarkeitsmaßnahme.

Darüber hinaus existieren einige spezifische Karriereförderungsprogramme für Frauen mit Familienaufgaben. Mithilfe des „WiMa Mentoring Programms“ für Mitarbeiterinnen aus Verwaltung und Wissenschafts-

management mit Care-Verantwortung möchte die Universität Köln die persönliche und berufliche Entwicklung der Teilnehmerinnen stärken. Die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe bietet ein „Wiedereinstiegsprogramm für Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen“ an. Das Programm unterstützt Akademikerinnen aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften, die aufgrund der Gründung einer Familie, der Pflege von Angehörigen oder einer eigenen Erkrankung ihre berufliche Tätigkeit unterbrochen haben, beim Wiedereinstieg in den Beruf.

3.2.6 Maßnahmen zur Verringerung geschlechterbezogener Auswirkungen durch die Coronapandemie

Zum Zeitpunkt der schriftlichen Hochschulbefragung 2024 waren die gesetzlichen pandemiebezogenen Vorgaben bereits aufgehoben. Dennoch wirken Belastungen durch die Pandemie selbst sowie durch die ergriffenen Maßnahmen weiterhin fort. Im Gender-Report 2022 wurde aufgezeigt, wie die Hochschulen aus einer Gleichstellungsperspektive mit den Auswirkungen umgehen (Kortendiek et al. 2022: 210ff.). Auch in der Literatur wurde darauf hingewiesen, dass die Pandemie Geschlechterungleichheiten verstärken kann (vgl. Mense et al. 2024: 146ff.). So haben bspw. Mehrbelastungen bei Care-Arbeit wie auch im Bereich der Lehre zum Gender Publication Gap beigetragen, welcher auch nach dem Ende der pandemischen Lage Einfluss auf die Karriere von Wissenschaftlerinnen nimmt (vgl. Mense et al. 2024: 146ff.; Lerchenmüller 2023; Burian 2023; Altenstädter et al. 2021). Es wurde deutlich, dass diese Folgen der Pandemie in Bezug auf Hochschulkarrieren längerfristig in den Blick zu nehmen sind (Kortendiek et al. 2022: 217).

Vor diesem Hintergrund wurden die Hochschulen gefragt, ob es weiterhin Strategien und Aktivitäten gibt, mit denen die ungleichen Belastungen infolge der Coronapandemie kompensiert werden können. Insgesamt 19 Hochschulen (zwölf Universitäten, vier HAWs und drei Kunsthochschulen) melden zurück, dass weiterhin geschlechterbezogene Maßnahmen existieren. Diese lassen sich hauptsächlich im Handlungsfeld der Vereinbarkeitspolitiken verorten.

Allgemeine familienunterstützende Maßnahmen

Am häufigsten nennen die Hochschulen Instrumente, die der Unterstützung von Eltern dienen. Oftmals soll hiermit der Nachteil eines erhöhten Betreuungsauf-

wands während der pandemiebedingten Schließung von Betreuungs- und Bildungseinrichtungen ausgeglichen oder berücksichtigt werden. Die Universität Wuppertal nennt den Aufbau einer „Online-Vereinbarkeitsplattform für Familien“ sowie den Ausbau von Kinderfreizeit-Angeboten. Am ausführlichsten geht die Universität Bielefeld auf diese Thematik ein, indem sie schreibt:

*„Drei familienunterstützende Maßnahmen werden im Anschluss an die Corona-Pandemie für drei Jahre (Okt. 2023–Okt. 2026) weitergeführt. Nach Ablauf der drei Jahre werden sie evaluiert, wenn nötig angepasst und ggf. verdauert: Finanzierung von individueller Kinderbetreuung für (Promotions-) Studierende, die sich in einer Prüfungs- oder Abschlussphase befinden; Unterstützung von Lehrenden mit hohem Lehrdeputat und Familienaufgaben durch Hilfskraftmittel; Unterstützung von Wissenschaftler*innen in der Qualifikation mit Familienaufgaben durch Hilfskraftmittel.“*

Berufungsverfahren

An sechs Universitäten und einer HAW beziehen sich die Maßnahmen auf die Durchführung von Berufungsverfahren. An der RWTH Aachen besteht für Bewerber_innen die Möglichkeit, in der Bewerbungsmaske pandemiebedingte Verzögerungen einzugeben, und die Universitäten Bonn, Köln und Münster sowie die TU Dortmund geben an, in Berufungskommissionen insbesondere den Wegfall von Kinderbetreuung anzurechnen. In diesem Kontext bezieht sich die Universität Wuppertal insbesondere auf geringere Publikationsleistungen „bei Personen mit Care-Belastungen“, und die Hochschule Niederrhein führt aus, dass bei „Bewerbungen von Personen mit Care-Aufgaben“ der „Zeitraum z. B. zur Bewertung von Drittmitteln um den Corona-Zeitraum verlängert werden“ soll.

Verlängerung von Qualifizierungszeiten

Insgesamt fünf Hochschulen berichten von Verlängerungen von Qualifizierungszeiten. An der Deutschen Sporthochschule Köln können Wissenschaftlerinnen hierfür ein „einmaliges Stipendium [...] im Zuge der hochschulinternen Förderung“ erhalten, während die Kunstakademie Düsseldorf mitteilt, die Qualifikationszeit von zwei Juniorprofessorinnen verlängert zu haben. An der Universität Duisburg-Essen ist eine Verlängerung um ein Jahr „auf Antrag“ ebenfalls möglich. Drei Universitäten erwähnen in diesem Kontext auch, die gesetzlichen „Vorgaben zur möglichen Verlängerung

von Qualifikationsstellen“ umzusetzen, wie etwa die Universität Münster schreibt. Neben der Universität Paderborn setzt dies auch die Universität Bochum um, die allerdings zurückgemeldet hat, derzeit keine weiteren Maßnahmen zum Ausgleich der pandemiebedingten Nachteile zu ergreifen.

Weitere Maßnahmen

Die Fachhochschule Aachen und die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe berichten, dass sie ihre Regelungen zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -orten aus der Pandemie beibehalten bzw. ausgeweitet haben, die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe nennt hierbei auch die Fortsetzung hybrider Lehr- und Lernformate.

Insgesamt zeigt sich, dass die von den Hochschulen ergriffenen Maßnahmen vor allem das wissenschaftliche Personal adressieren, wohingegen Studierende und die Beschäftigten in Technik und Verwaltung, von einigen Ausnahmen abgesehen, kaum berücksichtigt werden. So stehen an der Folkwang Universität der Künste Studierenden weiterhin Mittel aus einem Notfonds zur Verfügung. Die Hochschule Bielefeld setzt Angebote fort, die die psychischen Belastungen von Studierenden, aber auch von Mitarbeitenden in den Blick nehmen, und bietet dazu „Workshops zur Stärkung der Resilienz, Wohlfühlen u. a.“ an. An der FernUniversität Hagen gibt es als Teil des Gleichstellungskonzeptes einen Corona-Hilfsfonds, der sowohl wissenschaftlichen als auch nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden zur Verfügung steht. Hierbei geht aus der Rückmeldung nicht klar hervor, inwiefern diese Mittel weiterhin genutzt werden. Andere Hochschulen, wie die Universität Paderborn, melden hingegen zurück, dass während der Pandemie aufgesetzte Unterstützungsprogramme für Mitarbeitende und Studierende mittlerweile ausgelaufen sind.

3.2.7 Nachhaltigkeit der Vereinbarkeitsmaßnahmen

Die nordrhein-westfälischen Hochschulen haben in den vergangenen Jahren eine Vielzahl an Angeboten, Initiativen und Instrumenten zur Förderung einer familienfreundlichen Hochschule etabliert. Waren zunächst viele dieser Maßnahmen noch als Projekte angelegt, sind diese zunehmend verstetigt worden. Dies gilt insbesondere für die Familienservicebüros (vgl. Kortendiek et al. 2022: 226). Das Landesprogramm „Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern – Programm für chancengerechte Hochschulen in Nord-

rhein-Westfalen“ (FF-Hochschulen) hat vermutlich zu dieser Entwicklung beigetragen, denn ein Teil des im Rahmen des Programms bereitgestellten Sockelbetrags sollte für Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Familie verwendet werden. Inwiefern die Hochschulen eine nachhaltige Vereinbarkeitspolitik verfolgen, wurde über die Hochschulbefragung erhoben. Die Hochschulen wurden gebeten, Angaben darüber zu machen, welche ihrer familienfreundlichen Maßnahmen verstetigt und welche projektfinanziert sind.

Die Rückmeldungen zeigen, dass fast alle Hochschulen, und hier insbesondere die Universitäten und HAWs, viele ihrer Vereinbarkeitsmaßnahmen auf Dauer angelegt haben. Hingegen sind an den Kunsthochschulen Maßnahmen projektformig konzipiert. Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass an 14 Hochschulen, darunter elf Universitäten, die Familienbüros verstetigt sind und damit auch die dort angebotenen Beratungs- und Serviceleistungen.¹⁴ Einige der Hochschulen, die den Familienservice an ein externes Unternehmen übertragen haben, berichten ebenfalls, dass die Leistungen verstetigt seien. Andere verweisen hingegen auf die Befristung der Verträge. Daher können auch die damit verbundenen Angebote nicht als dauerhaft gelten.

Darüber hinaus geben 25 Hochschulen – zwölf Universitäten, zwölf HAWs und eine Kunsthochschule – an, dass ihre Infrastrukturmaßnahmen, wie Eltern-Kind-Räume sowie Still- und Wickelräume, langfristig angelegt sind. Mobile Kinderzimmer sowie „Kidsboxen“ sind ebenfalls verstetigte Maßnahmen, auch wenn ihre Anschaffung einmalig erfolgt.

Zum Teil sind auch finanzielle Unterstützungsleistungen, wie Familienstipendien, Bezuschussungen für Kinderbetreuung oder Mittel für Dienstreisen, auf Dauer gestellt, ebenso wie Hilfskraftmittel. Strukturelle Maßnahmen zur Flexibilisierung von Arbeits- und Studienbedingungen sind aufgrund ihrer gesetzlichen Basis und Verankerung in Ordnungen und Dienstvereinbarungen ohnehin langfristige Instrumente zur Förderung von Vereinbarkeit.

Insbesondere für Veranstaltungen und zusätzliche Kinderbetreuungsangebote, wie die Notfallbetreuung oder Vermittlung von Babysittern, stehen an den Hochschulen lediglich befristete Projektmittel zur Verfügung. Diese entstammen nach Angaben der befragten Hochschulen häufig dem Landesprogramm FF-Hochschulen. Insgesamt zeigt die Auswertung jedoch, dass die Anzahl verstetigter Maßnahmen an den Hochschulen überwiegt.

3.3 RESÜMEE

Die nordrhein-westfälischen Hochschulen haben in den letzten Jahren ihre Angebote, Initiativen und Instrumente zur Förderung einer familienfreundlichen Hochschule ausgebaut. Einen wichtigen Baustein stellen hierbei Angebote zur Betreuung von Kindern in Kindertageseinrichtungen dar. Hier zeigt sich mit Blick auf die Platzzahlen allerdings, dass in diesem Bereich die Entwicklung stagniert bzw. ein leichter Kapazitätsrückgang nach Jahren der Steigerung zu verzeichnen ist. Der Rückgang an Betreuungsplätzen für Kinder ist insofern kritisch zu betrachten, da insbesondere in Westdeutschland und somit auch in Nordrhein-Westfalen die elterliche Nachfrage nach Kinderbetreuung, und hier vornehmlich in der U3-Altersgruppe, nicht gedeckt ist. Damit be-

steht an den Hochschulen weiterer Handlungsbedarf in Bezug auf Kinderbetreuungsangebote.

Ergänzt werden diese Angebote durch Kurzzeit-, Notfall- und Ferienbetreuung sowie die Einrichtung von Eltern-Kind-Räumen oder mobilen Kidsboxen. Letztere bietet gerade an den kleineren Hochschulen eine flexible Möglichkeit der alltäglichen Unterstützung von Hochschulangehörigen mit Familienverantwortung. Darüber hinaus bemühen sich die Hochschulen um eine familienfreundliche Infrastruktur, indem sie Still- und Wickelgelegenheiten, Spielecken und -plätze oder Kinderstühle in der Mensa und den Cafeterien zur Verfügung stellen und somit zugleich mehr Sichtbarkeit für die Thematik schaffen.

¹⁴ Hierbei ist zu berücksichtigen, dass nicht alle Hochschulen in der Befragung Angaben zu ihren Familienservicebüros gemacht haben.

Insbesondere die Familienservices – oder, wo diese nicht vorhanden sind, die Gleichstellungsbeauftragten – koordinieren und organisieren Maßnahmen, um eine familienfreundliche Hochschulkultur voranzubringen. Hierzu zählen u. a. Beratungs- und Serviceleistungen für Hochschulangehörige mit Familienverantwortung, aber auch Angebote zur Vernetzung, wie bspw. Eltern-Cafés, Väter-Netzwerke und nicht zuletzt Coaching-Angebote. Zudem bieten einige Hochschulen finanzielle und personelle Unterstützung für Hochschulangehörige mit Familienverantwortung an. Dabei handelt es sich um Hilfskraftstunden oder finanzielle Mittel für zusätzliche Kinderbetreuung bzw. für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger. Um die Vereinbarkeit von Familienaufgaben, Studium und Beruf zu erleichtern, sind ebenfalls familienfreundliche Arbeits- und Studienbedingungen notwendig. Insofern bieten viele Hochschulen flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitangebote, Homeoffice und mobiles Arbeiten sowie für Studierende Teilzeitstudiengänge, digitale Lehrangebote sowie „Nachteilsausgleiche“ bei Prüfungen oder auch bevorzugte Zulassungen bei teilnahmebeschränkten Lehrveranstaltungen an. Darüber hinaus sind Angebote für pflegende Hochschulangehörige zu einem zentralen Bestandteil der Ver-

einbarkeitsmaßnahmen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen geworden. Die Hochschulen haben in diesem Feld ihre Beratungs- und Informationsangebote ausgebaut und Austauschmöglichkeiten geschaffen.

Die geschlechterbezogenen Belastungen im Zuge der Coronapandemie werden nur noch an gut der Hälfte der nordrhein-westfälischen Hochschulen durch spezifische Maßnahmen kompensiert. In der Regel geht es darum, einen Ausgleich für in der Pandemie entfallene Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu schaffen, bspw. durch eine entsprechende Berücksichtigung bei der Leistungsbewertung in Berufungsverfahren oder bei der Verlängerung von Qualifizierungszeiten.

Positiv hat sich hingegen die Nachhaltigkeit der Maßnahmen entwickelt, die häufig, wie etwa die Familienservices, auf Dauer gestellt sind. Entwicklungspotenzial besteht insbesondere an einigen kleineren Hochschulen und einzelnen Universitäten, die Vereinbarkeitsmaßnahmen entweder ausschließlich aus befristeten Projektmitteln finanzieren oder nur wenige Maßnahmen implementieren.

4 SCHUTZ VOR SEXUALISierter DISKRIMINIERUNG UND GEWALT – DISKRIMINIERUNGSARME HOCHSCHULE

Der Gender-Report 2019 hat sich erstmals ausführlicher mit der Problematik der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt an den nordrhein-westfälischen Hochschulen befasst (Kortendiek et al. 2019). Zugleich hat das Thema – auch im Zuge öffentlicher Debatten und Kampagnen – insgesamt vermehrt an Aufmerksamkeit gewonnen. So sind jüngst verschiedene Veröffentlichungen zur Thematik erschienen (Lipinsky 2024; Lipinsky et al. 2022; Mense et al. 2024: 163ff.; Mense/Mauer 2022; Mense et al. 2022; Pantelmann/Blackmore 2023; Edwards/Pritchard 2023; Humphreys/Towl 2022). Für die nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes liegt zudem ein schriftlicher Bericht des MKWs zu „Maßnahmen der nordrhein-westfälischen Hochschulen für wertschätzenden Umgang – Ergebnis der Abfrage zu Maßnahmen zur Vermeidung von Machtmissbrauch“ vor (Ministerium für Kultur und Wissenschaft 2023).¹⁵ Der Bericht bietet einen Überblick über Anlaufstellen für Studierende und Beschäftigte, vorliegende Richtlinien bzw. Handlungsempfehlungen, institutionalisierte Beschwerdeverfahren, vorhandene Präventionsmaßnahmen sowie über die Zusammenarbeit mit externen Beratungsstellen.

Der Gender-Report 2022 hat ebenfalls Maßnahmen der Hochschulen gegen sexuelle Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt erfasst und zusätzlich die Themen Antidiskriminierung und Mehrfachdiskriminierung aufgegriffen (Kortendiek et al. 2022: 227ff.). Darüber hinaus war ein zentrales Ergebnis der Teilstudie III „Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau“ des Gender-Reports 2022, dass die wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten ohne Professur an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen Benachteiligungen an ihrem Arbeitsplatz erfahren. Es zeigten sich multidimensionale Benachteiligungserfahrungen, die mit dem Geschlecht verbunden sind: Wissenschaftlerinnen – und im Speziellen Mütter, Frauen mit gesundheitlichen oder körperlichen Einschränkungen, einer nicht-heterosexuellen Orientierung, mit Migrationsgeschichte und diejenigen, die rassifizierenden oder ethnizierenden Zuschreibungen ausgesetzt sein können – geben beson-

ders häufig Benachteiligungen an. Auch sexuelle Belästigung wird vor allem von Frauen und TIN*-Personen berichtet (Kortendiek et al. 2022: 354f.; Mense et al. 2024: 163ff.). Ein weiteres Ergebnis ist, dass Benachteiligungen und Vorfälle von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt nur selten durch Betroffene gemeldet oder angezeigt werden. Als Gründe für die Nichtmeldung werden die mangelnde Aussicht auf Lösung des Problems, die Angst vor Nachteilen, die Unkenntnis über Beschwerdemöglichkeiten sowie die eigene Einschätzung, dass der Vorfall „nicht so schlimm“ gewesen sei, genannt (Kortendiek et al. 2022: 357f.; hierzu ausführlicher Mense et al. 2024: 180ff.). Diese Befunde werden auch durch weitere nationale und internationale Forschungsergebnisse gestützt (Bondestam/Lundqvist 2020; Hoebel et al. 2022; Humbert et al. 2022; International Labour Organization 2022). Es besteht demnach weiterhin dringender Handlungsbedarf, um die Hochschulen zu diskriminierungsarmen Orten umzugestalten. Dabei gilt: „Die Verantwortung für die Umsetzung von Präventions- und die Etablierung von Schutzmaßnahmen liegt bei den Hochschulleitungen“ (Mense et al. 2022: 62).

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bildet eine wichtige gesetzliche Grundlage des Diskriminierungsschutzes an den Hochschulen und enthält Regelungen zum Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung.¹⁶ Das AGG kommt jedoch an den Hochschulen im Kontext eines Beschäftigungsverhältnisses zur Anwendung und enthält somit u. a. Schutzlücken für Studierende sowie in Bezug auf Diskriminierungsdimensionen wie der sozialen Herkunft. Studium und Lehre als Kernaufgaben von Hochschulen sind ebenfalls nicht Gegenstand des AGG. Um den Diskriminierungsschutz an den Hochschulen umfassender zu gestalten, ist es daher notwendig, diesen in die Hochschulgesetze der Länder aufzunehmen. Für 2022 stellt ein Bundesländervergleich der Hochschulgesetze fest, dass elf Bundesländer den Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung in ihren Hochschulgesetzen regeln (Herrmann/Mauer 2022). In Nordrhein-Westfalen

¹⁵ Hintergrund des Berichtes sind Diskussionen im Wissenschaftsausschuss des Landtags NRW um einen Fall sexueller Belästigung an einer Hochschule in NRW. In diesem Zusammenhang hat das MKW die 37 Hochschulen des Landes „um Informationen über die von ihnen ergriffenen Maßnahmen im Bereich sexualisierter Belästigung und Gewalt gebeten“ (Ministerium für Kultur und Wissenschaft 2023: 2). 36 Hochschulen haben sich zurückgemeldet.

¹⁶ Das AGG untersagt „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ (§ 1 AGG). Hierunter fällt auch die sexuelle Belästigung, die das AGG im Gegensatz zum Strafrecht weiter definiert (vgl. hierzu ausführlich Spandau 2022).

ist dies bislang nicht der Fall, jedoch ist im Zuge der Novellierung des HG ein neuer Abschnitt zu Sicherheit und Redlichkeit geplant, in dem Aufgaben und Pflichten der Hochschulen zur Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Machtmissbrauch sowie zu Beschwerdewegen geregelt werden sollen (Ministerium für Kultur und Wissenschaft 2024a). Auch in der aktuellen schriftlichen Hochschulbefragung artikuliert eine Hochschule von sich aus den Bedarf einer landesweiten Anlaufstelle mit juristischer Beratung im Kontext von Diskriminierung und Machtmissbrauch und äußert den Wunsch nach einer Stärkung der Antidiskriminierungsarbeit durch eine Verankerung im HG.

Die folgende Darstellung der Maßnahmen, die die Hochschulen im Umgang mit Diskriminierungen, insbesondere mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, implementiert haben, führt die Untersuchungen der

Gender-Reporte 2019 und 2022 fort. Mit der Abfrage und dem Bericht des MKWs zum Umgang der Hochschulen mit „Sexualisierte[r] Belästigung und Gewalt an den Hochschulen in NRW“ liegt ein Überblick über Anlauf- und institutionalisierte Beschwerdestellen und Beschwerdeverfahren aus dem Jahr 2023 bereits vor (Ministerium für Kultur und Wissenschaft 2023: Anlage 1). Daher standen im Rahmen der eigenen Hochschulbefragung insbesondere Schulungsangebote für die verantwortlichen Personen in den Anlauf- und Beschwerdestellen sowie die interne Dokumentation von Beratungs- und Beschwerdestellen im Fokus. Ein weiterer Schwerpunkt bildet die Frage, wie Hochschulen die Sichtbarkeit ihrer Angebote und Maßnahmen herstellen. Doch zunächst ist von Interesse, ob die Hochschulen formale Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierung und/oder sexualisierter Diskriminierung und Gewalt verabschiedet haben.

4.1 RICHTLINIEN ZUM SCHUTZ VOR SEXUALISierter DISKRIMINIERUNG UND GEWALT SOWIE ZUM SCHUTZ VOR WEITERER DISKRIMINIERUNG

Das HG in NRW enthält bislang keine zum AGG komplementären rechtlichen Regelungen, die die bestehenden Schutzlücken für Mitglieder und Angehörige der Hochschulen, die in keinem Beschäftigungsverhältnis mit ihr stehen (bspw. Studierende, Stipendiat_innen), schließen. Um den Diskriminierungsschutz an den nordrhein-westfälischen Hochschulen umfassender zu gestalten, können Hochschulen Richtlinien oder Ordnungen als eigene rechtliche Normen verabschieden. Viele Hochschulen haben in der Vergangenheit Richtlinien gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt aufgelegt. An der Universität Bielefeld existiert eine entsprechende Richtlinie bereits seit Anfang der 2000er-Jahre (vgl. Baaken et al. 2005: 43ff.).¹⁷ Für die Hochschulen in NRW wurde im Rahmen des Gender-Reports 2019 untersucht, welche Hochschulen über Richtlinien oder Dienstvereinbarungen zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt verfügen und wie diese gestaltet sind (Kortendiek et al. 2019: 216ff.). Im Ergebnis waren an 18 Hochschulen – insbesondere Universitäten und Kunsthochschulen – entsprechende Verfahrensrichtlinien in Kraft, die sich in Umfang und Inhalt stark unterscheiden. In einer weiteren Erhebung konnte gezeigt werden, dass bis 2021

an vier weiteren Hochschulen Richtlinien verabschiedet wurden und somit 22 Hochschulen über eigene rechtliche Normen im Umgang mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt verfügen (Herrmann et al. 2022). Weiterhin sind entsprechende Richtlinien vor allem an Universitäten und Kunsthochschulen und nur an wenigen HAWs implementiert.

In den letzten Jahren lässt sich eine Weiterentwicklung von Richtlinien und weiteren Vereinbarungen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt beobachten (vgl. Kortendiek et al. 2022: 227ff.): Zum einen geben weitere Hochschulen an, erstmals Richtlinien zu entwickeln oder diese zu aktualisieren, zum anderen werden bestehende Richtlinien in Antidiskriminierungsrichtlinien überführt. Damit verfolgen Hochschulen einen integrierenden Ansatz des Diskriminierungsschutzes, wie ihn Schlenzka (2022: 21) vorschlägt. Sexuelle Belästigung stellt eine spezifische Form der Diskriminierung dar und kann mit anderen Formen von Diskriminierung – bspw. aufgrund von Rassismus, aufgrund einer Behinderung oder aufgrund von Homophobie – zusammenwirken (vgl. hierzu auch Mense et al. 2022). Daher sollte sexueller Belästigung und weiteren Diskri-

¹⁷ Im Jahr 2024 trat die Richtlinie aus dem Jahr 2001 außer Kraft, da eine überarbeitete Richtlinie „Richtlinie gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt“ verabschiedet wurde. Vgl. https://www.uni-bielefeld.de/uni/profil/gleichstellung/verpflichtet/sdg/Richtlinie-gegen-sexualisierte-Belastigung-Diskriminierung-und-Gewalt_2024.pdf [Zugriff am 01.08.2025].

Tab. II 4.1 Überblick über die Aktivitäten der nordrhein-westfälischen Hochschulen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt 2024

Hochschulart	Richtlinie			Schulungsangebote		Dokumentation	
	Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	Antidiskriminierung	Beides	Freiwillig	Verpflichtend	Ja	Teilweise
Universität							
RWTH Aachen		✓		✓			✓
U Bielefeld	✓			✓		✓	
U Bochum		✓		✓		✓	
U Bonn	✓			✓		✓	
TU Dortmund			✓	✓		✓	
U Düsseldorf			✓	✓		✓	
U Duisburg-Essen		✓		✓		✓	
FernU Hagen			✓	✓		✓	
DSHS Köln			✓	✓		✓	
U Köln		✓		✓		✓	
U Münster				✓		✓	
U Paderborn			✓	✓	✓	✓	
U Siegen			✓	✓			
U Wuppertal			✓	✓		✓	
Alle Universitäten	2	4	7	14	1	12	1
HAW							
FH Aachen		✓		✓		✓	
HS Bielefeld		✓		✓		✓	
HS Bochum				✓		✓	
HS für Gesundheit				✓		✓	
FH Dortmund	✓			✓			✓
HS Düsseldorf		✓		✓		✓	
HS Westfälische			✓	✓		✓	
HS Hamm-Lippstadt				✓		✓	
FH Südwestfalen		✓		✓			✓
HS Rhein-Waal		✓			✓	✓	
TH Köln			✓	✓		✓	
HS Niederrhein		✓		✓		✓	
TH Ostwestfalen-Lippe				✓			
HS Ruhr West		✓		✓			
FH Münster				✓		✓	
HS Bonn-Rhein-Sieg				✓		✓	
Alle HAWs	1	7	2	15	1	12	2
Kunsthochschule							
HS für Musik Detmold			✓	✓			✓
Kunstakademie Düsseldorf		✓		✓			
Robert Schumann HS Düsseldorf	✓				✓	✓	
Folkwang U der Künste			✓	✓		✓	
HS für Musik und Tanz Köln	✓					✓	
Kunst-HS für Medien Köln			✓	✓		✓	
Kunstakademie Münster			✓	✓	✓		✓
Alle Kunsthochschulen	2	1	4	5	2	4	2
Alle Hochschulen	5	12	13	34	4	28	5

Quelle: Befragung der NRW-Hochschulen (Stand Juni 2024).

minierungsformen mit einer gemeinsamen Strategie begegnet werden (Schlenzka 2022: 20).

In der aktuellen Befragung der Hochschulen wurde diese Entwicklung aufgegriffen und nach der Art der Richtlinie unterschieden: So konnten die Hochschulen spezifizieren, ob sie über eine Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (SDG-Richtlinie) und/oder über eine Antidiskriminierungsrichtlinie verfügen. Im Ergebnis zeigt sich zunächst, dass 30 der 37 Hochschulen in NRW eigene rechtliche Normen des Diskriminierungsschutzes verabschiedet haben (vgl. Tab. II 4.1). Unter den sieben Hochschulen, die keine entsprechende Richtlinie aufgelegt haben, befindet sich als einzige Universität die Universität Münster sowie sechs HAWs.¹⁸ Demgegenüber bleiben die Kunsthochschulen ihrer Rolle als „Vorreiterinnen“ treu (Herrmann et al. 2022: 37): Alle Kunsthoch-

schulen haben mindestens eine Richtlinie gegen Diskriminierung oder zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt verabschiedet.¹⁹ Die weitere Auswertung der Rückmeldungen ergibt zudem, dass an fünf Hochschulen ausschließlich SDG-Richtlinien, an weiteren 13 Hochschulen sowohl SDG-Richtlinien als auch Antidiskriminierungsrichtlinien und an zwölf Hochschulen ausschließlich Antidiskriminierungsrichtlinien verabschiedet wurden. Anhand der Ergebnisse wird deutlich, dass sich gegenüber der erstmaligen Erhebung in 2019 vor allem bei den HAWs Bewegung zeigt: Insgesamt fünf HAWs, die zum Zeitpunkt der ersten Erhebung noch nicht über eine Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt verfügten (Kortendiek et al. 2019: 215), haben sich in der Zwischenzeit für einen umfänglichen Diskriminierungsschutz entschieden.

4.2 ANSPRECHPERSONEN UND ANLAUFSTELLEN: QUALIFIZIERUNG UND DOKUMENTATION

Hochschulen diskriminierungsarm zu gestalten, erfordert ein Schutzkonzept und, damit verbunden, niedrigschwellige und zugleich qualifizierte Beratungsangebote, die Betroffenen konkrete Unterstützung bieten (Gebrande/Simon 2022: 57f.; Schlenzka 2022: 22; Wolff/Engelhardt 2023). Dies bedeutet, dass Personen, die Beratungen bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt leisten, entsprechend geschult und mit Beratungskompetenz ausgestattet sein sollten (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024: 24ff.; Schlenzka 2022: 22). Zudem ist nach § 13 Abs. 1 AGG eine Beschwerdestelle – und damit eine formale Beschwerdemöglichkeit – einzurichten, die Beschwerden von Beschäftigten aufgrund einer Benachteiligung entgegennimmt und prüft.

Der Erhebung des MKWs zufolge verfügen alle Hochschulen über Anlaufstellen für Studierende und Beschäftigte, an die sich Hochschulangehörige im Fall von sexualisierter Belästigung und Gewalt wenden können (Ministerium für Kultur und Wissenschaft 2023: Anlage 1). Es ist fast immer die Gleichstellungsbeauftragte, die als Ansprechperson für beide Sta-

tusgruppen fungiert; nur in Einzelfällen gibt es eine auf sexualisierte Diskriminierung und Gewalt spezialisierte oder externe juristische Beratungsstelle. Für die Studierenden stehen oftmals auch die Allgemeinen Studierendenausschüsse und z. T. auch Beschwerdestellen nach AGG zur Verfügung. Häufig sind letztere im Justizariat, in der Personalabteilung oder unmittelbar im Rektorat angesiedelt. Darüber hinaus werden für die Beschäftigten auch die direkten Vorgesetzten oder die Dekanate als Anlaufstellen im Falle von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt benannt.

Inwieweit insbesondere Ansprechpersonen, die nicht im Rahmen einer spezialisierten oder externen Beratungsstelle an den Hochschulen tätig sind, für ihre Aufgabe geschult sind, geht aus dem Bericht des MKWs nicht hervor. Daher wurden die Hochschulen in der eigenen schriftlichen Befragung zunächst gefragt, welche Schulungsangebote sie für Ansprechpersonen und Beschwerdestellen bereithalten und ob diese auf freiwilliger Basis absolviert werden oder verpflichtend sind. Des Weiteren steht die interne Dokumentation von Beratungsanfragen und Beschwerden im Fokus

¹⁸ Laut Auswertung des MKWs (Ministerium für Kultur und Wissenschaft 2023) existiert an der Universität Münster zwar keine Richtlinie, jedoch eine Vereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster“. Diese verbietet Diskriminierung sowie sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Vgl. https://www.wiwi.uni-muenster.de/fakultaet/sites/fakultaet/files/downloads/vereinbarung_partnerschaftliches_verhalten.pdf [Zugriff am 01.08.2025].

¹⁹ Die besondere Situation an Kunsthochschulen wird in der handlungsorientierten Forschung zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt vielfach thematisiert (vgl. Kirschning 2022, 2023). Aufgrund des z. T. sehr engen persönlichen Betreuungsverhältnisses zwischen Lehrenden und Studierenden gibt es im Vergleich zu anderen Hochschularten mehr Gelegenheitsstrukturen für Machtmissbrauch und sexualisierte Belästigungen.

der folgenden Abschnitte. Eine interne anonymisierte Dokumentation kann Aufschluss über das Vorkommen und den Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule geben und so auch für die weitere Präventionsarbeit genutzt werden.

4.2.1 Schulungs- und Fortbildungsangebote

Laut § 11 Abs. 4 LGG müssen die Themen „Gleichstellung von Frau und Mann“ und der „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ regelmäßiger Bestandteil der Fortbildungsangebote der Hochschulen sein. Die Themen sind „insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind“, vorzuhalten. Das AGG verweist in § 12 Abs. 2 auf die Pflicht von Arbeitgebern, „im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung“ auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen nicht nur hinzuweisen, sondern darauf hinzuwirken, dass diese unterbleiben. Ein bestimmter Personenkreis – wie Führungskräfte – wird hier anders als im LGG nicht angesprochen. Schulungen oder Qualifizierungen für Ansprechpersonen in Anlauf- und Beschwerdestellen sind demnach gesetzlich nicht explizit vorgegeben.

Die Rückmeldungen aus der Hochschulbefragung ergeben, dass mit Ausnahme der Hochschule für Musik und Tanz Köln alle Hochschulen den Ansprechpersonen bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt Möglichkeiten zur Fortbildung anbieten (vgl. Tab. II 4.1). Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich Art und Anzahl der Anlaufstellen an den Hochschulen sehr unterscheiden (vgl. Ministerium für Kultur und Wissenschaft 2023). Dies spiegelt sich auch in den Schulungs- und Fortbildungsangeboten wider.

Weiterhin zeigt sich, dass der Besuch von Fortbildungen und Schulungen in der Regel auf freiwilliger Basis erfolgt. Nur wenige Hochschulen berichten, dass in bestimmten Fällen Schulungsangebote verpflichtend sind. Die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf gibt an, dass die verantwortlichen Personen in den Anlauf- und Beschwerdestellen eine verpflichtende Ausbildung über ein externes Institut für Mediation und Beratung absolvieren. Die verpflichtenden Schulungsangebote im Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt der Hochschule Rhein-Waal richten sich an die Führungskräfte der Hochschule. Zudem müssen „alle Führungskräfte in Verwaltung und Wissenschaft“ eine AGG-Schulung durchlaufen. Des Weiteren

hat die Ansprechperson für Antidiskriminierung die Schulung „Umgang mit Diskriminierung an Hochschulen“ der Akademie des Deutschen Akademischen Austauschdienstes e. V. (DAAD) absolviert. Die Kunstakademie Münster und die Universität Paderborn verfügen sowohl über freiwillige als auch verpflichtende Schulungsangebote. An der Kunstakademie Münster hat eine externe Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt (Zartbitter e. V.) einen verpflichtenden Seminartag durchgeführt, während das verpflichtende Fortbildungsangebot der Universität Paderborn ausschließlich Referent_innen des Allgemeinen Studierendenausschusses (ASStA) adressiert. Diese müssen an Awareness-Schulungen teilnehmen. Eine Besonderheit besteht zudem an der Universität Bielefeld, die mit ihrem externen Sicherheitsdienst vereinbart hat, dass dessen an der Hochschule eingesetztes Personal nachweislich zum Thema „Umgang mit Betroffenen von Sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt“ geschult sein muss. Auch an der Fachhochschule Aachen stellen Fortbildungen ein freiwilliges Angebot dar, dennoch hat sie ausgeführt, dass die im Rahmen ihrer neuen Antidiskriminierungsrichtlinie neu eingerichtete Vertrauensstelle „verpflichtende und maßgeschneiderte Schulungen zu Rechtsgrundlagen (insb. AGG und interne Regelungen) und Gesprächsführung“ erhält.

An 32 Hochschulen basiert die Teilnahme an den Schulungsangeboten ausschließlich auf Freiwilligkeit. Darunter befinden sich Hochschulen wie die Folkwang Universität der Künste sowie die TU Dortmund, die darauf verweisen, dass in ihren eigenen Beratungs- und Anlaufstellen bereits qualifiziertes Personal tätig ist, das sich auf regelmäßiger Basis zu den Themen Diskriminierung und sexuelle Belästigung und Gewalt fortbildet.

In den folgenden Abschnitten werden diese freiwilligen Angebote exemplarisch vorgestellt.

Zielgruppen

Sofern dies aus den Antworten der Hochschulen hervorgeht, richten sich Workshops und Schulungen hauptsächlich an Ansprechpersonen. So bietet die Universität Münster den Workshop „Erstgespräche: Wie gestalte ich einen Safe Space für Betroffene von sexueller Gewalt und Diskriminierung“ an, der auch Lehrenden und weiteren Interessierten offensteht. Das Angebot der Universität Wuppertal umfasst die „advd-Ausbildungsreihe für Antidiskriminierungsbe-

rater*innen an Hochschulen“, während die Kunstakademie Düsseldorf eine Kommunikationsschulung für Beratungsstellen organisiert. Auch für die Personen in den Beschwerdestellen nach AGG werden Schulungen angeboten: Die Universität Bochum führt eine ein-tägige Schulung zu AGG-Beschwerdeverfahren und Interviewtechniken durch. Hierzu führt sie aus, dass es sich zwar um ein freiwilliges Angebot handelt, „dennoch wurde sich darauf geeinigt, dass alle Mitglieder der Beschwerdestelle, inklusive Vertretungen, daran teilnehmen werden“. Auch an der Hochschule Niederrhein haben „die verantwortlichen Personen der AGG Beratungs- und -Beschwerdestelle [...] erste Fortbildungsveranstaltungen zum AGG besucht“.

Neben den konkreten Ansprechpersonen gibt es zudem Fortbildungen für Führungskräfte und Lehrende: So richtet sich an der Technischen Hochschule Köln eine Online-Schulung zu Ausdrucksformen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und sich daraus ergebenden Handlungsanforderungen an Führungskräfte und Lehrende. Darüber hinaus werden weitere Adressat_innen für Schulungen angegeben. So gibt es an der Universität Münster ein „Grundlagenseminar: Belästigung und sexualisierte Gewalt im Kontext Hochschule“, dessen Zielgruppe die Hausmeister_innen der Universität sind, und an der Universität Paderborn können auch die „Interessenvertretungen“ halbtägig an Fortbildungen zum Thema sexuelle Belästigung teilnehmen. Die Fachhochschulen Aachen, Dortmund und Südwestfalen berichten zudem, dass sich auch die Gleichstellungsbeauftragten explizit zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt fortgebildet haben. Die Fachhochschule Südwestfalen schreibt hierzu: „Die zentrale GB hat eine Fortbildung zu Prävention sexualisierter Diskriminierung und Gewalt besucht und entsendet weitere Kolleginnen“.

Teilweise richten sich Schulungs- und Fortbildungsangebote auch an alle Hochschulangehörigen. Hierzu gehören Sensibilisierungs-Workshops und Vorträge, etwa an der RWTH Aachen, oder das Seminar „Diskriminierungsfreie Hochschule“ an der Westfälischen Hochschule. Neben eigenständigen Sensibilisierungs-Workshops ist an der Deutschen Sporthochschule Köln die Thematik auch in bestehende Fortbildungsangebote der Hochschuldidaktik sowie in das Programm „Startsprung in die Lehre“ für neue Mitarbeitende integriert. Die Hochschule Niederrhein ermöglicht allen Beschäftigten die Teilnahme an einer AGG-Schulung in Form eines Online-Selbstkurses. Die Fachhochschule

Südwestfalen plant nach der Verabschiedung einer neuen Antidiskriminierungsrichtlinie ein umfassendes Qualifizierungsangebot für Anlaufstellen, Personen mit Führungsaufgaben oder Lehrtätigkeiten.

Austausch und Vernetzung

Um Personen, die mit belastenden Themen wie sexualisierter Diskriminierung und Gewalt befasst sind, in die Lage zu versetzen, die eigene Arbeit zu reflektieren und zu verbessern, sind nicht nur einmalige, grundständige Schulungen erforderlich, sondern auch fortlaufende Formate der Begleitung, des Austauschs und der Vernetzung. Insgesamt sechs Hochschulen verweisen auf Vernetzungsangebote für Ansprechpersonen, bspw. regelmäßige Austauschtreffen an der Hochschule Düsseldorf. An der Fachhochschule Aachen besteht für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die als Ansprechperson fungiert, die Möglichkeit zur Teilnahme an einer hochschulübergreifenden Supervision. Vier Hochschulen zählen auch Arbeitskreise zu ihrem Schulungsangebot. Genannt werden der Runde Tisch Gleichbehandlung und Antidiskriminierung an der RWTH Aachen, das an der Hochschule Düsseldorf etablierte Antidiskriminierungsnetzwerk oder der Arbeitskreis Antidiskriminierung an der Universität Bochum, die Schulungen anregen, koordinieren oder grundlegend mit der Thematik sexualisierter Diskriminierung und Gewalt befasst sind. Die Ansprechperson für Antidiskriminierung der Hochschule Rhein-Waal arbeitet auch in entsprechenden bundes- und landesweiten Netzwerken mit.

Anbietende – extern oder intern

Durchgeführt oder auch organisiert werden die Schulungen und Fortbildungen teilweise durch hochschulinterne Stellen wie Gleichstellungs- und/oder Diversity-Büros, so an der Universität Düsseldorf. Die Hochschule Bochum meldet zurück, dass die Schulung durch die Vizepräsidentin mit dem Ressort Diversity erfolge. An anderen Hochschulen, wie den Universitäten Duisburg-Essen und Münster, zählen entsprechende Fortbildungen zum eigenen Schulungsangebot. Zudem melden einige Hochschulen zurück, dass sie für Inhouse-Schulungen mit externen Dienstleistenden kooperieren. So arbeitet die Universität Bielefeld mit dem „Frauennotruf Bielefeld e. V.“ zusammen, die Folkwang Universität der Künste sowie die Universität Wuppertal greifen auf die Expertise des Antidiskriminierungsverbands Deutschland e. V. zurück. An der Hochschule Hamm-Lippstadt existiert für Ansprechpersonen im Sinne des AGGs sowie für Personen, die im

Kontext des Bedrohungsmanagements arbeiten, „ein umfassendes Schulungspaket durch das externe ‚Institut für Psychologie und Bedrohungsmanagement‘“ und an der FernUniversität Hagen wird künftig ein Selbstlernkurs von externen Expert_innen entwickelt. Drei Hochschulen nutzen zudem die Angebote der „Hochschulübergreifenden Fortbildung NRW“ (HÜF-NRW), bspw. um Grundlagen der Beratung bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu vermitteln, wie dies an der Fachhochschule Südwestfalen Praxis ist. Darüber hinaus teilen die Universitäten Duisburg-Essen und Siegen mit, dass verantwortliche Personen externe Schulungsangebote wahrnehmen können.

4.2.2 Dokumentationsweisen

Ein weiterer relevanter Aspekt des Beschwerde- und Beratungsprozesses ist die Dokumentation der Vorfälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, mit denen sich Hochschulangehörige an die Ansprechpersonen oder Stellen wenden. Formelle Beschwerden nach § 13 Abs. 1 AGG sollten dokumentiert werden (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024: 45), doch es bietet sich ebenfalls an, auch Beratungsanfragen und informelle Beschwerden zu dokumentieren, denn aus der Dokumentation lassen sich gegebenenfalls weitere präventive Maßnahmen ableiten. Bei der Dokumentation ist auf den Schutz von Persönlichkeitsrechten und die Anonymität der beschwerdeführenden Person, der Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, sowie möglicher weiterer beteiligter Personen zu achten. Deshalb wird im Folgenden der Blick darauf gerichtet, ob und wie die nordrhein-westfälischen Hochschulen Beratungsanfragen sowie informelle und formelle Beschwerden intern dokumentieren.

Die weitaus meisten Hochschulen (33) bejahen, Beratungsanfragen und/oder Beschwerden intern zu dokumentieren, an vier Hochschulen ist dies bislang noch nicht der Fall (vgl. Tab. II 4.1). Darunter ist auch die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe, die ausführt, dass sie „für formelle Beschwerdefälle sowie als Meldung von Fallzahlen der Verdachtsfälle und informellen Beschwerden“ eine interne Dokumentation für die Zukunft plant.

Die Art der Dokumentation erfolgt je nach Hochschule – bisweilen auch innerhalb einzelner Hochschulen – unterschiedlich. Drei Hochschulen geben an, Fälle nur teilweise zu dokumentieren: An der Fachhochschule Südwestfalen

„[verzichten] einige Beratungsstellen [...] auf eine Dokumentation, andere erstellen formlose, teils auch anonymisierte Dokumentationen; offizielle Beschwerden werden selbstverständlich dokumentiert, sind bislang aber nur sehr selten erfolgt“.

Auch sechs weitere Hochschulen heben die ausdrückliche Erfassung formeller Beschwerden hervor; dafür sind jedoch unterschiedliche interne Stellen zuständig. An der Universität Bochum erfolgt diese über das Personaldezernat, an der Universität Bonn über das Gleichstellungsbüro sowie über die Verwaltungsstelle Diskriminierungsschutz. An der FernUniversität Hagen ist hierfür die Antidiskriminierungsbeauftragte und die AGG-Beschwerdestelle zuständig, während es an der Universität Münster das Compliance Office ist. Die Kunstakademie Münster berichtet, dass sie formelle Beschwerdefälle dokumentiert, ohne hierbei eine genaue Stelle zu präzisieren.

Als weitere Orte der Dokumentation benennen fünf Hochschulen die hochschuleigene Beschwerdestelle. Darüber hinaus sind Ombudsstellen an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg sowie der Kunsthochschule für Medien Köln für die Dokumentation zuständig, an insgesamt vier Hochschulen wird dies von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bzw. dem Gleichstellungsbüro übernommen.

Andere Hochschulen machen zu ihrer Dokumentationspraxis keine weiteren Angaben oder melden zurück, nur über ein uneinheitliches Verfahren zu verfügen. So ist die Dokumentationspraxis an der Universität Duisburg-Essen „in den jeweiligen Beratungsstellen unterschiedlich, es gibt kein übergeordnetes System“. Die Universität Düsseldorf beabsichtigt die Einführung eines einheitlichen Verfahrens. Zum zeitlichen Turnus der Erfassung gibt die Universität Köln Auskunft: Hier werden die durchgeführten Beratungen jährlich dokumentiert.

Zehn Hochschulen teilen mit, dass sie für die Dokumentation von Fällen standardisierte Erhebungsbögen, Excel-Tabellen, eine entsprechende Software oder Statistik nutzen. Die Folkwang Universität der Künste verwendet hierfür etwa die aus dem Qualitätsmanagement stammende Software evasys, während die Hochschule Rhein-Waal eine Excel-Tabelle erstellt, mit der „Zeitpunkt der Beratung, Geschlecht, Statusgruppe, Anliegen (Kurzdarstellung) und Diskriminierungsmerkmal“ erfasst werden. An der Westfälischen Hochschule

und der Universität Köln kommen standardisierte Dokumentationsbögen zum Einsatz.

Der Schutz von Persönlichkeitsrechten bei der internen Erfassung von Vorfällen ist für die Hochschulen ebenfalls ein wichtiges Thema, denn elf Hochschulen geben an, dass sie die Fälle anonymisiert dokumentieren. Weitere Hochschulen thematisieren darüber hinaus, dass sie die erhobenen Daten besonders vor Zugriffen schützen, bspw. durch eine „anonymisierte Dokumentation auf einem gesicherten Server“, wie an der Deutschen Sporthochschule Köln, oder durch die Verwendung „datenschutzkonformer Dokumentationssoftware“ an der Universität Wuppertal.

Aus den Antworten der Hochschulen geht hervor, dass über die Falldokumentation hinaus nur an wenigen Hochschulen über Beratungen und Beschwerdeverfahren im Kontext von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt Bericht erstattet wird. Die Technische Hochschule Köln meldet etwa hierzu zurück, dass

ein „internes jährliches anonymisiertes Berichtswesen im Senat über die Beauftragte für Fälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt“ erfolgt. An der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf legt die Vertrauensperson einen jährlichen Bericht vor. Auch an der Universität Bochum sollen seit dem 1. Juli 2024 alle durch die zentralen Anlaufstellen dokumentierten Fälle zu sexueller Belästigung und Gewalt oder Diskriminierung in einem Jahresbericht veröffentlicht werden. Die FernUniversität Hagen praktiziert ein „Metareporting der übergeordneten Themen“. An der Universität Bielefeld erstellt der Frauennotruf e. V. als externer Kooperationspartner

„einen jährlichen Tätigkeitsbericht, der eine anonymisierte Statistik zu den Beratungsfällen enthält. Auch werden die Beratungserfahrungen für die Entwicklung von strukturellen Veränderungsbedarfen genutzt, die durch den Frauennotruf an die Hochschulleitung und andere Verantwortliche herangetragen werden.“

4.3 MASSNAHMEN UND BEKANNTMACHUNGSWEGE

Einen wichtigen Bestandteil hochschulischer Antidiskriminierungsarbeit im Kontext von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt stellt die Präventionsarbeit dar. Laut Abfrage des MKWs haben fast alle befragten Hochschulen Maßnahmen im Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt aufgelegt (Ministerium für Kultur und Wissenschaft 2023). Als Maßnahmen wurden interne Workshops, Seminare, Schulungen sowie Kampagnen, aber auch Forschungsprojekte und verschiedene Formen der Öffentlichkeitsarbeit angegeben. Der Kommunikation und hochschulweiten Öffentlichkeitsarbeit über diese Maßnahmen kommt in diesem Zusammenhang eine hohe Bedeutung zu. Denn hierdurch machen die Hochschulen deutlich, dass sie gegen Diskriminierung, sexualisierte Belästigung und Gewalt aktiv sind. Weiterhin besteht die Problematik, dass ein Großteil der Fälle von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext nicht angezeigt wird. Gründe hierfür sind u. a. die fehlende Kenntnis von Ansprechpersonen und Hilfsangeboten sowie mangelndes Vertrauen der Betroffenen in die Unterstützungskompetenz der Hochschulen (Mense et al. 2024: 182f.; Lipinsky et al. 2022: 9; Schlenzka 2022: 18f.). Öffentlichkeitsarbeit und Transparenz über bestehende Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten können helfen, dem zu begegnen.

Im Rahmen der eigenen Hochschulbefragung stehen daher weniger die einzelnen Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt als vielmehr ihre Bekanntmachungswege und somit die Öffentlichkeitsarbeit im Fokus. Darüber hinaus wurden die Hochschulen danach gefragt, wie sie die Thematik in die Lehre und das Studium integrieren. Mit Ausnahme von zwei Kunsthochschulen liegen Rückmeldungen aller Hochschulen vor.

Diese Rückmeldungen lassen eine Vielfalt an Maßnahmen zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sichtbar werden. Inhaltlich decken sie verschiedene Bereiche ab: Fortbildung und Sensibilisierung, Informationen, Kampagnen, Sicherheit auf dem Campus sowie die Verabschiedung von Richtlinien, die Einrichtung von Beratungsstellen und Ansprechpersonen sowie die Kommunikation von Beschwerdewegen und -verfahren. Zugleich wird deutlich, dass der Umfang der von ihnen ergriffenen Maßnahmen sehr unterschiedlich ausfällt. Einige Hochschulen, z. B. die Universität Düsseldorf, führen ausschließlich ihre Kontakt- und Beschwerdestelle sowie ihre Richtlinie an, während etwa die Hochschule Niederrhein ein breites Spektrum an (Präventions-)Maßnahmen nennt, darunter Veranstaltungen und Schulungen, die Beteiligung

an Kampagnen wie den Orange Days, die Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Erarbeitung eines Schutzkonzeptes, eine Sicherheitsbegehung des Campus oder eine Befragung aller Hochschulmitglieder zu ihrem Sicherheitsempfinden.

Hinsichtlich der Bekanntmachungswege zeigt sich, dass die Hochschulen verschiedene digitale und analoge Wege nutzen, um ihre Maßnahmen hochschulweit zu kommunizieren. Häufig wird auf Internet- und Social-Media-Auftritte, digitale Lernplattformen wie Moodle oder das regelmäßige Versenden von Rundmails und Newslettern verwiesen. Dabei erfolgt die Ansprache sowohl an alle Hochschulmitglieder als auch zielgruppenspezifisch. Öffentlichkeitsarbeit in Form von Flyern, Plakaten und Aushängen, aber auch Aufklebern in Toiletten oder Infoständen zu bestimmten Anlässen wie den Orange Days oder den Erstsemesterwochen sind ebenfalls Bestandteil der Informationsweitergabe. Insbesondere die Richtlinien sowie Beschwerdestellen und -verfahren werden von den Hochschulen in den Amtlichen Mitteilungen bzw. Bekanntmachungen veröffentlicht. Da diese für viele Hochschulangehörige keine niedrighwelligen Kommunikationsmittel darstellen, werden für die Bekanntmachung auch hier die zuvor aufgeführten Medien genannt. Die Hochschule für Musik und Tanz Köln teilt mit, dass sie ihre „Richtlinie zum Schutz gegen [sexuelle] Belästigung und vor Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ bei der Einstellung aushändigt, an der Kunstakademie Münster wird bei Begrüßung der neuen Studierenden im Orientierungsbereich, d. h. der einführenden, gemeinsamen Studienphase, darauf hingewiesen, und die Hochschule für Musik Detmold nutzt zur Bekanntmachung der Richtlinie auch ein „Infoblatt als Aushang an die Lehrenden in die jeweiligen Unterrichtsräume“.

Nur rund die Hälfte der Hochschulen – insbesondere die Universitäten – berichtet, dass sie den Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt als Thematik in Studium und Lehre integriert. Auch hier gehen die Hochschulen sehr unterschiedlich vor. Einige Hochschulen wie die Fachhochschule Südwestfalen oder die RWTH Aachen nutzen Erstsemesterwochen und Einführungsveranstaltungen zum Studienbeginn für die Verbreitung von Informationen und machen dort Beratungsangebote oder ihre Richtlinie bekannt. An der Hochschule Rhein-Waal oder der TU Dortmund ist die Thematik in einzelnen Veranstaltungen auch in die Lehrinhalte integriert. An der Hochschule Bielefeld werden gezielt Lehraufträge vergeben, damit Studierende Videos oder Plakate zur Thematik entwerfen. Die Deutsche Sporthochschule Köln ist dabei, eine Pflichteinheit zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Basisstudium zu etablieren, um alle Studierenden zu erreichen. Andere Hochschulen transportieren Informationen im Rahmen der Lehre. So wird an der Universität Duisburg-Essen die Ansprechperson für Studierende zu Semesterbeginn in allen Veranstaltungen mit einer PowerPoint-Folie vorgestellt. Mehrere Hochschulen nutzen für die Weitergabe von Informationen oder die Ankündigung von Veranstaltungen auch die digitale Plattform Moodle, über die prinzipiell alle Studierenden erreichbar sind. Einige Hochschulen, z. B. die Universität Bochum, bieten gezielte Veranstaltungen für die Fachschaftsräte an oder setzen, wie die FernUniversität Hagen, die studentischen Mitglieder der Gleichstellungskommission als Multiplikator_innen ein. Andere Hochschulen sehen die Thematik durch die Personalentwicklung sowie durch Fortbildungen für Lehrende in das Studium integriert. Die Universität Paderborn informiert auch in Lernräumen wie der Bibliothek über das Beschwerdeverfahren und stellt dort Frauenarbeitsplätze bereit.

4.4 RESÜMEE

Mittlerweile haben 30 Hochschulen Richtlinien zum Diskriminierungsschutz oder zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt verabschiedet. Insbesondere Hochschulen, die erstmals eine Richtlinie erarbeiten, nutzen dies für die Verankerung eines umfassenden Diskriminierungsschutzes. Die so beschlossenen Antidiskriminierungsrichtlinien regeln teilweise auch die

Arbeitsweise der Beschwerdestelle im Sinne des AGGs. Erst an wenigen Hochschulen sind spezialisierte Anlauf- und Beschwerdestellen eingerichtet, oder es findet eine Zusammenarbeit mit externen Beratungsstellen statt, die über qualifiziertes Personal mit einem Arbeitsschwerpunkt in der Antidiskriminierungs- oder der Beratungsarbeit zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt verfügen.

Schulungen von Ansprechpersonen sowie Zuständigen für Beschwerden erfolgen an den Hochschulen in der Regel auf freiwilliger Basis. Über verpflichtende Fortbildungen für Führungskräfte berichtet nur eine Hochschule, während an mehreren Hochschulen für diese Zielgruppe sowie auch für Lehrende freiwillige Schulungen existieren. Ansonsten richten sich bestehende Angebote an Ansprechpersonen, können teilweise aber auch zielgruppenübergreifend von allen interessierten Hochschulangehörigen wahrgenommen werden.

Eine interne und anonymisierte Dokumentation von Beschwerden und Vorfällen erfolgt zwar an vielen Hochschulen, jedoch variieren die Vorgehensweisen stark. Insgesamt lässt sich feststellen, dass eine hochschulübergreifende systematische Erfassung von Beratungsanfragen sowie informellen und formellen Beschwerden noch am Anfang steht.

Fast alle Hochschulen ergreifen präventive Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Um diese in die Hochschule zu kommunizieren, nutzen sie verschiedene digitale Medien wie Websites und Social-Media-Kanäle sowie Veranstaltungs- und Fortbildungsformate. Weiterhin findet Öffentlichkeitsarbeit mithilfe von Plakaten, Flyern, Aufklebern an spezifischen Orten oder Informationsständen statt.

Inwiefern es den Hochschulen tatsächlich gelingt, auf diese Weise eine breite Hochschulöffentlichkeit zu erreichen und die Präventions- und Interventionsmaßnahmen flächendeckend bekannt zu machen, lässt sich mithilfe der schriftlichen Befragung nicht erfassen.

Nur rund die Hälfte der Hochschulen – insbesondere die Universitäten – integriert sexualisierte Diskriminierung und Gewalt als Thematik in Lehre und Studium. Die berichteten Maßnahmen reichen vom Aufhängen eines Plakats in studentischen Lernräumen über Infostände während der Erstsemester- und Einführungswochen bis hin zu gezielten Veranstaltungen für Fachschaften sowie der Auseinandersetzung mit Diskriminierung/Antidiskriminierung im Rahmen von Lehrveranstaltungen.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Hochschulforschung, dass Diskriminierung, sexualisierte Belästigung und Gewalt wichtige Themen in der Gleichstellungsarbeit der nordrhein-westfälischen Hochschulen darstellen und sie ihren Diskriminierungsschutz in den vergangenen Jahren ausgebaut haben. Dennoch bestehen weiterhin Entwicklungspotenziale hin zu einem umfassenden, systematisch verankerten und qualifizierten Diskriminierungsschutz.

5 GESCHLECHTERFORSCHUNG – PROFESSUREN, ZENTREN, STUDIENGÄNGE

Seit 2016 wird im Rahmen des Gender-Reports erfasst, wie sich die Geschlechterforschung in Nordrhein-Westfalen entwickelt. Für den Bericht herangezogen werden die Professuren mit einer Gender-Denomination (sowohl Voll- als auch Teildenominationen), die Zentren und Einrichtungen für Geschlechterforschung sowie die einschlägigen Studiengänge und Zertifikate an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes. Auf der Grundlage der Auswertung der Datenbank „Wissenschaftler_innen“ des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung und eigenständigen (Website-)Recherchen, die im März 2025 erfolgten, wird der Stand der in Denominationen und Einrichtungen institutionalisierten Geschlechterforschung in diesem Kapitel fortgeschrieben. Als weitere empirische Basis werden darüber hinaus die Rückmeldungen aus der Hochschulbefragung in die Darstellung einbezogen.

Der Wissenschaftsrat hat 2023 „Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutsch-

land“ verabschiedet (Wissenschaftsrat 2023) und der Geschlechterforschung in NRW im bundesweiten Vergleich eine herausgehobene Position attestiert. Im vorliegenden Kapitel wird zuerst die Umsetzung der Empfehlungen des Wissenschaftsrats an den nordrhein-westfälischen Hochschulen nachgezeichnet. Daran anschließend steht die Entwicklung der Professuren mit Gender-Denomination im Zentrum der Betrachtung. In diesem Zusammenhang wird auch das vom Land NRW 2024 aufgelegte „Programm zur Förderung von Gender-Denominationen für Professuren“ kurz vorgestellt, das einen wichtigen Beitrag für die interdisziplinäre Ausgestaltung der nordrhein-westfälischen Geschlechterforschung leistet. Die Ausstattung der Zentren und Arbeitsstellen für Geschlechterforschung und die dort angesiedelten Studiengänge und Zertifikate werden abschließend in den Blick genommen.

5.1 EMPFEHLUNGEN DES WISSENSCHAFTSRATS – GESCHLECHTERFORSCHUNG IN DEUTSCHLAND UND NRW

Die 2023 veröffentlichten „Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland“ (Wissenschaftsrat 2023) zielen auf die Stärkung und Institutionalisierung der Geschlechterforschung an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen ab. Dabei hebt der Wissenschaftsrat die Bedeutung der Geschlechterforschung für alle gesellschaftlichen Bereiche hervor, woraus sich die Notwendigkeit ergibt,

„Geschlechterforschung als breites Forschungsfeld zu begreifen, das nicht von einer einzelnen Disziplin bearbeitet werden kann, sondern multidisziplinär und im Idealfall auch inter- und/oder transdisziplinär aufgestellt sein muss“ (Wissenschaftsrat 2023: 7).

In Bezug auf Vernetzungsstrukturen in den Bundesländern betont der Wissenschaftsrat ausdrücklich die „strukturbildende Kraft“, die das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW mit Unterstützung einer gut ausgestatteten Koordinations- und Forschungsstelle für die Geschlechterforschung entfaltet,

und stellt deren Leistungen heraus (Wissenschaftsrat 2023: 67). Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW griff die Empfehlungen auf und legte im März 2024 „Eckpunkte zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in NRW“ vor, die Handlungsempfehlungen an die Hochschulen und die Landespolitik formulieren (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW 2024).

Im Rahmen der Hochschulbefragung wurde erhoben, ob und auf welche Weise die Empfehlungen des Wissenschaftsrats durch die Hochschulen beraten und ggf. bereits umgesetzt werden. Zehn Hochschulen berichten, dass die Empfehlungen diskutiert wurden, an zwölf weiteren Hochschulen ist eine Beratung in Planung. An 14 Hochschulen fand keine Erörterung der Empfehlungen des Wissenschaftsrats statt. Sofern die Hochschulen dies präzisieren, erfolgte die Beratung in unterschiedlichen Gremien. Die RWTH Aachen nennt eine Rektoratssitzung mit Fakultätenkonferenz. Die Universität Paderborn gibt an, dass die Empfehlungen in der Gleichstellungskommission behandelt wurden.

Auch die Universität Münster will die Ergebnisse der Strukturbegutachtung in den Gleichstellungskommissionen der Fachbereiche thematisieren. Die Kunstakademie Düsseldorf hat ebenfalls die Empfehlungen des Wissenschaftsrats diskutiert und führt in Bezug auf die Umsetzung aus, dass sie in der Hochschulvereinbarung mit dem MKW festgelegt hat, aufgrund ihrer Größe keine Gender-Professur einzurichten. Darüber hinaus gibt es eine Professur in der Pädagogik mit dem Forschungsschwerpunkt Gender, sodass „genderspezifische Aspekte erforscht und in der Lehre angeboten werden“. An der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe wurden Auszüge der Empfehlungen sowie die Hinweise auf das Förderprogramm für Professuren mit Gender-Denomination des MKWs an die Fachbereiche sowie das zentrale Institut für Wissenschaftsdialog (IWD) versendet, mit der Bitte, Umsetzung und Beteiligung zu prüfen.

Mehrere Hochschulen, darunter die Universität Duisburg-Essen und die Hochschule Rhein-Waal, melden zurück, dass sie die Empfehlungen innerhalb der lokal verantworteten Geschlechterforschung bzw. in Forschungskontexten diskutieren. Die Universität Bochum, die Universität Duisburg-Essen und die Universität Paderborn sind die einzigen Hochschulen, die angeben, bereits erste Umsetzungsschritte in den Bereichen Lehre und Transfer veranlasst zu haben. Zugleich verweisen die Antworten darauf, dass die Hochschulen Geschlechterforschung auch mit Anliegen der Gleichstellung zusammenführen, indem etwa die Hochschule Bielefeld mitteilt, die Empfehlungen dahingehend zu beachten, dass Forschungsteams divers aufgestellt seien.

5.2 PROFESSUREN MIT GENDER-DENOMINATION

Geschlechterforschung und Gender Studies gehören in Nordrhein-Westfalen seit vielen Jahren zum Profil zahlreicher Hochschulen und sind ein anerkanntes Wissenschaftsfeld. Zu dieser Entwicklung hat die Förderung durch die nordrhein-westfälische Wissenschaftspolitik seit Mitte der 1980er-Jahre maßgeblich beigetragen, indem diese die Einrichtung von Professuren mit einer Denomination in der Frauen- und Geschlechterforschung ermöglichte.²⁰ Diese Netzwerkprofessuren, die zwischen 1986 und 1999 über das Wissenschaftsministerium gefördert und von den Hochschulen unter der Bedingung der dauerhaften Integration in die Struktur der Hochschule eingeworben werden konnten, bilden den Kern des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW (vgl. Schmidt 2024). Die Förderung von Gender-Denominationen durch das Wissenschaftsministerium wurde 2016 im Rahmen des „Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen – Programmstrang Genderforschung“ wiederaufgenommen, sodass weitere „Netzwerkprofessuren“ entstanden sind. Die Denominationen hatten eine Mindestlaufzeit von sechs Jahren.²¹ Über diese Frauen- und Geschlechterforschungsprofessuren

hinaus wurden an den nordrhein-westfälischen Hochschulen weitere Professor_innen berufen, die sich mit Gender-Aspekten in Forschung und Lehre befassen und deren Professur ebenfalls mit einer Gender-Denomination versehen ist.

Im Jahr 2024 hat das MKW ein neues Landesprogramm zur Förderung von Gender-Denominationen für Professuren aufgelegt. Dieses wird im Folgenden zunächst skizziert, bevor der Überblick über den Stand der Professuren mit einer Gender-Denomination²² erfolgt.

5.2.1 Landesprogramm zur Förderung von Gender-Denominationen und weitere Planungen der Hochschulen

Anknüpfend an die herausgehobene Position, die die nordrhein-westfälische Geschlechterforschung im Gutachten des Wissenschaftsrats zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung einnimmt, hat das MKW im Frühjahr 2024 das Programm zur Förderung von Gender-Denominationen für Professuren ausgeschrie-

²⁰ Die Würdigung der Geschlechterforschung als wissenschaftlich und gesellschaftlich relevantes Feld zeigt sich ebenfalls durch die Ausschreibung des Rita Süßmuth-Forschungspreises des Landes Nordrhein-Westfalen, der alle zwei Jahre durch das MKW ausgelobt wird. Vgl. <https://www.mkw.nrw/themen/wissenschaft/wissenschaftsfoerderung/rita-suessmuth-forschungspreis-des-landes-nordrhein> [Zugriff am 01.08.2025].

²¹ Aus dem Programm wurden elf Denominationen gefördert. Weitere Informationen zum Landesprogramm von 2016 und zu den Erfahrungen der Stelleninhaber_innen der aus dem Landesprogramm geförderten Professuren, siehe Kortendiek et al. (2019: 232ff.).

²² Professuren mit Gender-Denomination – sowohl Voll- als auch Teildenominationen – werden im Folgenden als solche berücksichtigt, sofern sie einen der folgenden Begriffe in der Denomination führen: Geschlecht, Gender, Frau/Weiblichkeit, Mann/Männlichkeit, Queer. Auch Schwerpunktprofessuren, die diese Begriffe im Titel tragen, zählen als Professuren mit Gender-Denomination.

ben (Ministerium für Kultur und Wissenschaft 2024b), mit dem die Gender- und Geschlechterforschung in Nordrhein-Westfalen weiter gestärkt werden soll.²³ Ein Fokus liegt auf den Fächern, in denen Geschlechterforschung bislang nur wenig verankert ist. Im Programm erfolgreiche Hochschulen erhalten eine dreijährige Förderung für die Einrichtung einer Gender-Denomination unter der Voraussetzung, dass die Professur unter gleichen Bedingungen für mindestens drei weitere Jahre an der jeweiligen Hochschule fortgesetzt wird (Ministerium für Kultur und Wissenschaft 2024b).

An der Antragstellung haben sich die Hochschulen in NRW rege beteiligt. Dies geht aus den Rückmeldungen auf die Hochschulbefragung hervor. In Bezug auf die Frage nach der Planung (weiterer) Professuren mit Gender-Denomination geben 15 Hochschulen (neun Universitäten, fünf HAWs und eine Kunsthochschule) an, derzeit die Einrichtung weiterer Professuren mit einem Fokus auf Geschlechterforschung zu planen. Drei Hochschulen beabsichtigen, diese im Bereich der Medizin einzurichten. Zudem beziehen sich mehrere Hochschulen in ihren Antworten dezidiert auf das Landesprogramm. So teilt etwa die Universität Münster mit, dass das Rektorat die Ausschreibung engagiert bewirbt und „die Teilnahme in Abstimmung mit den Fachbereichen“ voranbringt, während die Hochschule Rhein-Waal schreibt, dass sie zum Befragungszeitpunkt „überprüft, welche Professuren (W2) in nicht-genuin sozialwissenschaftlichen Bereichen um eine Teildomination ‚Gender‘ erweitert werden können“. Dies unterstreicht die Bedeutung, die einer Landesförderung von Gender-Denominationen nicht nur für die Geschlechterforschung, sondern auch für die Hochschulentwicklung zukommt.

Ende Januar 2025 wurden die geförderten Denominationen bekannt gegeben: Es werden fünf Professuren mit Volldomination für Geschlechterforschung neu eingerichtet.²⁴ Diese sind in unterschiedlichen Disziplinen an zwei Universitäten, zwei HAWs und einer Kunsthochschule verankert. Spätestens ab dem Wintersemester 2025/26 werden die Professuren

„Geschlechtersensible Informatik und Ingenieurwissenschaften“ an der Technischen Hochschule Köln, „Gender- und Intersektionalitätsforschung in der künstlerisch-pädagogischen Lehre“ an der Hochschule für Musik Detmold, „Gender-Gerechtigkeit in der Angewandten Mathematik“ an der Hochschule Bielefeld, „Geschlechtersensible Medizin unter Berücksichtigung genetischer Mechanismen“ an der Universität Duisburg-Essen und „Weibliche Immunität“ an der Universität Bonn ihre Arbeit aufnehmen. Dabei hat die Hochschule für Musik Detmold eine mindestens vierjährige Fortsetzung der Professur angekündigt, an der Technischen Hochschule Köln soll die Professur dauerhaft verstetigt werden.

5.2.2 Entwicklung der Professuren mit Gender-Denomination

Die Auswertungen der Hochschulbefragung,²⁵ der Datenbank „Wissenschaftler_innen“ des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung und eigenständige Recherchen zeigen, dass im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum die Gesamtzahl an Professuren mit Gender-Denomination an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW von 65 auf 62 Professuren gesunken ist (Tab. II 5.1).²⁶ Vor allem an den Universitäten und Kunsthochschulen nahm ihre Anzahl ab, während sie an den HAWs stabil blieb. Mehr als drei Viertel der Professuren sind an insgesamt zwölf der 14 nordrhein-westfälischen Universitäten angesiedelt. An der Hälfte der HAWs gibt es insgesamt zwölf Professuren. Von den sieben Kunsthochschulen ist an zwei Standorten jeweils eine Gender-Professur vertreten. Allerdings handelt es sich im Fall der Hochschule für Musik Detmold um eine Position, die institutionell an der Universität Paderborn verankert ist.

Im Berichtszeitraum gab es zudem zahlreiche personelle Veränderungen. So konnten vier Professuren, die im März 2022 (dem Stichtag für den Gender-Report 2022) vakant waren, wiederbesetzt werden („Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Beratung unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechter-

²³ Dieses Ziel ist Bestandteil der Koalitionsvereinbarung von CDU und GRÜNEN (2022–2027), in der es heißt: „Auf der Basis des Gutachtens des Wissenschaftsrates wollen wir die Gender- und Geschlechterforschung stärken.“ Vgl. https://www.cdu-nrw.de/sites/www.neu.cdu-nrw.de/files/zukunftsvertrag_cdu-gruene.pdf [Zugriff am 01.08.2025].

²⁴ Vgl. <https://www.mkw.nrw/themen/wissenschaft/wissenschaftsfoerderung/programm-zur-foerderung-von-gender-denominationen-fuer> [Zugriff am 01.08.2025].

²⁵ Im Rahmen der schriftlichen Befragung wurden die Hochschulen auch um Auskunft gebeten, ob seit dem letzten Berichtszeitraum Professuren mit Gender-Denomination neu eingerichtet wurden oder entfallen sind.

²⁶ In Bezug auf die Erhebung des letzten Gender-Reports wurden bestehende Inkonsistenzen hinsichtlich der Zählweise der Professuren bereinigt. Hierdurch können zwei im Gender-Report 2022 angeführte Professuren mit Gender-Denomination nicht mehr gezählt werden. Zugleich fehlte im Gender-Report 2022 eine seit 2021 bestehende Professur mit Gender-Denomination, die in der aktuellen Zählung nun enthalten ist.

verhältnisse“ an der Universität Bielefeld, „Gender in der Sozialen Arbeit“ an der Technischen Hochschule Köln sowie „Allgemeine Erziehungswissenschaft mit Berücksichtigung von Gender und Pädagogischer Anthropologie“ und „Erziehungswissenschaft unter besonderer Berücksichtigung von migrations- und geschlechtsspezifischen Bildungsprozessen“, beide an der Universität Duisburg-Essen). Zwei weitere Professuren, „Politikwissenschaft mit Schwerpunkt der Konstitution und Politik von Geschlechterverhältnissen“ an der Universität Münster und „Gender Media Studies unter besonderer Berücksichtigung von Diversität“ an der Universität Bochum, wurden, nachdem die Stelleninhaber_innen in den Ruhestand gegangen sind, im Berichtszeitraum wiederbesetzt. Eine weitere Professur, „Historische Bildungsforschung mit Schwerpunkt Gender History“ an der Universität Köln, wird zurzeit vertreten. Ferner konnten eine Professur und zwei Juniorprofessuren mit Gender-Denomination im Berichtszeitraum neu eingerichtet werden: Es handelt sich um die Professuren „Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Schul- und Unterrichtsentwicklung in der Grundschule und Gender Studies“ an der Universität Siegen und um die beiden Juniorprofessuren an der Universität Siegen für „Sozialwissenschaftliche Kriminologie und Legal Gender Studies“ sowie „Rechtssoziologie und Legal Gender Studies“.²⁷

Im Vergleich zu 2022 sind zum Erhebungszeitpunkt insgesamt fünf Professuren bzw. Gender-Denomina-

tionen – drei an Universitäten und je eine an einer HAW und einer Kunsthochschule – nicht mehr vorhanden. Es handelt sich um die befristeten Professuren „American Studies mit dem Schwerpunkt Gender Studies“ an der Universität Bielefeld, „Gender im Recht“ der FernUniversität Hagen sowie die durch das Landesprogramm von 2016 geförderte Professur „Gender und Diversity“ der Folkwang Universität der Künste. Hinzuzuzählen ist der Wegfall der ebenfalls durch das Landesprogramm geförderten Gender-Denomination „Experimentelle Physik und Geschlechterforschung in der Physik“ an der Universität Münster sowie eine vorgezogene Nachbesetzung an der Hochschule Bochum, bei der die Gender-Denomination „Betriebswirtschaftslehre und Marketing unter besonderer Berücksichtigung von Genderfragen“ nicht erhalten blieb. Darüber hinaus wurden die Marie-Jahoda-Fellowships für Geschlechterforschung an der Universität Bochum in ein Postdoc-Programm umgewandelt, und auch die Gastprofessur „Gender und Queer Studies“ an der FernUniversität Hagen wird nicht mehr weitergeführt. Zum Zeitpunkt der Erhebung der Gender-Denominationen ist überdies absehbar, dass die Juniorprofessur „Literatur- und medienwissenschaftliche Genderforschung“ an der FernUniversität Hagen entfallen wird. Damit gibt es dann an der FernUniversität Hagen keine einzige Geschlechterforschungsprofessur mehr. Des Weiteren wird auch die Professur „Gender & Cultural Studies“ am Fachbereich Design der Hochschule Düsseldorf nicht wiederbesetzt werden.

Tab. II 5.1 Professuren mit einer Gender-Denomination an nordrhein-westfälischen Hochschulen 2025

Hochschule	Gender-Professuren: Fach, Denomination und Professor_in
Universität	N = 49
RWTH Aachen	1. Fakultät für Bauingenieurwesen: Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten 2. Medizinische Fakultät/Klinik für Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik: Neuropsychologische Geschlechterforschung Prof. Dr. Ute Habel
U Bielefeld	3. Fakultät für Erziehungswissenschaft: Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Beratung unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse Prof. Dr. Barbara Thiessen 4. Fakultät für Gesundheitswissenschaften: Sozial- und Gender-Epidemiologie Prof. Dr. Céline Miani

²⁷ In der Hochschulbefragung gab die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg an, eine für fünf Jahre bestehende Schwerpunktprofessur „Soziale Nachhaltigkeit und Gender“ eingerichtet zu haben. Da die damit verbundenen Aufgaben eine bereits bestehende Gender-Denomination ablöste, wird diese hier nicht als eine neue Gender-Denomination gezählt.

Hochschule	Gender-Professuren: Fach, Denomination und Professor_in
U Bielefeld	5. Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie: Moderne Geschichte und Geschlechtergeschichte Prof. Dr. Martina Kessel
	6. Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft: Angewandte Sozialpsychologie und Geschlechterforschung Prof. Dr. Friederike Eyssel
	7. Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft: Sozialpsychologie und experimentalpsychologische Genderforschung Prof. Dr. Gerd Bohner
	8. Fakultät für Soziologie: Geschlechtersoziologie Prof. Dr. Tomke König
	9. Fakultät für Soziologie: Geschlechtersoziologie Prof. Dr. Diana Lengersdorf
	10. Medizinische Fakultät OWL: Geschlechtersensible Medizin Prof. Dr. Sabine Oertelt-Prigione
	11. Fakultät für Wirtschaftswissenschaften: Gründungsmanagement/Gender im Gründungsprozess (befristet) Jun.-Prof. Dr. Sabrina Backs
	12. Gender-Gastprofessur (befristet) (wechselnde Besetzung/fakultätsübergreifende „Wanderprofessur“)
U Bochum	13. Fakultät für Geschichtswissenschaft: Geschichte der Frühen Neuzeit und Geschlechtergeschichte Prof. Dr. Maren Lorenz
	14. Fakultät für Geschichtswissenschaft: Kunstgeschichte der Moderne mit einem Schwerpunkt in der Kultur- und Geschlechtergeschichte Prof. Dr. Anne Söll
	15. Fakultät für Philologie: Transformation audiovisueller Medien unter der besonderen Berücksichtigung von Gender und Queer Theory Prof. Dr. Henriette Gunkel
	16. Fakultät für Philologie: Gender Media Studies unter besonderer Berücksichtigung von Diversität Prof. Dr. Julia Bee
	17. Fakultät für Sozialwissenschaft: Gender Studies Prof. Dr. Katja Sabisch
TU Dortmund	18. Fakultät für Sozialwissenschaft: Soziologie/Soziale Ungleichheit und Geschlecht Prof. Dr. Heike Kahlert
	19. Fakultät Kulturwissenschaften: Neuere und neueste deutsche Literatur mit dem Schwerpunkt Gender und Diversität Prof. Dr. Sigrid Nieberle
	20. Fakultät Rehabilitationswissenschaften: Frauenforschung in Rehabilitation und Pädagogik bei Behinderung (befristet) Vertr.-Prof. Dr. Christiane Schnell
U Düsseldorf	21. Fakultät Sozialwissenschaften: Soziologie der Geschlechterverhältnisse Prof. Dr. Mona Motakef
	22. Philosophische Fakultät: Modernes Japan – Kulturwissenschaften und Genderforschung Prof. Dr. Andrea Germer
U Duisburg-Essen	23. Fakultät für Bildungswissenschaften: Erziehungswissenschaft unter besonderer Berücksichtigung von migrations- und geschlechtsspezifischen Bildungsprozessen Prof. Dr. Patricia Olivera Stošić
	24. Fakultät für Bildungswissenschaften: Allgemeine Erziehungswissenschaft mit Berücksichtigung von Gender und Pädagogischer Anthropologie Prof. Dr. Friederike Schmidt
	25. Medizinische Fakultät: Viszerale Transplantation unter besonderer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte Prof. Dr. Arzu Oezcelik

Hochschule	Gender-Professuren: Fach, Denomination und Professor_in
U Duisburg-Essen	26. Medizinische Fakultät: Molekulargenetik von Adipositas und Essstörungen unter Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten Prof. Dr. Anke Hinney 27. Fakultät für Gesellschaftswissenschaften: Soziologie mit dem Schwerpunkt Arbeit, Geschlecht und soziale Ungleichheit vakant 28. Fakultät für Informatik: Sozialpsychologie: Medien und Kommunikation unter Einschluss von Genderperspektiven im Umgang mit neuen Technologien Prof. Dr. Nicole Krämer
FernU Hagen	29. Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften: Literatur- und medienwissenschaftliche Genderforschung (befristet) Jun.-Prof. Dr. Irina Gradinari
U Köln	30. Humanwissenschaftliche Fakultät: Methoden der Bildungs- und Sozialforschung unter besonderer Berücksichtigung der Genderforschung Prof. Dr. Susanne Völker 31. Humanwissenschaftliche Fakultät: Organisation, Technik und Geschlecht Prof. Dr. Eva Sängler 32. Humanwissenschaftliche Fakultät: Historische Bildungsforschung mit Schwerpunkt Gender History z. Zt. Vertr.-Prof. PD Dr. Petra Götte 33. Philosophische Fakultät: Ältere Deutsche Sprache und Literatur mit den Schwerpunkten Spätmittelalter, Frühe Neuzeit und historische Geschlechterforschung Prof. Dr. Monika Schausten 34. Medizinische Fakultät/Medizinische Psychologie: Medizinische Psychologie/Neuropsychologie und Gender Studies Prof. Dr. Elke Kalbe 35. Philosophische Fakultät: Allgemeine Literaturwissenschaft/Medientheorie mit Schwerpunkt Geschlechterforschung Prof. Dr. Claudia Liebrand
U Münster	36. Katholisch-Theologische Fakultät: Religionspädagogik, Bildungs- und Genderforschung Prof. Dr. Judith Könnemann 37. Katholisch-Theologische Fakultät: Christliche Sozialwissenschaften und sozioethische Genderforschung Prof. Dr. Marianne Heimbach-Steins 38. Fachbereich Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften: Politikwissenschaft mit Schwerpunkt der Konstitution und Politik der Geschlechterverhältnisse Prof. Dr. Ulrike Krause
U Paderborn	39. Fakultät für Kulturwissenschaften/Institut für Erziehungswissenschaft: Schulpädagogik mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung Prof. Dr. Antje Langer 40. Kulturwissenschaft/Musikwissenschaft: Musikwissenschaft mit Schwerpunkt Genderforschung²⁸ Prof. Dr. Rebecca Grotjahn 41. Fakultät für Kulturwissenschaften: Vergleichende Literatur- und Kulturwissenschaft mit Schwerpunkt Gender Studies Prof. Dr. Jörn Steigerwald 42. Fakultät für Kulturwissenschaften/Psychologie: Pädagogische Psychologie und Entwicklungspsychologie unter Berücksichtigung der Geschlechterforschung Prof. Dr. Heike M. Buhl
U Siegen	43. Philosophische Fakultät/Seminar für Katholische Theologie: Die Bibel und ihre Didaktik – Gender Studies/Masculinity Studies Prof. Dr. Hans-Ulrich Weidemann 44. Philosophische Fakultät/Medienwissenschaftliches Seminar: Medien und Kommunikation/Gender Media Studies Prof. Dr. Dagmar Hoffmann

²⁸ Die Professur „Musikwissenschaft mit Schwerpunkt Genderforschung“ ist an der Universität Paderborn und darüber hinaus auch an der Hochschule für Musik Detmold angesiedelt, sodass die Professur an zwei Standorten vertreten ist.

Hochschule	Gender-Professuren: Fach, Denomination und Professor_in
U Siegen	45. Fakultät Bildung, Architektur, Künste/Department Kunst und Musik: Populäre Musik und Gender Studies Prof. Dr. Florian Heesch
	46. Fakultät Bildung, Architektur, Künste/Department Erziehungswissenschaft: Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Schul- und Unterrichtsentwicklung in der Grundschule und Gender Studies Prof. Dr. Alexandra Flügel
	47. Fakultät Bildung, Architektur, Künste/Department Erziehungswissenschaft: Sozialwissenschaftliche Kriminologie und Legal Gender Studies Jun.-Prof. Dr. Dörte Negnal
	48. Fakultät Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsrecht: Rechtssoziologie und Legal Gender Studies Jun.-Prof. Annika Gomille
U Wuppertal	49. Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften/Erziehungswissenschaft: Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Geschlecht und Diversität Prof. Dr. Astrid Messerschmidt
HAW	N = 12
HS Bielefeld	50. Fachbereich Ingenieurwissenschaften/Architektur/Bauingenieurwesen: Architektur, Planungstheorie und Projektsteuerung unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Frauen im Baubetrieb Prof. Dipl.-Ing. Bettina Mons
	51. Fachbereich Ingenieurwissenschaften: Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften Prof. Dr. Andrea Kaimann
	52. Fachbereich Sozialwesen: Gesellschaftstheorie, Gender Studies und Konstituierung sozialer Ungleichheit Prof. Dr. Claudia Rademacher
HS Bonn-Rhein-Sieg	53. Fachbereich Elektrotechnik, Maschinenbau und Technikjournalismus: Journalistik – Schwerpunkt „Soziale Nachhaltigkeit und Gender“ Prof. Dr. Susanne Keil
FH Dortmund	54. Angewandte Sozialwissenschaften: Sozialmedizin und Public Health mit Schwerpunkt Geschlecht und Diversität Prof. Dr. med. Gabriele Dennert
HS Düsseldorf	55. Fachbereich Design: Gender & Cultural Studies Prof. Dr. Yvonne P. Doderer
	56. Fachbereich Sozial- & Kulturwissenschaften: Soziologie mit besonderem Schwerpunkt Geschlechtersoziologie Prof. Dr. Christiane Leidinger
HS Rhein-Waal	57. Fakultät für Gesellschaft und Ökonomie: Soziologie mit dem Schwerpunkt Genderforschung Prof. Dr. Eva Maria Hinterhuber
HS Ruhr West	58. Institut Informatik: Human Factors and Gender Studies Prof. Dr. Sabrina Eimler
TH Köln	59. Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften (Institut für Geschlechterstudien): Psychologie mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung Prof. Dr. Inken Lind
	60. Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften (Institut für Geschlechterstudien): Gender in der Sozialen Arbeit Prof. Dr. Carolin Küppers
HS Westfälische	61. Fachbereich Wirtschaft: Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Management unter Berücksichtigung von Gender und Diversity Prof. Dr. Kerstin Ettl

Hochschule	Gender-Professuren: Fach, Denomination und Professor_in
Kunsthochschule	N = 1
Kunst-HS für Medien Köln	62. Kunst- und Medienwissenschaften: Queer Studies in Künsten und Wissenschaft Prof. Dr. Isabell Lorey
HS für Musik Detmold	Kulturwissenschaft/Musikwissenschaft: Musikwissenschaft mit Schwerpunkt Genderforschung (Verankerung: U Paderborn) Prof. Dr. Rebecca Grotjahn

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

5.2.3 Zusammensetzung der Professuren nach Fächergruppen

Knapp die Hälfte der insgesamt 62 Professuren mit einer Gender-Denomination ist in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften situiert (Tab. II 5.2). Von diesen sind jedoch nur sehr wenige einem wirtschafts- oder rechtswissenschaftlichen Fachgebiet zugeordnet. Mit großem Abstand folgt die Fächergruppe Geisteswissenschaften, denen etwa ein Viertel aller Professuren zuzuordnen sind, ihr Anteil ist leicht gestiegen. In den Fächergruppen Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (rund 11,3 %) und Ingenieurwissenschaften (rund 9,7 %) ist die Geschlechterforschung nur schwach durch Professuren mit entsprechenden Denominationen verankert. Während der Anteil der Professuren in der Medizin im Vergleich zum letzten Gender-Report anstieg, stagniert dieser in den Ingenieurwissenschaften ebenso wie in der Kunst und den Kunstwissenschaften. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften gab es bislang nur eine Professur mit einer Gender-Denomination im Fach Physik, die an

der Universität Münster verankert war. Mit dem Wegfall dieser Denomination ist in dieser Fächergruppe ebenso wie im Sport und in den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin die Geschlechterforschung nicht mehr durch eine dafür auch im Titel ausgewiesene Professur in Forschung und Lehre präsent.

Hier sind künftig durch die im Rahmen des aktuellen Landesprogramms zur Förderung von Gender-Denominationen Veränderungen zu erwarten, da diejenigen Hochschulen erfolgreich waren, die Gender-Denominationen in den Fächern Mathematik, Informatik, der Medizin und der künstlerisch-pädagogischen Lehre verankern werden. Zugleich bleibt zu hoffen, dass die Hochschulen diese Denominationen auf Dauer anlegen und dass diejenigen Hochschulen, die sich auf die Ausschreibung beworben haben, ohne den Förderzuschlag zu erhalten, die Einrichtung weiterer Professuren für Geschlechterforschung auf anderen Wegen realisieren, um geschlechterbezogene Forschung und Lehre disziplinübergreifend und fachspezifisch zu stärken und weiter zu institutionalisieren.

Tab. II 5.2 Gender-Denominationen an nordrhein-westfälischen Hochschulen nach Fächergruppen 2025

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

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

5.3 ZENTREN UND ARBEITSSTELLEN FÜR GESCHLECHTERFORSCHUNG UND IHRE AUSSTATTUNG

Neben den Professuren mit einer Gender-Denomination, die Themen der Geschlechterforschung in die Forschung und Lehre ihrer jeweiligen Disziplinen einbringen, arbeiten an den nordrhein-westfälischen Hochschulen sowohl interdisziplinäre Zentren für Geschlechterforschung und Gender Studies als auch fächerbezogene Arbeitsstellen und Einrichtungen. Über diese institutionellen Strukturen werden Studiengänge und Zertifikatsprogramme organisiert, aber auch interdisziplinäre Qualifizierungsprogramme wie bspw. das Graduiertenkolleg „Geschlecht als Erfahrung“ an der Universität Bielefeld realisiert. Im Folgenden wird ein Überblick über die bestehenden Strukturen gegeben.

5.3.1 Zentren, Arbeitsstellen und Studiengänge

Im Jahr 2025 gibt es an den nordrhein-westfälischen Hochschulen sechs interdisziplinäre Zentren für Geschlechterforschung und Gender Studies, acht disziplinär ausgerichtete Arbeitsstellen sowie sechs fachübergreifende Studiengänge der Gender Studies.

Zentren für Geschlechterforschung und Gender Studies

Aktuell gibt es – wie bereits vor drei Jahren – an sechs Universitäten zentrale wissenschaftliche Einrichtungen zur Förderung der Geschlechterforschung:

1. Universität Bielefeld | Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung (IZG)
2. Universität Bochum | Marie Jahoda Center for International Gender Studies (MaJaC)
3. Universität Duisburg-Essen | Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG)
4. Universität Köln | Gender Studies in Köln (GeStiK)
5. Universität Paderborn | Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies (ZG)
6. Universität Siegen | Zentrum Gender Studies Siegen (Gestu_S)

Forschungs- und Arbeitsstellen

Darüber hinaus forschen und lehren an sieben Hochschulen acht disziplinär ausgerichtete Arbeitsstellen, die sich thematisch auf die Geschlechterforschung in einer Fachdisziplin (Medizin, Theologie, Sport, Philosophie) konzentrieren:

1. Universität Bielefeld | AG 10 Geschlechtersensible Medizin

2. Universität Bonn | Arbeitsstelle für Theologische Genderforschung
3. Universität Duisburg-Essen | Institut für Gendersensible Medizin (IGSM)
4. Deutsche Sporthochschule Köln | Institut für Soziologie und Genderforschung
5. Technische Hochschule Köln | Institut für Geschlechterstudien (IFG)
6. Universität Münster | Arbeitsstelle für Theologische Genderforschung
7. Universität Münster | Arbeitsstelle für Islamisch-Theologische Genderforschung (AITG)
8. Universität Paderborn | Center for the History of Women Philosophers and Scientists (HWPS)

Das ehemalige Zentrum für Europäische Geschlechterstudien (ZEUGS) an der Universität Münster wurde mit der Emeritierung der leitenden Professorin eingestellt. Im Berichtszeitraum entstand jedoch die Arbeitsstelle für Islamisch-Theologische Genderforschung (AITG) an der gleichen Universität. Neu hinzugekommen ist 2024 auch das Institut für Gendersensible Medizin (IGSM) an der Universität Duisburg-Essen.

Studiengänge für Gender Studies

Weiterhin finden sich fachübergreifende Studiengänge für Gender Studies an sechs Standorten:

1. Universität Bielefeld | Gender Studies – Interdisziplinäre Forschung und Anwendung (Master)
2. Universität Bochum | Gender Studies – Kultur, Kommunikation, Gesellschaft (2-Fächer-Master)
3. Universität Bochum | International Gender Studies (1-Fach-Master)
4. Universität Köln, Technische Hochschule Köln in Kooperation mit der Hochschule für Musik und Tanz Köln | Gender & Queer Studies (Master)
5. Universität Paderborn | Geschlechterstudien/Gender Studies (Master)
6. Hochschule Rhein-Waal | Gender and Diversity (Bachelor)

Zertifikate für Gender Studies

Zertifikatsstudien haben sich mittlerweile als eine Form etabliert, Studierenden in einem kleineren Umfang als durch einen Vollstudiengang Kompetenzen in den Gender Studies zu vermitteln. Deshalb werden sie hier erstmals im Gender-Report aufgeführt:

1. Universität Bonn | Zertifikat Gender Studies²⁹
2. Universität Köln | Zertifikat Gender Studies
3. Technische Hochschule Köln | Zertifikat Genderkompetenz
4. Universität Paderborn | Zertifikat Geschlechterstudien/ Gender Studies

Frauenstudiengänge und Weiterbildende Studien

Einzig an der Hochschule Ruhr West besteht noch ein Frauenstudiengang in NRW. Dieser ist im Fach Maschinenbau (Bachelor) eingerichtet. Der im Gender-Report 2022 aufgeführte Bachelor-Studiengang Soziale Arbeit für Frauen und Männer neben der Familientätigkeit an der Katholischen Hochschule NRW wurde in Studiengang Soziale Arbeit kompakt (BASA kompakt) umbenannt und wendet sich nunmehr an Menschen mit familiärer, beruflicher und/oder Pflegeverantwortung. Weiterbildende Studien wie das Frauenstudium an der Universität Bielefeld wurden eingestellt.

5.3.2 Zur Ausstattung der Zentren und Einrichtungen

In seiner Empfehlung für die Entwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland hob der Wissenschaftsrat die Bedeutung einer auskömmlichen Ausstattung der Zentren und Einrichtungen für Geschlechterforschung hervor. Im Rahmen der schriftlichen Befragung der Hochschulen in NRW im Sommer 2024 wurden die zehn Hochschulen, die über eine Einrichtung für Geschlechterforschung verfügen (Zentrum, Forschungs- und Arbeitsstelle für Geschlechterforschung), erstmals im Rahmen der Hochschulbefragung gebeten, Auskunft über deren Personalmittel (in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) ohne Professur) zu geben. Hierbei handelt es sich um die folgenden Hochschulen: Universität Bielefeld, Universität Bochum, Universität Bonn, Universität Duisburg-Essen,³⁰ Deutsche Sporthochschule Köln, Universität Köln, Universität Münster, Universität Paderborn, Universität Siegen und Technische Hochschule Köln.

Aus der Hochschulbefragung geht hervor, dass die personelle Ausstattung der Einrichtungen variiert (Tab. II 5.3).³¹ Die mit Abstand meisten Personalstellen (17) weist das

IZG der Universität Bielefeld auf. Allerdings ist hierbei zu berücksichtigen, dass 14 dieser befristeten Stellen über das Graduiertenkolleg „Geschlecht als Erfahrung“ finanziert werden und es sich hierbei hauptsächlich um Qualifikationsstellen im Rahmen des Kollegs und nicht um das IZG unterstützende Stellen handelt.³² Daher werden diese 14 Stellen nicht weiter in die Betrachtung einbezogen. Damit entsprechen die Stellenanteile (sowohl wissenschaftliches als auch Verwaltungspersonal) an den 14 Einrichtungen der zehn Hochschulen 14,8 VZÄ. Davon entfallen 11,5 VZÄ auf entfristete Stellen, während es sich bei den restlichen 3,3 VZÄ um befristete Stellen handelt. Die Stellenanteile sind sehr unterschiedlich auf die einzelnen Einrichtungen verteilt. An den Universitäten Bielefeld und Köln sind die Zentren mit jeweils 3,0 Vollzeitstellen ausgestattet, gefolgt von der Universität Bochum mit 2,5 Stellenanteilen. An diesen Zentren werden neben der Forschungscoordination auch die Gender-Studies-Studiengänge koordiniert. Demgegenüber geben die Technische Hochschule Köln und die Universität Münster keine den Einrichtungen unmittelbar zugeordneten Personalstellen an. Hier ist zu berücksichtigen, dass die Mitarbeiter_innen entweder einer Professorin oder der entsprechenden Fakultät zugeordnet sind. An der Universität Duisburg-Essen sind mit dem EkfG und dem neu gegründeten IGSM zwei Einrichtungen für Geschlechterforschung verankert. Erstere verfügt über Stellen im Umfang von 2,3 VZÄ und letztere über 1,5 VZÄ sowie zusätzlich eine Stelle einer wissenschaftlichen Hilfskraft (WHK). Am ZG der Universität Paderborn gibt es eine Vollzeitstelle sowie Mittel für studentische Hilfskräfte (SHK) und wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelor-Abschluss (WHB). Die Universität Siegen, die Deutsche Sporthochschule Köln und die Universität Bonn weisen jeweils eine halbe entfristete Personalstelle auf.

Auch wenn es sich bei den hier aufgeführten Stellen in der Regel um unbefristete Stellen handelt, gilt es zu bedenken, dass diese aufgrund einer häufig personenbezogenen Entfristung als „mittel- und langfristig gefährdet“ einzuschätzen sind, da sie „bei Jobwechsel oder Renteneintritt“ zu entfallen drohen (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW 2024: 10).

²⁹ Das Zertifikat an der Universität Bonn wurde 2024 neu eingerichtet.

³⁰ Die Ausstattung der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, die an der Universität Duisburg-Essen als landesweit agierende Betriebseinheit verankert ist, wurde nicht in die Auswertung einbezogen.

³¹ Das mittlerweile nicht mehr an der Universität Münster ansässige Zentrum für Europäische Geschlechterstudien (ZEUGS) wurde in die Auswertung der Stellenanteile einbezogen, da es zum Stichtag der Hochschulbefragung (30. Juni 2024) noch existierte. Da die Universität Münster die Stellenanteile den einzelnen Einrichtungen jedoch nicht zuordnet, wirkt sich dies nicht auf die folgende Darstellung der VZÄ aus.

³² Um die Angaben zu den 17 Personalstellen einordnen zu können, erfolgte eine Nachfrage beim IZG. Demnach sind 14 der 17 Stellen dem Promotionskolleg zugeordnet. Die insgesamt zehn Doktorand_innenstellen des Promotionskollegs sind zudem 65-%-Stellen, sodass es sich bei den 14 dem Kolleg zugeordneten Stellen nicht um VZÄ handelt.

Tab. II 5.3 Personalstellen der Einrichtungen für Geschlechterforschung an nordrhein-westfälischen Hochschulen 2024 (in VZÄ ohne Professur)

Universität	Einrichtung	Personalstellen (VZÄ)	Davon entfristet (VZÄ)	Davon befristet (VZÄ)
U Bielefeld	Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung (IZG)	3,0 (+14,0) 17	2,0	1,0 (+14,0)
U Bochum	Marie Jahoda Center for International Gender Studies (MaJaC)	2,5	2,5	0,0
U Bonn	Arbeitsstelle für Theologische Genderforschung	0,5	0,5	0,0
U Duisburg-Essen	Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG)	2,3	1,5	0,8
	Institut für Geschlechtersensible Medizin (IGSM)	1,5 (plus WHK)	0,5	1,0
DSHS Köln	Institut für Soziologie und Genderforschung, Abteilung Diversitätsforschung	0,5	0,5	0,0
U Köln	Gender Studies in Köln (GeStiK)	3,0	2,5	0,5
U Münster*	Zentrum für Europäische Geschlechterstudien (ZEUGS)	Keine		
	Arbeitsstelle für Islamisch-Theologische Genderforschung (AITG)	Keine		
	Arbeitsstelle für Theologische Genderforschung	Keine		
U Paderborn	Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies (ZG)	1 (plus SHK- und WHB-Mittel)	1	0,0
U Siegen	Zentrum Gender Studies in Siegen (Gestu_S)	0,5 (plus SHK)	0,5	0
TH Köln	Institut für Geschlechterstudien (IFG)	Keine		
Insgesamt		14,8 (+14)	11,5	3,3 (+14)

Quelle: Befragung der NRW-Hochschulen (Stand Juni 2024). * Die Universität Münster weist die Stellenanteile den Professuren, nicht jedoch den Zentren zu.

5.4 RESÜMEE

Im Bundesvergleich ist die Geschlechterforschung in NRW – auch dank der langjährigen Förderung durch das Land – sehr gut etabliert. Vor dem Hintergrund der Strukturbegutachtung durch den Wissenschaftsrat wird das MKW im Rahmen des Landesprogramms zur Förderung von Gender-Denominationen fünf neue Professuren mit einer Volldenomination für Geschlechterforschung fördern. Diese gleichen allerdings den festgestellten Rückgang von Professuren mit Gender-Denomination lediglich aus. Ohne zusätzliche Anstrengungen vonseiten der Hochschulen kann der Status quo auf der Ebene der Anzahl der Professuren somit allenfalls erhalten bleiben.

Auch die Verteilung der Denominationen auf die Fächergruppen und die Hochschultypen ist weiterhin sehr ungleich. Hier kann das Landesprogramm positiv wirken: Eine Professur entsteht an einer Musikhochschule, und zwei sind an HAWs dem Bereich der Informatik und Ingenieurwissenschaften sowie dem Fach Angewandte Mathematik zugeordnet. Auch die Geschlechtermedizin wird mit der Förderung zweier Professuren gestärkt.

Der Ausbau der gendermedizinischen Forschung und Lehre zeigt sich ebenfalls durch die Einrichtung zweier Arbeitsstellen an den Universitäten Bielefeld und Duisburg-Essen sowie der Gründung des landesweiten Netzwerks „Geschlechtersensible Medizin NRW“. Diese Entwicklungen könnten Vorbild für die Verankerung der Geschlechterforschung in weiteren naturwissenschaftlichen und technischen Fächern sein. Hier ist die Initiative der Hochschulen und Fächer gefragt.

Die interdisziplinären Einrichtungen und disziplinären Arbeitsstellen sowie die Koordinationsstellen der Studiengänge der Gender Studies bedürfen einer nachhaltigen Absicherung, wie auch der Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen anmahnt. Auch wenn an den Einrichtungen in NRW Stellen verstetigt wurden, zeigt die Hochschulbefragung, dass eine systematische Absicherung noch aussteht. An zwei Hochschulen steht den Einrichtungen überhaupt kein Personal zur Verfügung, drei weitere Standorte sind lediglich mit einer halben (teils befristeten) Stelle ausgestattet. Den Hauptanteil der befristeten Stellen machen Quali-

fikationsstellen in einem Graduiertenkolleg aus. Daher sind weiterhin Anstrengungen seitens der Fächer und der Hochschulen notwendig, um die Erkenntnisse der Geschlechterforschung fächerübergreifend zu vertiefen und mit diesen für gute Lösungen drängender gesellschaftlicher, aber auch naturwissenschaftlicher, medizinischer und technologischer Fragestellungen zu

sorgen. Dafür müssen Gender-Denominationen nicht nur erhalten, sondern weiter ausgebaut werden und die Zentren, Einrichtungen sowie Studiengänge über eine auskömmliche Ausstattung verfügen. Denn nur so wird das Land NRW seine vom Wissenschaftsrat bescheinigte Vorbildfunktion auch in den nächsten Jahren bewahren und festigen können.

6 FINANZIERUNG VON GLEICHSTELLUNG AN HOCHSCHULEN IN NRW

Haushaltsplanung, Budgetierung und Mittelvergabe stellen wichtige Instrumente zur Steuerung von Gleichstellungspolitiken an Hochschulen dar. Das nordrhein-westfälische Hochschulgesetz verpflichtet in § 124 Abs. 5 HG sowohl das Land NRW als auch die Hochschulen, den Gleichstellungsauftrag bei der Mittelvergabe an die Hochschulen bzw. innerhalb der Hochschulen angemessen zu berücksichtigen:

„Dies gilt insbesondere für die leistungsbezogene Mittelvergabe, die Entwicklung gendergerechter Finanzierungsmodelle und die Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten“ (§ 24 Abs. 5 HG).

Auch die Gleichstellungsbeauftragte ist an der Ausgestaltung einer geschlechtergerechten Mittelvergabe innerhalb der Hochschulen zu beteiligen, da es laut § 24 Abs. 1 HG zu ihren Aufgaben gehört, auf die „Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte [...] bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe“ hinzuwirken.

Das KunstHG definiert im Vergleich zum HG den Gleichstellungsauftrag bei der Mittelvergabe allgemeiner.

Zudem fehlt der Verweis auf die leistungsbezogene Mittelvergabe, zumal die Kunsthochschulen von der leistungsorientierten Mittelverteilung (LOM) des Landes ausgenommen sind:

„Bei der Mittelvergabe an die Kunsthochschulen und in den Kunsthochschulen ist der Gleichstellungsauftrag angemessen zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für die Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten“ (§ 22 Abs. 5 KunstHG).

Im Folgenden werden zuerst die gleichstellungsbezogenen Fördermittel des Landes NRW skizziert. Anschließend wird anhand der Rückmeldungen aus der Hochschulbefragung näher betrachtet, wie die nordrhein-westfälischen Hochschulen den Sockelbeitrag für Gleichstellung einsetzen und wie sie den Gleichstellungsauftrag bei der internen Mittelvergabe berücksichtigen. Des Weiteren stehen weitere monetäre Anreizsysteme, die zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit beitragen sollen, sowie die finanzielle Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsarbeit im Fokus.

6.1 FINANZIELLE FÖRDERUNG DURCH DAS LAND NRW

Das Land NRW stellt den Hochschulen des Landes Mittel zur Förderung der Gleichstellung mit dem Ziel bereit, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftsbereich zu erhöhen. Ein Teil der Mittel wird für die Durchführung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder verwendet,

der andere Teil fließt in die beiden Landesprogramme FF-Hochschulen und FF-Med, die in diesem Abschnitt kurz vorgestellt werden.

Mit den Fördermitteln aus dem Landesprogramm „Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern –

Programm für chancengerechte Hochschulen in Nordrhein-Westfalen“ (FF-Hochschulen) soll die Arbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen inhaltlich und strukturell unterstützt werden. Die Höhe der jährlich verausgabten Gelder richtet sich nach der Anzahl der Studierenden, wobei die Spanne von 76.000 Euro für Hochschulen mit bis zu 10.000 Studierenden bis hin zu maximal 230.000 Euro für Hochschulen mit mehr als 30.000 Studierenden reicht. Bei der Verwendung dieser auch als Sockelbetrag bezeichneten Mittel waren die Hochschulen bis zum Jahr 2024 an die Vorgabe gebunden, dass 40 % des Budgets für Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf vorgesehen waren (vgl. hierzu auch Kortendiek et al. 2019: 241f.). Mit Beginn des Jahres 2025 wurden einige Änderungen im Programm vorgenommen.³³ Nach einer kurzen Übergangszeit erhalten die Hochschulen die Fördermittel zukünftig voraussichtlich für einen Fünfjahreszeitraum – und nicht mehr wie zuvor jährlich. Somit ist für die Hochschulen eine höhere Planungssicherheit gegeben. Zudem wurde die inhaltliche Schwerpunktsetzung des Programms insofern neugestaltet, als nun 40 % des Sockelbetrags für die dezentrale Gleichstellungsarbeit verwendet werden sollen.

Das zweite Programm, „Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern – Programm für chancengerechte Hochschulmedizin in Nordrhein-Westfalen“ (FF-Med),

beinhaltet zwei Programmstränge. Ersterer dient der strukturellen und systematischen Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsarbeit an den Medizinischen Fakultäten. Hierzu wird den Universitäten mit medizinischen Fachbereichen ein Sockelbetrag von 58.000 Euro pro Jahr zur Verfügung gestellt. Im zweiten Programmstrang steht die wissenschaftliche Karriereförderung von Frauen in der Hochschulmedizin mittels Stipendien im Fokus. Das Land vergibt in diesem Rahmen an jeden medizinischen Fachbereich jährliche Mittel in Höhe von 100.000 Euro.³⁴

Neben den beiden Landesprogrammen wird die Förderung der Gleichstellung auch bei der LOM des Landes an die Universitäten und HAWs berücksichtigt.³⁵ Hierbei werden 20 % des bereinigten Haushaltssolls jeder Hochschule als Leistungsbudget anhand der Indikatoren Parameter Lehre (Absolvent_innen), Parameter Forschung (Drittmiteleinahmen) sowie dem Parameter Gleichstellung (Professuren) verteilt. Die jeweiligen Anteile der Parameter Forschung und Lehre unterscheiden sich für die Universitäten und HAWs, während der Anteil des Parameters Gleichstellung für beide Hochschultypen 10 % beträgt. Die Berechnung des Gleichstellungsparameters erfolgt wiederum getrennt für die Universitäten und HAWs anhand der jeweiligen Professorinnenanteile. Dabei werden Professorinnen in sogenannten MINT-Fächern mit dem Faktor 2,5 gewichtet (vgl. Ministerium für Kultur und Wissenschaft 2022).

6.2 VERWENDUNG DES SOCKELBETRAGS

Aus den Auswertungen der Hochschulbefragung³⁶ geht hervor, dass der Sockelbetrag ein entscheidender Baustein für die Finanzierung von Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen ist. Eine wichtige Frage lautet, ob diese Mittel für dauerhafte Maßnahmen oder befristete Projekte eingesetzt werden. Hierzu melden sechs Hochschulen zurück, dass ihre gesamten aus dem Sockelbetrag finanzierten Maßnahmen verstetigt seien, an sechs weiteren Hochschulen ist dies überwiegend und an 13 weiteren Hochschulen z. T. der Fall. Neun Hochschulen setzen den Sockelbetrag zur Finanzierung von Projekten ein – und damit für befristete Maßnahmen. An der Hochschule

für Musik Detmold wird zwar „die Notwendigkeit und eigene finanzielle Verantwortung“ für eine Verstetigung gesehen, sie verfüge „aber nicht über ausreichende Mittel“. Die Universität Köln begründet die ausschließliche projektförmige Verwendung der Mittel damit, dass „das Landesprogramm keine Verstetigung erlaubt“. Auch die Fachhochschule Südwestfalen verweist darauf, dass der Sockelbetrag nur eine Projektfinanzierung zulässt. Dennoch sind einige Maßnahmen „sozusagen verstetigt, wenn sie [einen] über die jährliche Zuweisung hinausgehenden Zeitraum haben“, wie bspw. die entfristeten Stellen der Mitarbeiterinnen im Familienbüro.

³³ Vgl. <https://www.mkw.nrw/themen/wissenschaft/wissenschaftspolitik/chancengleichheit-zwischen-frau-und-mann> [Zugriff am 01.08.2025].

³⁴ Vgl. <https://www.mkw.nrw/themen/wissenschaft/wissenschaftspolitik/chancengleichheit-zwischen-frau-und-mann> [Zugriff am 01.08.2025].

³⁵ Die Kunsthochschulen sowie die FernUniversität Hagen, die Deutsche Sporthochschule Köln und die Hochschule für Gesundheit Bochum sind aufgrund ihrer besonderen Profile von der LOM ausgenommen. Bis zum Jahr 2023 haben auch die neugegründeten Hochschulen Hamm-Lippstadt, Rhein-Waal und Ruhr West nicht an der LOM teilgenommen.

³⁶ Eine Kunsthochschule hat zu dieser Frage keine Angaben gemacht. Somit liegen für die Auswertung zur Verwendung des Sockelbetrags Antworten von 36 Hochschulen vor.

Die folgende Übersicht gibt einen kursorischen Einblick in die Projekte und Maßnahmen, die die Hochschulen mit Geldern des Sockelbetrags finanzieren.³⁷ Dabei ist zu berücksichtigen, dass die unterschiedliche Größe der Hochschulen und die daran gekoppelte Höhe des Sockelbetrags Einfluss auf den Umfang und die Anzahl der Maßnahmen an den Hochschulen hat und ob diese über weitere Mittel, z. B. aus dem eigenen Hochschulbudget oder aus dem Professorinnenprogramm, verfügen.

6.2.1 Sicherung und Unterstützung zentraler Gleichstellungsaufgaben

Über alle Hochschularten hinweg geben 24 Universitäten, HAWs und Kunsthochschulen an, mit Mitteln des Sockelbetrags Personalstellen in den Gleichstellungsbüros und/oder den Familienservices zu finanzieren. An der FernUniversität Hagen dient der Sockelbetrag „überwiegend zur Finanzierung von Personal“, darunter fällt neben zwei Referent_innenstellen für Gleichstellung auch die Leitung des Familienservicebüros. Auch die Technische Hochschule Köln hat eine unbefristete Stelle einer Referentin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten aus den Mitteln des Sockelbetrags eingerichtet. Neben den Mitarbeiter_innenstellen zur Unterstützung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten wird der Sockelbetrag auch für die Freistellung der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten verwendet, wie die Fachhochschule Aachen zurükmeldet. Andere Hochschulen nutzen die Landesmittel für die Einstellung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften: An der Folkwang Universität der Künste werden etwa Honorarkräfte und studentische Beschäftigte „z. B. zur Erfassung von Gleichstellungsstatistiken“ eingesetzt. Ein weiterer Verwendungsbereich für den Sockelbetrag stellt die Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten dar. Die Hochschule Niederrhein berichtet hierzu, dass sie Hilfskräfte aus dem Sockelbetrag finanziert.

Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen fördern ebenfalls die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Sieben Hochschulen – hierunter insbesondere die Kunsthochschulen (Folkwang Universität der Künste, Robert Schumann Hochschule Düsseldorf und die Kunstaka-

demien Düsseldorf und Münster) – stellen dazu Mittel aus dem Sockelbetrag bereit. Die Angebote richten sich sowohl an zentrale als auch dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie an weitere Gleichstellungsakteur_innen. Die Fachhochschule Südwestfalen führt zudem Themen der Schulungen an, etwa sexualisierte Diskriminierung und Gewalt oder die Grundlagen der Gleichstellungsarbeit. Zudem ist der Rückmeldung der Folkwang Universität der Künste zu entnehmen, dass sie den Sockelbetrag auch für die juristische Unterstützung der Gleichstellungsarbeit einsetzt.

6.2.2 Karrierefördermaßnahmen

Die Gelder des Sockelbetrags werden an 15 Hochschulen – hauptsächlich Universitäten und HAWs – zur Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen verwendet. So wird bspw. die Koordinationsstelle des Femtec Careerbuilding-Programms der RWTH Aachen mit diesen Mitteln finanziert. Die Durchführung von Mentoring-Programmen ist an sechs Universitäten und einer HAW, der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe, Gegenstand der Mittelverwendung. Darüber hinaus werden die Mittel auch gezielt zur individuellen Förderung von Frauen genutzt: Die FernUniversität Hagen fördert daraus Habilitandinnen, die Universität Paderborn gewährt Mitarbeiterinnen zur Erarbeitung eines Promotions-themas finanzielle Unterstützung und die Universität Wuppertal unterstützt die Graduiertenförderung für Frauen. An der Fachhochschule Aachen stehen Gelder zur Publikations- sowie zur Überbrückungsfinanzierung für Nachwuchswissenschaftlerinnen bereit. Neben wissenschaftlichen Karrieren stehen die Karrierechancen von Frauen außerhalb der Wissenschaft im Fokus, so etwa an der TU Dortmund. Zudem werden an einigen HAWs Coaching-Angebote für Frauen aus dem Sockelbetrag finanziert: Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg richtet sich hiermit an Frauen in Führungspositionen, die Fachhochschule Südwestfalen und die Technische Hochschule Köln an alle beschäftigten Frauen.

Die Verleihung von Preisen kann ebenfalls Karrieren unterstützen und darüber hinaus geleistete Gleichstellungsarbeit würdigen. Auch hierfür werden die Gelder des Sockelbetrags eingesetzt. Beispielsweise verleiht die Universität Bonn – neben dem Gender Studies Prize

³⁷ Ein wichtiges Themenfeld stellt die Vereinbarkeit von Familie, Wissenschaft, Studium und Beruf im Zuschnitt des Landesprogramms FF-Hochschulen dar. Vor diesem Hintergrund geben 32 der befragten Hochschulen an, dass sie ihre Vereinbarkeitsmaßnahmen zumindest teilweise mit Geldern des Programms finanzieren. Diese wurden in Teil II 3. ausführlich vorgestellt. An neun Hochschulen, darunter sind vier Kunsthochschulen, werden Gelder aus dem Sockelbetrag für Maßnahmen zur Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Machtmissbrauch eingesetzt. Diese Thematik war Gegenstand von Teil II 4., sodass hier nicht weiter auf entsprechende Maßnahmen eingegangen wird.

für Abschlussarbeiten mit Schwerpunkt in der Gender- und/oder Queer-Forschung – einen Preis für besonderes Engagement in der Gleichstellungsarbeit, so auch die Universität Köln mit dem Jenny-Gusyk-Gleichstellungspreis für innovative Gleichstellungsaktivitäten. Die Hochschule für Gesundheit Bochum prämiert Abschlussarbeiten mit Gleichstellungsbezug.

6.2.3 Geschlechterforschung

Insgesamt elf Hochschulen nutzen Mittel des Sockelbetrags zur Stärkung der Geschlechterforschung. Die Fern-Universität Hagen finanziert etwa die Dozentur „Gender im Recht“, die Universität Bielefeld unterstützt die Gender-Gastprofessur, die andere Hälfte der Mittel wird dabei von der jeweils gastgebenden Fakultät getragen. An der Universität Wuppertal werden Veranstaltungen wie bspw. eine internationale Gender-Tagung gefördert. Auch die Hochschule Bielefeld und die Hochschule Ruhr West unterstützen Angebote der Frauen- und Geschlechterforschung. Dort erfolgt eine Unterstützung der Professur mit Gender-Teil-Denomination. Die Hochschule für Musik und Tanz Köln verwendet Mittel des Sockelbetrags für studentische Projekte mit Gender-Bezug. Ebenfalls auf Forschung und Lehre ausgerichtet ist ein Projekt der Hochschule für Musik Detmold, die einen „Förderfonds zur Erhöhung der Repräsentanz von diversen Komponist*innen (Diverse Program Fund)“ eingerichtet hat, mit dem Werke von Komponistinnen und von Personen, „die sich als LGBT*Q+ oder People of Color identifizieren“, sichtbar gemacht werden.³⁸

6.2.4 Gewinnung von Studentinnen

Darüber hinaus finanzieren sieben Hochschulen verschiedene Formate, die auf den Abbau traditioneller

Rollenbilder und Stereotype zielen – auch um bspw. Schülerinnen für MINT-Studiengänge zu begeistern. In diesem Kontext führt die TU Dortmund Maßnahmen gegen eine „geschlechterstereotype Studien- und Ausbildungswahl“ durch. Die Fachhochschule Südwestfalen erstellt für ihre Öffentlichkeitsarbeit sowie für verschiedene Aktionstage gendersensible Fotos und Illustrationen und stellt zudem Mittel für Schülerinnen- und Studentinnen-Projekte bereit. Auch die Hochschule Niederrhein zielt mit einer Beteiligung am Girls' and Boys' Day auf den Abbau traditioneller Rollenbilder von Schüler_innen und legt in der Öffentlichkeitsarbeit einen Schwerpunkt auf den Abbau von Klischees im MINT-Bereich.

6.2.5 Weitere Maßnahmen und Projekte

Die Universitäten Bochum und Münster verwenden die Landesmittel zudem für die gezielte Gewinnung von Professorinnen. Die Universität Bochum führt hierzu näher aus, dass sie ein „Anreizsystem zur Berufung von Professorinnen“ aufgelegt hat, indem die Ausstattung der berufenen Wissenschaftlerin aufgestockt wird. Zudem werden die Gelder für Veranstaltungen genutzt, wie an der Kunstakademie Münster, die mit der Steuerungsgruppe Machtmissbrauch eine Ringvorlesung zum Thema realisiert. Eine der wenigen Gleichstellungsmaßnahmen, die Frauen im Sekretariatsbereich adressieren, wird von der Deutschen Sporthochschule Köln genannt, die „Aufbau und Unterstützung des Sekretärinnennetzwerks“ mit Mitteln des Sockelbetrags ermöglicht. Darüber hinaus melden einige Hochschulen zurück, allgemeine Beratungs- und Serviceangebote – wie bspw. das Bereitstellen kostenloser Menstruations- und Hygieneartikel – so zu finanzieren.

6.3 BERÜCKSICHTIGUNG DES GLEICHSTELLUNGS-AUFTRAGS BEI DER INTERNEN MITTELVERTEILUNG

Im Folgenden wird dargestellt, wie die Hochschulen den Gleichstellungsauftrag bei ihrer internen leistungsorientierten Mittelverteilung (LOM) berücksichtigen. Da die Kunsthochschulen nicht an der LOM des Landes teilnehmen und das KunstHG eine leistungsbezogene Mittelvergabe nicht adressiert, wird zunächst unter-

sucht, ob die Universitäten und HAWs einen Parameter „Gleichstellung“ im Rahmen ihrer internen LOM berücksichtigen. Sodann wird beleuchtet, wie die Kunsthochschulen den Gleichstellungsauftrag bei der Mittelvergabe berücksichtigen.

³⁸ Vgl. <https://www.hfm-detmold.de/die-hochschule/hochschulprofil/gleichstellung/diverse-program-fund/> [Zugriff am 01.08.2025].

6.3.1 Leistungsbezogene Mittelvergabe an den Universitäten und HAWs

Nach § 5 Abs. 3 HG bewirtschaften die Hochschulen ihre Haushaltsmittel, die sie zur Durchführung ihrer Aufgaben durch das Land NRW erhalten, eigenständig, d. h. sie können selbst entscheiden, ob leistungsbezogene Komponenten in die interne Mittelverteilung integriert werden und falls ja, welche. 17 Hochschulen melden zurück, dass sie einen Parameter „Gleichstellung“ in ihrer internen LOM berücksichtigen. Allerdings gibt die Hochschule Bochum hierbei an, die Mittel anteilig an die Fachbereiche – und damit nicht leistungsbezogen – zu vergeben. Unter den 17 Hochschulen befinden sich auch die Hochschulen Hamm-Lippstadt, Ruhr West und Rhein-Waal, die 2024 erstmals in die LOM des Landes aufgenommen wurden. Dabei schreibt die Hochschule Rhein-Waal zudem, dass sie Gleichstellung „als einzigen Pflichtparameter in ihrem eigenen Budgetierungskonzept festgeschrieben“ hat.

Demgegenüber stehen 13 Hochschulen (sechs Universitäten und sieben HAWs), die Gleichstellung nicht im Rahmen ihrer internen LOM berücksichtigen. Hierzu gehören auch die FernUniversität Hagen, die Deutsche Sporthochschule Köln und die Hochschule für Gesundheit Bochum, die alle drei aufgrund ihrer spezifischen Lehr- und Forschungsstruktur zugleich auch von der LOM des Landes ausgenommen sind. Die FernUniversität Hagen und die Technische Hochschule Köln berichten, dass sie intern keine leistungsbezogenen Mittel an die Fachbereiche und Einrichtungen verteilen.

Die Hochschulen, die Gleichstellung in ihrer internen LOM berücksichtigen, wurden gebeten, weiter auszuführen, wie sie dies tun. Die Antworten variieren in der Detailliertheit. Insgesamt zeigt sich, dass die Hochschulen sehr unterschiedliche Berechnungsmodelle des Parameters implementiert haben. Die Universität Köln meldet zurück, dass die Operationalisierung derzeit neu ausgestaltet werde. Zum Anteil des Gleichstellungsparameters an der gesamten internen LOM geben sieben Hochschulen Auskunft: An sechs Hochschulen liegt er bei 10 % des Leistungsbudgets, das die Fachbereiche erhalten. An der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe werden sogar 25 % der leistungsbezogenen Mittel über den Parameter verteilt.

Bei der Berechnung des Gleichstellungsparameters setzen die Hochschulen unterschiedliche Akzente: Die RWTH Aachen und die Universität Münster arbeiten

mit einer Malus-Regelung. Die Universität Münster nimmt hierfür die Promotionsquote von Frauen zum Ausgangspunkt ihrer Berechnungen, während in Aachen ein Vergleich der Soll- und Ist-Anteile der Absolventinnen zugrunde gelegt wird. Die Universität Bonn verwendet für ihre interne LOM – analog zur LOM des Landes – den Professorinnenanteil mit der zusätzlichen Gewichtung in den MINT-Fächern. Auch die Hochschule Hamm-Lippstadt nutzt den Professorinnenanteil als Berechnungsgrundlage für ihre interne Mittelverteilung, indem „ein hoher Anteil Professorinnen im Fachbereich positiv incentiviert“ wird.

An der Fachhochschule Dortmund stellt der Studentinnenanteil den bestimmenden Gleichstellungsparameter dar. Auch an der Hochschule Rhein-Waal wird die Chancengleichheit bei den Studierenden als „größte Anspruchsgruppe innerhalb der Hochschule“ als Kennzahl gemessen. Dabei bildet der Vergleich von „Bestehensquoten von Frauen und Männern, in englischsprachigen Studiengängen zudem noch getrennt nach in- und ausländischen Studierenden“ die Grundlage für die Berechnungen.

Darüber hinaus setzt sich an vielen Hochschulen der Parameter „Gleichstellung“ aus mehreren Teilparametern zusammen. Die Universität Duisburg-Essen verwendet zur Berechnung den Frauenanteil an den Absolvent_innen, Promovierenden sowie an den Professor_innen. An der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe gibt es sechs Teilparameter, vom Anteil der Professorinnen bis zu Absolventinnen. Auch die Universität Paderborn wendet ein komplexes Rechenmodell an, das neben Frauenanteilen an den Professuren, an den Absolvent_innen und an den Promotionen auch die Steigerungsraten bei den Frauenanteilen an den Promotionen und Professuren sowie am wissenschaftlichen Personal einbezieht. Die Hochschule Bielefeld nutzt ebenfalls mehrere Messgrößen und Kriterien zur Bestimmung ihres Gleichstellungsparameters im Rahmen der internen Mittelverteilung. Neben dem Professorinnenanteil – mit einer 2,5-fachen Gewichtung für Professorinnen in MINT-Fächern – fließen auch der „Anteil von Frauen in Führungspositionen sowie die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen und -programmen“ in die Berechnung ein. Zudem ist die Hochschule Bielefeld die einzige Hochschule, die berichtet, dass sie leistungsbezogene Mittel auch an die zentralen Einrichtungen vergibt. Mit dem Fokus auf Führungspositionen findet sich dort ein (Teil-)Indikator, der auch Frauen in den Bereichen Technik und Verwaltung in

den Blick nimmt. Ansonsten gibt noch die Westfälische Hochschule an, dass die leistungsbezogene Mittelvergabe auch außerhalb der Fachbereiche und dann „bedarfsorientiert“ erfolgt.

6.3.2 Gleichstellungsauftrag bei der Mittelvergabe an den Kunsthochschulen

Die Kunsthochschulen sind gemäß § 22 Abs. 5 KunstHG verpflichtet, den Gleichstellungsauftrag bei der Mittelvergabe angemessen zu berücksichtigen, womit insbesondere die „Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten“ angesprochen ist. Vor diesem Hintergrund wurden die Kunsthochschulen gefragt, wie sie dieser Vorgabe nachkommen.

Von den sieben befragten Kunsthochschulen geben vier – die Kunstakademie Düsseldorf, die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf, die Folkwang Universität der

Künste und die Kunsthochschule für Medien Köln – an, den Gleichstellungsauftrag bei der Mittelvergabe zu berücksichtigen. Laut Auskunft der Folkwang Universität der Künste gibt es für die Gleichstellungsarbeit ein Budget von 0,1 % des Gesamtbudgets. Die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf benennt in ihrer Antwort drei konkrete Unterstützungsmaßnahmen: die Finanzierung eines Stundenanteils (5 Std., TV-L 13) zur zeitlichen Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten, die Ausbildung von Vertrauenspersonen zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie die Finanzierung von Periodenprodukten. Die Kunstakademie Düsseldorf führt aus, dass Einzelanträge für Gleichstellungsarbeit über die zentrale Gleichstellungsbeauftragte an das Rektorat gestellt werden können. Die Kunsthochschule für Medien Köln macht keine weiteren Ausführungen zur Gestaltung der Vergabe.

6.4 WEITERE MONETÄRE ANREIZSYSTEME ZUR REALISIERUNG VON GLEICHSTELLUNG

Monetäre Anreizsysteme stellen – neben Frauenfördermaßnahmen, der Einbeziehung von Gleichstellungszielen in die Forschungsförderung und der Umsetzung von Gender Budgeting – einen wichtigen Baustein gendergerechter Finanzierungsmodelle dar (vgl. Kortendiek et al. 2016: 217ff. und insbes. 220ff.). Die Hochschulen wurden daher gefragt, ob sie weitere monetäre Anreizsysteme zur Realisierung von Gleichstellung implementiert haben. 13 Hochschulen, darunter acht Universitäten, vier HAWs und eine Kunsthochschule – und damit nur rund ein Drittel der nordrhein-westfälischen Hochschulen – bejahen dies. Damit ist nicht nur die Anzahl der Hochschulen, die im Vergleich zum letzten Erhebungszeitraum zurückmelden, dass sie Gleichstellung über monetäre Anreizsysteme steuern, gleichgeblieben. Auch die von den Hochschulen genannten Maßnahmen unterliegen kaum Veränderungen und sind insgesamt sehr heterogen, sodass die intendierte Steuerungswirkung nicht immer unmittelbar deutlich wird (vgl. Kortendiek et al. 2022: 248ff.). Strukturell verankerte Instrumente wie Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fachbereich, mit denen Gleichstellung monetär gesteuert werden kann, bleiben die Ausnahme, denn ausschließlich die Universität Paderborn und die Hochschule Bielefeld schreiben, dass Gleichstellungsziele Bestandteil von Ziel- und Leistungsvereinbarungen sind.

Zwei Hochschulen ordnen Richtlinien zur Vergabe von Leistungsbezügen als monetäres Anreizmodell für Gleichstellung ein: Die „Verwaltungsrichtlinie zur Vergabe von Leistungsbezügen für W2/W3-Professuren“ der Universität Bochum berücksichtigt das „Ungleichgewicht bei der Vergütung von Männern und Frauen“. Die Ordnung zur Vergabe von Leistungsbezügen an der Folkwang Universität der Künste honoriert das gleichstellungsbezogene Engagement von Professor_innen, indem sie die Vergabe besonderer Leistungsbezüge aufgrund von mehrjährig erbrachten Leistungen in den Bereichen Gleichstellung/Gender und Diversity ermöglicht. Damit mehr Professorinnen Gremientätigkeiten oder die Funktion als Dekanin übernehmen, hat die Universität Bielefeld ein „Anreiz- und Entlastungsmodell für Professorinnen“ etabliert.

Des Weiteren geben Hochschulen auch die finanzielle Förderung von Frauen im Zusammenhang ihrer Anreizsysteme an: Die Hochschule Bielefeld nennt hier die Vergabe von Stipendien sowie einen Fonds für weibliche Lehrbeauftragte. Einen finanziellen Anreiz für die Realisierung von Gleichstellung wird auch durch die Auslobung von Gleichstellungspreisen realisiert: An der Universität Münster werden mit dem zweijährig verliehenen Gleichstellungspreis u. a. Einzelprojekte oder Maßnahmen zur Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen unterstützt, während

der Gleichstellungspreis, den die Universität Bielefeld auslobt, im jährlichen Wechsel einen Fokus auf Geschlechterperspektiven in Qualifikationsarbeiten, Erfolge

bei der Gewinnung von Professorinnen oder ein nachhaltiges Engagement für Geschlechtergerechtigkeit setzt.

6.5 FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG DER DEZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Gefragt nach ihrer Unterstützung für die dezentrale Gleichstellungsarbeit treffen einige Universitäten Aussagen über die Höhe der zur Verfügung gestellten Mittel: Die Universität Bielefeld gibt an, jede Fakultät und Einrichtung mit einem Budget von jährlich 5.000 Euro für die „Qualifizierung und Fortbildung der dezentralen Gleichstellungsarbeit“ auszustatten. Zudem stehen über den Strategieetat weitere Mittel in Höhe von rund 300.000 Euro für gleichstellungsfördernde strukturelle Maßnahmen bereit, die die Fakultäten beantragen können. An der Universität Bochum gab es Veränderungen in der finanziellen Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsarbeit: Bis Mitte 2024 konnten die dezentralen Einheiten „Lore-Agnes-Projekte“ in Höhe von insgesamt 150.000 Euro für gleichstellungsbezogene Maßnahmen beantragen. Das neue Programm „Lore Agnes Vision“ stellt je nach Größe der dezentralen Einheit Mittel in Höhe von 3.000 bis 11.000 Euro für Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit bereit, die jeweils zur Hälfte durch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie die dezentralen Diversitätsbeauftragten verausgabt werden sollen. Die Universität Köln hält verschiedene finanzielle Unterstützungsangebote vor: Die Fakultäten erhalten jährlich erstens 15.000 Euro an Sachmitteln für die „Umsetzung der Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität“ und zweitens ein „Budget für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für die Unterstützung in Berufungsverfahren (rund 18.500 €/Jahr/Fakultät)“. Darüber hinaus existiert drittens ein „Projektfonds für Gleichstellungsmaßnahmen“, dessen Mittel in Höhe von 50.000 Euro pro Jahr „hochschulweit ausgeschrieben und über die Gleichstellungskommission bzw. das Rektorat vergeben werden“.

Zehn Hochschulen – sieben Universitäten und drei HAWs – teilen mit, dass für die dezentrale Gleichstellungsarbeit ein Budget zur Verfügung steht, das z. T. von der zentralen Ebene, z. T. von den Fachbereichen zur Verfügung gestellt wird. Letzteres wird insbeson-

dere an den Universitäten praktiziert. An der Universität Wuppertal muss 1 % des Fakultätshaushalts für Gleichstellung reserviert werden. Außerdem wurden dort an einigen Fachbereichen Stellen für dezentrale Gleichstellungsreferent_innen geschaffen. Die TU Dortmund meldet zurück, dass in den meisten Fakultäten ein Budget für Gleichstellungsmaßnahmen existiere. Auch an der Universität Münster haben die Fachbereiche teilweise eigene Gleichstellungstöpfе, „um Maßnahmen zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Fachbereich (bspw. Betreuungskostenzuschuss), SHKs, Netzwerk-Treffen, Konferenz- und Tagungsteilnahmen sowie [die] Förderung von Professuren zusätzlich zu unterstützen“. Die Hochschule Rhein-Waal meldet zurück, über „eine Kostenstelle für alle Kosten der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule“ zu verfügen. Wie über die Verausgabung der Mittel entschieden wird und welche Budgets zur Verfügung stehen, geht aus der Rückmeldung nicht hervor. Darüber hinaus berichten Hochschulen von Angeboten zur (Deputats-)Entlastung sowie zur Qualifizierung und Fortbildung, auf die in Teil II 8. genauer Bezug genommen wird.

Einige Hochschulen honorieren auch die Berufung von Professorinnen. So gewährt die Universität Paderborn Fakultäten 30.000 Euro für die Rufannahme einer Wissenschaftlerin, die für Gleichstellungsmaßnahmen verausgabt werden können. Auch andere Hochschulen setzen finanzielle Anreize, um Fachbereiche zur Berufung von Wissenschaftlerinnen zu motivieren.

Neben den Gleichstellungsbudgets gibt es an einigen Hochschulen zudem Projektförderungsfonds, wie an der Folkwang Universität der Künste, die Einzelprojekte in den Fachbereichen aus ihrem Gleichstellungsbudget unterstützt. Auch an der Technischen Hochschule Köln können die Fakultäten Anträge im „Hochschulprogramm Gleichstellung“ für die Durchführung gleichstellungsfördernder Projekte stellen.

6.6 RESÜMEE

Das Land NRW setzt mit dem Programm FF-Hochschulen seinen gesetzlichen Gleichstellungsauftrag hinsichtlich der Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten um. Die Hochschulen nutzen den so zur Verfügung gestellten Sockelbetrag, um nachhaltige Strukturen für Gleichstellungsarbeit zu schaffen, insbesondere durch Personal für Gleichstellungsbüros und den Familienservice. Darüber hinaus dient der Sockelbetrag auch der Umsetzung individuell ausgerichteter Maßnahmen zur Karriereförderung. Inhaltlich decken die so finanzierten Maßnahmen ein breites Themenspektrum ab, das von Antidiskriminierungsarbeit, der Schaffung einer familienfreundlichen Hochschulinfrastruktur, Mentoring- und Coaching-Angeboten bis hin zur Förderung der Geschlechterforschung reicht. Bislang ist die Finanzierung von Maßnahmen aus dem Sockelbetrag jedoch nur an wenigen Hochschulen komplett verstetigt worden; zwei Hochschulen verweisen darauf, dass der bisherige Sockelbetrag nur eine Projektfinanzierung ermögliche. Durch die Erhöhung der zugewiesenen Mittel an kleinere Hochschulen und die Umstellung auf den fünfjährigen Vergaberhythmus ist zu erwarten, dass sich dort Gleichstellungsstrukturen noch stärker nachhaltig verankern und professionalisieren.

Im Vergleich zum Gender-Report 2022 berücksichtigen mehr Hochschulen Gleichstellung als einen Parameter ihrer internen leistungsbezogenen Mittelvergabe (LOM). Die Anzahl der Hochschulen, die dies nicht tun, bleibt mit 13 Universitäten und HAWs jedoch hoch – selbst wenn berücksichtigt wird, dass nicht alle Hochschulen an der LOM teilnehmen. Interne LOM-Mittel werden an den einzelnen Hochschulen weiterhin uneinheitlich verteilt. Dies betrifft den Anteil, den der Parameter „Gleichstellung“ für die Verteilung leistungs-

bezogener Mittel an die Fachbereiche insgesamt ausmacht, und auch seine Operationalisierung. Soweit die Hochschulen dies transparent machen, nutzen sie hierfür vor allem Professorinnen- und/oder Studentinnenanteile. Erst vier von sieben Kunsthochschulen berücksichtigen bislang den Gleichstellungsauftrag bei der Mittelvergabe.

Bei der Etablierung weiterer monetärer Anreizsysteme zur Realisierung von Gleichstellung stagniert die Entwicklung seit der Erhebung aus dem Jahr 2022. 13 Hochschulen berichten hier von entsprechenden Ansätzen, die ergriffenen Maßnahmen sind sehr heterogen, und auch ihre Steuerungswirkung ist nicht immer klar ersichtlich.

Auch hinsichtlich der finanziellen Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsarbeit zeigt sich ein heterogenes Bild. Insgesamt 25 von 34 Hochschulen, die über Fachbereiche verfügen, stellen entsprechende Mittel bereit, die sich in Art und Umfang allerdings stark unterscheiden. Einzelne Universitäten statten die Fachbereiche mit erheblichen Mitteln für die Berufung von Wissenschaftlerinnen aus. An zehn Hochschulen verfügen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zumindest in einigen Fachbereichen über ein Budget, um entsprechende Maßnahmen realisieren zu können. Auch über zentral verwaltete Projektfonds stellen einzelne Hochschulen mitunter hohe Summen für die dezentrale Gleichstellungsarbeit zur Verfügung. Finanzielle Unterstützung leistet an einigen Standorten auch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Eine direkte Finanzierung von Stellen(-anteilen) bleibt auf der dezentralen Ebene aber weiterhin die Ausnahme.

7 GLEICHSTELLUNGSSTEUERUNG UND -CONTROLLING

Das LGG bildet mit seinen Vorschriften zur Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen eine wesentliche gesetzliche Grundlage für die Gleichstellungsarbeit an den nordrhein-westfälischen Hochschulen. Um den spezifischen Bedarfen sowie der Organisationsstruktur und -kultur von Hochschulen Rechnung zu tragen (Hugo 2014: 186), sieht das HG zudem die Bestimmung von fächergruppenbezogenen Gleichstellungsquoten für Berufungsverfahren und das KunstHG die Festlegung von Gleichstellungszielen bei der Berufung von Professor_innen vor.

Bei den Gleichstellungsplänen und den Gleichstellungsquoten bzw. -zielen handelt es sich um Instrumente der Gleichstellungssteuerung. Vor allem die Gleichstellungspläne können als wesentliches Element eines Gleichstellungscontrollings verstanden werden, da für die Erstellung der Pläne geschlechterdifferenzierte Daten u. a. zu den verschiedenen Statusgruppen, Hierarchieebenen sowie zu verschiedenen Qualifizierungsphasen, aber auch zur Verteilung von Besoldungs- und Entgeltgruppen erhoben werden. Zugleich bilden diese Daten die Grundlage, um Gleichstellungsziele und Maßnahmen zu deren Zielerreichung festzulegen. Schließlich erfolgt bestenfalls eine regelmäßige Prüfung, inwieweit die Gleichstellungsziele verwirklicht werden, und eine

Anpassung der Maßnahmen. Durch die regelmäßigen Fortschreibungen der Gleichstellungspläne können sowohl die längerfristigen Entwicklungen hinsichtlich der Repräsentanz von Frauen auf den verschiedenen Qualifizierungs- und Hierarchiestufen an den Hochschulen als auch die strukturelle Verankerung von Gleichstellungspolitiken sichtbar werden. Welche Voraussetzungen ein solches gleichstellungsbasiertes Controlling erfüllen muss und welche Anforderungen hieraus für die Datenerhebung selbst sowie für die Entwicklung, Implementierung und Überprüfung entsprechender Indikatoren resultieren, ist bereits seit längerem Gegenstand der Gleichstellungsforschung (Eck/Erbe 2023; Eckstein 2017; Wroblewski et al. 2017).

Im vorliegenden Kapitel werden die Ergebnisse zur Implementierung gültiger Gleichstellungspläne sowie zur Verabschiedung von Gleichstellungsquoten bzw. -zielen fortgeschrieben. Daran anschließend wird betrachtet, inwieweit die Hochschulen die beiden Instrumente – Gleichstellungspläne und die verabschiedeten Gleichstellungsquoten bzw. Gleichstellungsziele – aufeinander abstimmen. Abschließend stehen zusätzliche Instrumente des Gleichstellungscontrollings an den Hochschulen im Fokus. Die Hochschulbefragung bildet in diesem Kapitel die Datengrundlage.

7.1 GLEICHSTELLUNGSPLÄNE UND EXPERIMENTIERKLAUSEL

Gemäß § 5 Abs. 1 LGG sind Hochschulen verpflichtet, einen Gleichstellungsplan für die gesamte Hochschule (Rahmenplan) sowie Gleichstellungspläne für die Fachbereiche, die Verwaltung sowie ihre zentralen Einheiten zu verabschieden, „soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind“. Im Gleichstellungsplan sind „Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen“ (§ 6 Abs. 1 LGG) aufzunehmen. Durch das Instrument des Gleichstellungsplans soll erreicht werden, dass der Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 % erhöht und zugleich ein Absinken des Frauenanteils verhindert wird (§ 6 Abs. 3 LGG). Liegt kein gültiger Gleichstellungsplan vor, sind nach § 5 Abs. 8 LGG Einstellungen, Beförderungen sowie die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten auszusetzen. Dies gilt gleichermaßen, wenn Zielvorgaben des Gleichstellungsplans nicht erreicht werden (§ 5 Abs. 9 LGG).

Die Experimentierklausel nach § 6a LGG eröffnet den Hochschulen die Möglichkeit, im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten statt des Gleichstellungsplans ein neues Instrument zur Erreichung der Gleichstellungsziele einzusetzen. Bei der alternativen Nutzung der Klausel ist zudem laut § 6a Abs. 1 LGG das für die Gleichstellung von Mann und Frau zuständige Ministerium zu benachrichtigen.

7.1.1 Verabschiedung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

Die Gleichstellungspläne (bis 2016 Frauenförderpläne) haben sich in den vergangenen Jahren zu einem fest etablierten Gleichstellungsinstrument entwickelt: Während 2013 lediglich elf Hochschulen über gültige Frauenförderpläne in allen Organisationseinheiten verfügten (Kortendiek et al. 2013: 233), gibt es im aktuellen Berichtszeitraum an 26 Hochschulen gültige Gleichstellungs-

pläne oder ein vergleichbares Instrument (Tab. II 7.1). Zugleich ist gegenüber dem Gender-Report 2022 ein Absinken der Anzahl der Hochschulen festzustellen, denn zum damaligen Stichtag hatten 30 Hochschulen Gleichstellungspläne für alle ihre Einheiten verabschiedet (Kortendiek et al. 2022: 196f.). An sieben weiteren Hochschulen liegen zwar gültige Gleichstellungspläne vor, jedoch nicht für alle Organisationseinheiten. An der FernUniversität Hagen gibt es lediglich an einem Forschungszentrum noch keinen verabschiedeten Gleichstellungsplan, dieser wird zum Befragungszeitpunkt jedoch erstellt. Auch die Universitäten Bochum, Duisburg-Essen und Paderborn melden fehlende Gleichstellungspläne für einzelne Fakultäten oder dezentrale Einheiten zurück. Alle befinden sich jedoch im Prozess der Fortschreibung bzw. der Verabschiedung. Durch die Neugründung von Fakultäten an der Universität Bochum (in 2021), der Universität Duisburg-Essen (in 2023) und an der Technischen Hochschule Köln (o. J.) kommt es ebenfalls zu Verzögerungen bei der Erstellung von Gleichstellungsplänen für alle Organisationseinheiten. Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg teilt mit, dass zum Erhebungszeitpunkt lediglich der Rahmenplan für die gesamte Hochschule gültig ist, die dezentralen Gleichstellungspläne sind ab 2024 geplant. Die Hochschule für Gesundheit Bochum macht keine weiteren Angaben zu den fehlenden Gleichstellungsplänen dreier Departments.

Unter den Kunsthochschulen verfügen die Folkwang Universität der Künste, die Hochschule für Musik und Tanz Köln sowie die Kunstakademie Münster über gültige Gleichstellungspläne. An der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf liefen die Gleichstellungspläne bereits 2020 aus, neue Pläne werden aktuell erstellt. Auch die Hochschule für Musik Detmold berichtet, dass die Laufzeit der Gleichstellungspläne in 2023 beendet wurde und die Fortschreibung aufgrund großer Personalumbrüche und anstehender Pensionierungswelle nicht erfolgt ist. Die Kunstakademie Düsseldorf befindet sich zum Befragungszeitpunkt in Erarbeitung eines Gleichstellungsplans. Die Kunsthochschule für Medien Köln hat, wie bereits im Gender-Report 2022, keinen Gleichstellungsplan verabschiedet, sie macht hierzu auch keine weiteren Angaben.

Den Antworten der FernUniversität Hagen, der Universität Köln und der Hochschule Düsseldorf zu ihren Gleichstellungsplänen ist zu entnehmen, dass sich diese zu Plänen für Gleichstellung und Diversität entwickeln. An der Universität Köln gibt es einen zentralen Rahmen-

plan für die Gleichstellung der Geschlechter und in den dezentralen Einheiten „Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität“. Die FernUniversität Hagen antwortet, dass sie im Einvernehmen mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung NRW, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektorat ihre Gleichstellungspläne zu „Chancengerechtigkeitsplänen“ erweitert hat und so „Chancengerechtigkeit und Diversität“ in ihre Gleichstellungspläne integriert. Weiter führt sie hierzu aus:

„Dadurch sollen der enge Bezug aufeinander, Schnittmengen und Überschneidungen von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit besser sichtbar gemacht und konsequent ausgebaut werden.“

Die Hochschule Düsseldorf hat statt Gleichstellungsplänen „Gender Diversity Action Pläne“ für die gesamte Hochschule, ihre Fachbereiche und weiteren Einheiten verabschiedet. Sie nutzt hierfür die Experimentierklausel.

7.1.2 Nutzung der Experimentierklausel

Bislang nutzten die Hochschulen die Experimentierklausel des LGG nur wenig (Kortendiek et al. 2019: 204, 2022: 198). Von den Universitäten macht ausschließlich die Universität Bochum weiterhin von ihr Gebrauch, indem sie Zielvereinbarungen zur Gleichstellung mit den Fakultäten und wissenschaftlichen Einheiten abschließt. Die Laufzeiten der Zielvereinbarungen sind individuell und richten sich „nach den planmäßigen Vakanzen der Professuren“. Gegenüber dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 198) hat sich die Anzahl der HAWs, an denen die Experimentierklausel angewendet wird, von drei auf fünf Hochschulen erhöht.

An der Fachhochschule Aachen und der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg wird der Rahmenplan ausschließlich durch ein alternatives Gleichstellungsinstrument ersetzt, während die dezentralen Einheiten weiterhin Gleichstellungspläne verabschieden. Demgegenüber nutzen die Hochschulen Bielefeld, Düsseldorf und die Fachhochschule Südwestfalen die Experimentierklausel für alle Organisationseinheiten. An der Hochschule Bielefeld ist Gleichstellung über die Integration des Gleichstellungsplans in den Hochschulentwicklungsplan (HEP) strategisch als Querschnittsthema verankert. Der HEP hat eine Laufzeit von drei Jahren. In den Fachbereichen und zentralen Einheiten sind je spezifische Gleichstellungsaspekte Bestandteil der jährlich stattfindenden

Tab. II 7.1 Nutzung von Gleichstellungsplänen und der Experimentierklausel nach LGG an nordrhein-westfälischen Hochschulen 2024

Hochschulart	Gültige Gleichstellungspläne oder alternative Instrumente vorhanden?			Nutzung der Experimentierklausel
	Ja	Teilweise	Nein	Ja
Universität				
RWTH Aachen	✓			
U Bielefeld	✓			
U Bochum		●		✓
U Bonn	✓			
TU Dortmund	✓			
U Düsseldorf	✓			
U Duisburg-Essen		●		
FernU Hagen		●		
DSHS Köln	✓			
U Köln	✓			
U Münster	✓			
U Paderborn		●		
U Siegen	✓			
U Wuppertal	✓			
Alle Universitäten	10	4	0	1
HAW				
FH Aachen	✓			✓
HS Bielefeld	✓			✓
HS Bochum	✓			
HS für Gesundheit		●		
FH Dortmund	✓			
HS Düsseldorf	✓			✓
HS Westfälische	✓			
HS Hamm-Lippstadt	✓			
FH Südwestfalen	✓			✓
HS Rhein-Waal	✓			
TH Köln		●		
HS Niederrhein	✓			
TH Ostwestfalen-Lippe	✓			
HS Ruhr West	✓			
FH Münster	✓			
HS Bonn-Rhein-Sieg		●		✓
Alle HAWs	13	3	0	5
Kunsthochschule				
HS für Musik Detmold			✗	
Kunstakademie Düsseldorf			✗	
Robert Schumann HS Düsseldorf			✗	
Folkwang U der Künste	✓			
HS für Musik und Tanz Köln	✓			
Kunst-HS für Medien Köln			✗	
Kunstakademie Münster	✓			
Alle Kunsthochschulen	3	0	4	
Alle Hochschulen	26	7	4	6

Quelle: Befragung der NRW-Hochschulen (Stand Juni 2024).

✓ Ja ● Teilweise/in der Fortschreibung ✗ Keine Maßnahmen

Planungsgespräche. Auch an der Fachhochschule Südwestfalen gibt es unterschiedliche Laufzeiten hinsichtlich des Gesamtplans und der dezentralen Pläne: Das Gleichstellungskonzept für die gesamte Hochschule hat

eine Laufzeit von fünf Jahren, während die dezentralen Gleichstellungspläne mit je eigenen Schwerpunkten jährlich erneuert werden.

7.2 GLEICHSTELLUNGSQUOTEN UND -ZIELE

Mit der fächergruppenbezogenen Gleichstellungsquote nach § 37a HG und den Gleichstellungszielen nach § 30a KunstHG wird das langfristige Ziel der paritätischen Teilhabe von Frauen bei der Besetzung von Professuren verfolgt. Die Erhöhung der Frauenanteile an den Professuren steht damit dezidiert im Fokus dieser gesetzlichen Vorgaben. Da die Regelungen nach HG und KunstHG voneinander abweichen, wird zunächst die Umsetzung an den Universitäten und HAWs dargestellt und anschließend der Umsetzungsstand an den Kunsthochschulen erörtert.

7.2.1 Gleichstellungsquoten an Universitäten und HAWs

§ 37a HG gibt den Universitäten und HAWs die Verabschiedung von fächerbezogenen Gleichstellungsquoten für die Berufung auf Professuren vor. Zur Festlegung der Gleichstellungsquote definieren die Hochschulen zunächst sogenannte Fächergruppen. Die Berechnung der jeweiligen Gleichstellungsquote für die definierte Fächergruppe erfolgt dann auf der Basis des Kaskadenmodells, das sich am fächerbezogenen Frauenanteil der nächstniedrigeren Qualifikations- bzw. Karrierestufe (z. B. Habilitierte, Promovierte und Nachwuchsgruppenleitungen, Juniorprofessor_innen) orientiert. Auf der Grundlage des Kaskadenmodells werden somit flexible Zielgrößen bestimmt, die die stark divergierenden Frauenanteile in den einzelnen Fächern in die Berechnung einbeziehen. Gemäß § 37a HG müssen die Gleichstellungsquoten alle drei Jahre evaluiert und fortgeschrieben werden. Fächergruppen, in denen der Frauenanteil über 50 % liegt, sind von der Verabschiedung einer Gleichstellungsquote ausgenommen.

Umsetzungsstand der Gleichstellungsquoten an Universitäten und HAWs

Im Gender-Report 2016 wurde nach der 2014 erfolgten Verankerung der fächerbezogenen Gleichstellungsquote im HG erstmals der Umsetzungsstand an den

nordrhein-westfälischen Hochschulen dokumentiert und in den nachfolgenden Gender-Reporten fortgeschrieben. Im Ergebnis zeigt sich, dass die gesetzlichen Vorgaben zur Verabschiedung von Zielquoten an den Hochschulen sukzessive umgesetzt wurden (Kortendiek et al. 2016: 199ff., 2019: 223ff., 2022: 198ff.). So hatten zum Erhebungszeitpunkt des Gender-Reports 2022 nahezu alle Hochschulen Zielquoten verabschiedet, wobei der Umgang der Hochschulen hinsichtlich der Bestimmung der Quoten uneinheitlich ausfällt. Dies betrifft sowohl die Definition der Grundgesamtheit der nächstniedrigeren Karrierestufe (z. B. fachbereichsweit oder feindifferenzierter in Bezug auf einzelne Fächer) als auch die Höhe der Zielquoten, die vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Frauenanteile in den jeweiligen Fächergruppen auch innerhalb einzelner Hochschulen stark variieren können (Kortendiek et al. 2022: 198ff.).

Auch für den aktuellen Gender-Report wurden die Hochschulen im Rahmen der Hochschulbefragung um Auskunft gebeten, ob sie für ihre definierten Fächergruppen Zielquoten für die Berufung von Professorinnen bestimmt haben.³⁹ Die Auswertung der Antworten ergibt, dass sich der zuvor beschriebene Trend fortsetzt und die Universitäten und HAWs die Vorgaben des § 37a HG umsetzen (Tab. II 7.2): Alle Universitäten melden zurück, fächerbezogene Gleichstellungsquoten vollständig verabschiedet zu haben, und auch an den HAWs fehlen die Quoten lediglich vereinzelt. So steht etwa an der Hochschule für Gesundheit Bochum in einem neugegründeten Department die Festsetzung einer fächerbezogenen Zielquote noch aus. Auch die Hochschule Hamm-Lippstadt hat bislang keine entsprechenden Zielquoten festgelegt.

Einzelne Universitäten berichten, dass sie zur Festsetzung der Gleichstellungsquoten nicht das Kaskadenmodell nutzen, da sie es, wie die Universität Bielefeld, als „nicht zielführend“ bei der Erhöhung des Professorinnenanteils einschätzen, denn die Frauenanteile in

³⁹ Auf die Abfrage der Höhe der verabschiedeten Quoten wurde im vorliegenden Gender-Report aus Gründen der mangelnden Vergleichbarkeit der hochschulspezifisch gewählten Fächerkombinationen, für die die jeweilige Quote gilt, verzichtet.

Tab. II 7.2 Gleichstellungsquoten nach § 37a HG an nordrhein-westfälischen Universitäten und HAWs 2024

Hochschulart	Verabschiedung von Zielquoten			Maßnahmen bei Nichterreichen der Zielquoten		Abstimmung zwischen Gleichstellungsplänen und Zielquoten	
Universität	Ja	Teilweise	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein
RWTH Aachen	✓			✓		✓	
U Bielefeld	✓			✓		✓	
U Bochum	✓			✓		✓	
U Bonn	✓			✓		✓	
TU Dortmund	✓				✗	✓	
U Düsseldorf	✓			✓		✓	
U Duisburg-Essen	✓				✗		✗
FernU Hagen	✓				✗	✓	
DSHS Köln	✓			✓		✓	
U Köln	✓			✓		✓	
U Münster	✓				✗	✓	
U Paderborn	✓				✗	✓	
U Siegen	✓			✓		✓	
U Wuppertal	✓			✓		✓	
Alle Universitäten	14			9	5	13	1
HAW							
FH Aachen	✓			✓		✓	
HS Bielefeld	✓			✓		✓	
HS Bochum	✓				✗	✓	
HS für Gesundheit		●		✓		✓	
FH Dortmund	✓				✗	✓	
HS Düsseldorf	✓				✗		✗
HS Westfälische	✓				✗		✗
HS Hamm-Lippstadt			✗		✗		✗
FH Südwestfalen	✓				✗	✓	
HS Rhein-Waal	✓			✓		✓	
TH Köln	✓				✗	✓	
HS Niederrhein	✓				✗		✗
TH Ostwestfalen-Lippe	✓			✓		✓	
HS Ruhr West	✓				✗	✓	
FH Münster	✓				✗	✓	
HS Bonn-Rhein-Sieg	✓				✗	✓	
Alle HAWs	14	1	1	5	11	12	4
Alle Hochschulen	28	1	1	14	16	25	5

Quelle: Befragung der NRW-Hochschulen (Stand Juni 2024).

✓ Ja ● Teilweise/in der Fortschreibung ✗ Keine Maßnahmen

den Fakultäten der Universität Bielefeld fielen meist höher aus als im Landes- oder Bundesdurchschnitt. An der Universität Düsseldorf sind im Hochschulentwicklungsplan ebenfalls Zielquoten festgelegt, die „weit über der gesetzlich geforderten Quote nach dem Kaskadenmodell liegen“.⁴⁰

Maßnahmen bei Nichterreichen der Zielquoten

Die fächergruppenbezogenen Gleichstellungsquoten gelten für einen Zeitraum von drei Jahren. Mit Ende der Laufzeit soll überprüft werden, ob die Gleichstellungsquote erreicht wurde. Im Zuge der Festsetzung der folgenden Gleichstellungsquote soll sodann auch das

⁴⁰ Zur Kritik der Hochschulen am Kaskadenmodell siehe ausführlicher Kortendiek et al. (2019: 228).

Ergebnis der Überprüfung veröffentlicht werden. Im Falle des Nichterreichens der Gleichstellungsquote sieht das HG keine weiteren Maßnahmen oder Sanktionen vor. Es bleibt damit den Hochschulen überlassen, Maßnahmen zu ergreifen, um das Ziel einer angemessenen Teilhabe von Frauen an den Professuren zu erreichen. Vor diesem Hintergrund wurden die Hochschulen danach gefragt, ob sie spezifische Maßnahmen bei Nichterreichern der Zielquoten ergreifen. Weniger als die Hälfte aller Hochschulen geben an, dass sie dies tun. Welche Maßnahmen umgesetzt werden, wird im Folgenden geschildert.

Eine häufig berichtete Reaktion auf das Verfehlen der Zielquoten sind Gespräche zwischen Dekanat und Hochschulleitung. An der RWTH Aachen ist das Nichterreichern von Berufsquoten Teil der Jahresgespräche zwischen Rektorat und Fakultäten, die Universität Bochum reflektiert das vergangene Berufungsgeschehen „zum Auftakt des nachfolgenden Perspektivplanungsprozesses zwischen Rektorat und Fakultät“, die Hochschule Rhein-Waal hat einen strukturierten „Prozess der Beratung mit den Dekan*innen“ etabliert und die Universität Köln führt „individuelle Auswertungsgespräche mit dem jeweiligen Fachbereich in der Fakultät“. Die Universität Siegen schreibt, dass sie die „Zwischenevaluation der Umsetzung der dezentralen Gleichstellungspläne“ für entsprechende Gespräche nutzt, an der Universität Bielefeld müssen das Nichterreichern der Zielquoten „überzeugend begründet“ und zusätzliche Maßnahmen entwickelt werden, und die Universität Wuppertal teilt mit, dass sie Beratung und Unterstützung zur Zielerreichung leiste. Zudem werden weitere Gremien in die Auswertung der Quoten eingebunden. So legen an der Universität Düsseldorf die Fakultäten gegenüber dem Senat und der Gleichstellungskommission Rechenschaft ab. Auch an der Fachhochschule Aachen finden bei einem Verfehlen der Zielvorgaben Gespräche zwischen der Gleichstellungskommission und den Dekanaten statt, um Maßnahmen zu erörtern, wie diese zukünftig besser erreicht werden können. An der Hochschule Bielefeld wird u. a. im Rahmen eines Monitoring-Verfahrens in den Gremien über die Fortschritte bei der Erreichung der Zielquoten informiert, während an der Universität Bonn die zentrale Gleichstellungsbeauftragte Adressatin der Berichterstattung ist.

Die Hochschule Bielefeld führt in ihrer Rückmeldung eine Vielzahl an Maßnahmen an, die beim Nichterreichern der Gleichstellungsquoten ergriffen werden:

Hierzu zählen die Identifizierung von internen und externen Faktoren, „die zu der Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Fachbereichen beitragen“, eine Evaluation aktueller Maßnahmen und eine Neujustierung von Aktivitäten wie gezielte Rekrutierungsstrategien sowie eine Erweiterung von Förderprogrammen für Wissenschaftlerinnen.

Einige Hochschulen melden zurück, bei einem Nichterreichern der Zielquoten den Berufungsprozess selbst in den Blick zu nehmen. Fünf Hochschulen reagieren mit einer Strategie der aktiven Rekrutierung, die ausgeweitet oder initiiert werden soll. An der Hochschule Bielefeld wird zusätzlich zur aktiven Ansprache geeigneter Kandidatinnen für Professuren die Bildung von Netzwerken und Kooperationen mit anderen Institutionen genannt, die es ermöglichen sollen, den Bewerberinnenpool zu vergrößern. Die FernUniversität Hagen, die zum Befragungszeitpunkt noch keine spezifischen Maßnahmen bei Nichterreichern der Zielquoten nach Kaskadenmodell implementiert hat, plant in diesem Zusammenhang „die Aufnahme von aktiver Rekrutierung als Verpflichtung“, sollte die festgelegte Quote verfehlt werden.

Zudem sind der Prozess der Ausschreibung von Professuren sowie die Durchführung der Berufungsverfahren Gegenstand von Maßnahmen. Die Hochschule Rhein-Waal sieht die Kontrolle der Ausschreibungen und erneute Ausschreibungen bei fehlenden Bewerbungen von Frauen vor. Die RWTH Aachen fordert bei Anträgen zur Ausschreibung einer Professur, dass im Vorfeld der Bestimmung der Denomination mögliche Kandidatinnen identifiziert werden, um so gegebenenfalls das Forschungsfeld anpassen zu können. Ebenso soll bei geplanten Nachbesetzungen von Professuren im Vorfeld eine Abstimmung erfolgen. An der Hochschule Bielefeld werden Mitglieder von Berufungskommissionen und Führungskräfte regelmäßig geschult, um „gendersensible Auswahlverfahren sicherzustellen“. Ebenso erfolge eine „Überprüfung und Anpassung der Auswahlkriterien und -verfahren“, um mögliche Benachteiligungen von Wissenschaftlerinnen im Berufungsprozess zu verhindern. An der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe wird derzeit das Projekt PROFuture@TH-OWL durchgeführt, mit dem das Berufungsverfahren optimiert, die Berufsordnung überarbeitet und ein Berufsleitfaden erstellt werden. Ähnlich wie die Hochschule Bielefeld werden auch an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe Gender- und Diversity-Trainings angeboten, die vor allem

Mitglieder von Berufungskommissionen für geschlechtergerechte Verfahren sensibilisieren sollen. Darüber hinaus erfolgte der Beitritt zum Projekt PROfessur⁴¹, das durch Informations- und Beratungsangebote Wissenschaftlerinnen zu einer Bewerbung auf HAW-Professuren motivieren will.

Einige Hochschulen geben Maßnahmen an, zu denen sie im Rahmen der Einhaltung der gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben sowie der Umsetzung der Gleichstellungsquoten ohnehin verpflichtet sind. Dies betrifft insbesondere die Begleitung der Berufungsverfahren durch die Gleichstellungsbeauftragte, die Bestellung dezentraler Gleichstellungsbeauftragter oder die geschlechterparitätische Besetzung von Berufungskommissionen. Demgegenüber werden nur selten sanktionierend wirkende Maßnahmen von den Hochschulen berichtet: Die Hochschule Rhein-Waal nennt „LOM-bezogene Maßnahmen“, ohne dies weiter auszuführen, und die Universität Bochum behält sich als etwaige Maßnahme die „Nichtfreigabe von Professuren“ vor.

Verhältnis von Gleichstellungsquoten und Gleichstellungsplänen

Bei der Einführung der Gleichstellungsquoten wurde deren Verhältnis zu den Gleichstellungsplänen, die ebenfalls Zielquoten für den Frauenanteil bei den Professuren enthalten, nicht thematisiert (Hugo 2014). In der parlamentarischen Debatte war lediglich von einer „Verstärkung der Gleichstellung“ durch das Kaskadenmodell die Rede (Landtag NRW 2014: 6650). Im Folgenden ist von Interesse, inwieweit die Hochschulen ihre Gleichstellungspläne und -quoten miteinander abstimmen.

Eine deutliche Mehrheit der Hochschulen teilt mit, dass sie ihre Gleichstellungspläne und ihre fachbereichsbezogenen Gleichstellungsquoten aufeinander abstimmt. Sehr häufig geschieht dies in Form von Synchronisierungen, d. h. die Gleichstellungsquoten sind Bestandteil der Gleichstellungspläne oder die Gleichstellungsquoten werden als Basis für die Erstellung der Gleichstellungspläne herangezogen, womit die Festsetzung der Gleichstellungsquoten im Rahmen der Fortschreibung der Gleichstellungspläne erfolgt. Zugleich können so Maßnahmen zur Zielerreichung im Gleichstellungsplan festgelegt werden. An der Fachhochschule Südwestfalen wurde die Festlegung der Zielquoten in die Neuauf-

stellung der Gleichstellungspläne integriert und beide Instrumente gemeinsam verabschiedet. Des Weiteren werden die hochschulweiten Rahmenpläne für die Bestimmung der Gleichstellungsquoten herangezogen, so an der Hochschule für Gesundheit Bochum, da hier nur ein Department über einen Gleichstellungsplan verfügt. An anderen Hochschulen, wie der Universität Köln, sind die Laufzeiten der beiden Instrumente hingegen nicht immer identisch. Inwiefern hierdurch zusätzlicher Arbeitsaufwand entsteht, geht aus den Antworten nicht hervor.

Weitere Hochschulen antworten, dass sie Gleichstellungsquoten mit den Zielvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den dezentralen Einheiten verbinden. So verknüpft die Hochschule Bielefeld ihre Hochschulentwicklungsplanung mit der Gleichstellungsplanung, indem der Gleichstellungsplan „dem Zeitraum des Hochschulentwicklungsplans (2023–2028)“ folgt. Zudem werden im Rahmen von Zielvereinbarungen in jährlichen Planungsgesprächen zwischen Fachbereichen und Dezernaten auch „gleichstellungsbezogene Ziele und Maßnahmen“ vereinbart. An der Universität Paderborn sind die Zielquoten Teil der Zielvereinbarungen zwischen dem Präsidium und den Fakultäten. Weiter schreibt sie hierzu:

„Für die Zielvereinbarungen werden die Daten der Gleichstellungspläne – wenn sinnvoll – herangezogen. Eine Abweichung kann z. B. sinnvoll sein, wenn die Verabschiedung der Gleichstellungspläne und die Unterzeichnung der Zielvereinbarungen terminlich weit auseinanderliegen.“

7.2.2 Fächerbezogene Gleichstellungsziele an den Kunsthochschulen

Das KunstHG sieht anstelle von Gleichstellungsquoten Gleichstellungsziele für die Fachbereiche vor. Sollten an den Kunsthochschulen keine Fachbereiche existieren, sind die in der Kunsthochschule vertretenen Fächergruppen maßgeblich. Das Gleichstellungsziel soll „das Erreichen eines angemessenen Verhältnisses zwischen Professorinnen und Professoren in dem Fachbereich oder der Fächergruppe“ ermöglichen (§ 30a Abs. 1 KunstHG). Bestimmt werden die Gleichstellungsziele durch das Rektorat im Einvernehmen mit der Fachbereichsleitung (§ 30a Abs. 1 KunstHG). Im KunstHG ist – anders als im HG – kein Hinweis darauf enthalten, dass

⁴¹ Vgl. <https://projekt-professur.de/> [Zugriff am 01.08.2025].

Tab. II 7.3 Gleichstellungsziele nach § 30a KunstHG an nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen 2024

Hochschulart	Verabschiedung von Gleichstellungszielen			Maßnahmen bei Nichterreichen der Gleichstellungsziele		Verzahnung von Gleichstellungsplänen und Gleichstellungsziele	
	Ja	Teilweise	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein
Kunsthochschule							
HS für Musik Detmold		●			✗	(-)	(-)
Kunstakademie Düsseldorf			✗	(-)	(-)	(-)	(-)
Robert Schumann HS Düsseldorf			✗	(-)	(-)	(-)	(-)
Folkwang U der Künste	✓				✗	✓	
HS für Musik und Tanz Köln	✓				✗	✓	
Kunst-HS für Medien Köln	✓			✓		(-)	(-)
Kunstakademie Münster			✗	(-)	(-)	(-)	(-)
Alle Kunsthochschulen	3	1	3	1	3	2	0

Quelle: Befragung der NRW-Hochschulen (Stand Juni 2024).

✓ Ja ● Teilweise/in der Fortschreibung ✗ Keine Maßnahmen (-) Nicht anwendbar

die Regelung nicht anzuwenden ist, falls Professorinnen bereits paritätisch vertreten sind.

Laut Gender-Report 2022 wurden Gleichstellungsziele von den Kunsthochschulen sowohl fächer- als auch hochschulbezogen definiert. Dabei variierten die anvisierten Frauenanteile an Professuren in Bezug auf Höhe und Steigerungsrate oder es wurde zwischen wissenschaftlichen und künstlerischen Professuren unterschieden (Kortendiek et al. 2022: 201f.).

Umsetzungsstand der Gleichstellungsziele

Laut Rückmeldungen der sieben Kunsthochschulen aus der Hochschulbefragung haben die Folkwang Universität der Künste, die Hochschule für Musik und Tanz Köln sowie die Kunsthochschule für Medien Köln fächergruppenbezogene Gleichstellungsziele für alle Fachbereiche bzw. Fächer bestimmt, während die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf sowie die Kunstakademien Düsseldorf und Münster (keine Fachbereiche) keine Gleichstellungsziele verabschiedet haben (Tab. II 7.3).

Die beiden Kunstakademien begründen dies mit ihrer geringen Größe und der Tatsache, dass Professuren bereits paritätisch besetzt seien. An der Kunstakademie Münster seien die Gleichstellungsziele auch in allen anderen Bereichen nahezu erreicht. Die Kunstakademie Düsseldorf schreibt, dass sie auch ohne Verabschiedung eines formalen Gleichstellungsziels Maßnahmen ergreife, um „auf allen Ebenen eine paritätische Besetzung zu erlangen“. Laut Rückmeldung der Hochschule für Musik Detmold wurde eine „über-

greifende Zielquote für Personalmaßnahmen allgemein angesetzt“. Weiter führt sie aus, dass aufgrund der geringen Größe ein „Herunterbrechen auf Fächer“ nicht möglich sei.

Als einzige Kunsthochschule, die Gleichstellungsziele festgelegt hat, erwähnt die Kunsthochschule für Medien Köln auch Schritte zur Zielerreichung: So werde in allen Berufungsverfahren paritätisch zu den Berufungsvorträgen eingeladen, darüber hinaus erfolge in Fächern mit niedrigen Frauenanteilen eine Bewerberinnenakquise. Zudem ergreift sie Maßnahmen bei Nichterreichen des Gleichstellungsziels. Die Folkwang Universität der Künste verweist darauf, dass sie „fortlaufend Maßnahmen entwickelt, um die Gleichstellungsziele zu erhöhen“. Spezifische Maßnahmen im Falle des Nichterreichens der angestrebten Ziele seien bislang aber nicht vorgesehen.

Verhältnis von Gleichstellungszielen und Gleichstellungsplänen

Auch die Kunsthochschulen wurden danach gefragt, inwiefern sie – so vorhanden – ihre Gleichstellungsziele und Gleichstellungspläne miteinander verzahnen. Dies ist an der Hochschule für Musik und Tanz Köln sowie an der Folkwang Universität der Künste der Fall. Letztere berichtet, dass die Gleichstellungsziele sowie das entsprechende Maßnahmenportfolio zu ihrer Erreichung in den zentralen Gleichstellungsplan integriert seien. Ebenso würden „neue Steuerungsdokumente“ wie bspw. die sich aktuell in Bearbeitung befindende Berufsordnung „immer im Hinblick auf die Inhalte von Gleichstellungsplänen entwickelt“. Die Kunst-

hochschule für Medien Köln verfügt zum Stichtag der Befragung über keinen gültigen Gleichstellungsplan, hat allerdings Gleichstellungsziele verabschiedet. Sie meldet zurück, dass alle Fächergruppen „dem allgemeinen Ziel [,] mindestens 50 % der Professuren mit Frauen zu besetzen“, verpflichtet seien. Als kleine Hochschule sei diesbezüglich „allen Entscheidungsträger*innen der aktuelle Stand bekannt“.

Die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf, die Hochschule für Musik Detmold und die Kunstakademie Düsseldorf verfügen weder über gültige Gleichstellungspläne noch haben sie Gleichstellungsziele verabschiedet. Dazu meldet die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf zurück, derzeit einen Gleichstellungsplan zu erstellen, der auch „Zielquoten“ enthalten soll.

7.3 WEITERE INSTRUMENTE DES GLEICHSTELLUNGSCONTROLLINGS

Die Hochschulen wurden gefragt, ob sie über ihre Gleichstellungspläne hinaus weitere Instrumente eines Gleichstellungscontrollings bzw. -monitorings anwenden. Alle Universitäten und zwei Drittel der HAWs bejahen, dass sie ein weitergehendes Controlling implementiert haben. Unter den Kunsthochschulen verfügt keine Hochschule über ein entsprechendes Controlling. Die Kunstakademie Düsseldorf führt hierzu aus, dass ihre Organisationsstruktur zu klein sei und zudem personelle Ressourcen fehlten, um ein Controlling wie an den Universitäten und HAWs einzuführen. Die Kunstakademie Münster schreibt, dass ein Gleichstellungscontrolling nicht notwendig sei, da die „paritätische Besetzung in den meisten Bereichen erreicht ist“.

Eine auf Dauer angelegte, strukturelle Verankerung eines dezidierten Gleichstellungscontrollings besteht an den nordrhein-westfälischen Hochschulen erst in Ansätzen. An der Universität Bonn betreibt das Gleichstellungsbüro das strategische Gleichstellungscontrolling. Dessen Ziel ist es,

„mit Hilfe von Berichtswesen und statistischen Evaluationen Prozessverläufe und Abweichungen von diesen im Rahmen der Umsetzung des Gender Mainstreaming frühzeitig erkennbar zu machen, um geeignete Fördermaßnahmen zu entwickeln“.

Die FernUniversität Hagen führt aus, dass sie über ein „umfangreiches Gender- und Diversitätsmonitoring über ein Kerndatenset Gender mit regelmäßiger Veröffentlichung intern und extern“ verfüge. Die Universität Siegen hat wiederum eine zentrale Stelle für Gleichstellungscontrolling- und evaluation eingerichtet. Hier würden nicht nur die Gleichstellungsdaten der Fakultäten und zentralen Einrichtungen zusammengeführt und ausgewertet, sondern auch die Gleichstellungsprogramme der Universität evaluiert. An der Universität Bielefeld gibt es im zentralen Gleichstellungsbüro einen

Stellenanteil für Gleichstellungscontrolling, das künftig noch ausgebaut werden soll, und in vier Fakultäten der Universität Wuppertal sind das Gleichstellungsmonitoring und -controlling Aufgabe der als Pilotprojekt implementierten Gleichstellungsreferent_innen.

Fast alle Hochschulen, die über weitere gleichstellungsorientierte Controlling- und Monitoring-Verfahren verfügen, geben an, dass sie in dessen Rahmen geschlechterbezogene Daten zu Professuren und Personal, zur Gremienbeteiligung, zu Leitungsfunktionen sowie die Teilnahme an Berufungsverfahren oder auch an Fortbildungen erheben. Die Universität Bielefeld erstellt etwa „jährliche Fortbildungsstatistiken“, die erfassen, „in welchem Maße Frauen und Männer an Fortbildungen teilnehmen und an den dafür verausgabten Kosten teilhaben“. Über diese Indikatoren hinaus ist an fünf Hochschulen die Erhebung von Daten zur Messung des Gender Pay Gaps Bestandteil des Gleichstellungsmonitorings. Ferner bereiten viele Hochschulen Daten zum Studienerfolg und zur wissenschaftlichen Qualifizierung auf. An der Hochschule Bochum werden alle Lehrveranstaltungen „im Rahmen des Qualitätsmanagements nach männlich, weiblich, divers, keine Angabe“ evaluiert und die Ergebnisse den Dekan_innen, Studiengangsleitungen und Lehrenden zugänglich gemacht. Die Universität Paderborn teilt zudem mit, dass sie die entsprechenden Daten auf der Webseite der Gleichstellungsbeauftragten veröffentliche.

Einige Hochschulen wie bspw. die FernUniversität Hagen, die Deutsche Sporthochschule Köln sowie die Technische Hochschule Köln verbinden ihr Controlling und Monitoring mit dem Instrument des Gleichstellungsplans, indem Daten über entsprechende Controlling-Abteilungen den zentralen und dezentralen Einheiten für die Erstellung von Gleichstellungsplänen zur Verfügung gestellt werden. Weitere Hochschulen antworten hingegen, dass die Gleichstellungspläne das zentrale

Instrument des Gleichstellungscontrollings darstellen: So führt die Fachhochschule Aachen aus, dass die Hochschule „zentrale und dezentrale Gleichstellungsaktivitäten insbesondere im Rahmen der Gleichstellungspläne“ evaluiere und „zusätzliche Daten, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen“, erhebe.

Neben einem geschlechterbezogenen Controlling bzw. Monitoring berichten einige Hochschulen über hochschulweite Controlling-Stellen, die Daten geschlechterdifferenziert aufbereiten. Das Informationsmanagement-System der Universität Bochum stellt etwa „relevante Kennzahlen im Sinne eines Gleichstellungsberichtes, Gleichstellungsquoten, Absolvent*innen nach [Fachsemester] pro Fakultät“ bereit. Auch die Hochschule Bielefeld liefert über eine Controlling-Plattform anonymisierte Controlling-Daten und relevante Informationen, die zur Kontrolle der Gleichstellungsziele genutzt werden können. An anderen Hochschulen sind es Dezernate oder Stabsstellen, die geschlechterspezifische Daten zu Beschäftigung oder zu Studium und Lehre aufbereiten. In diesem Zusammenhang schreibt die Hochschule Rhein-Waal, dass Chancengleichheit eine der „zehn Top-Kennzahlen zur Steuerung des Lehrbetriebes“ sei. „Geschlecht wird in allen Auswertungen der Verwaltung und des Verwaltungspersonals hinsichtlich z. B. Entgelt, Teilzeit- und Befristungsquote berücksichtigt“. Des Weiteren beziehen Hochschulen wie die Universität Bielefeld weitere Daten, etwa aus dem Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)⁴² oder der Gender-Reporte, in ihr Controlling ein. Die Bewerbungen um das TOTAL E-QUALITY Prädikat, mit dem Organisationen für die erfolgreiche Verankerung von Gleichstellungsanliegen in ihrer Personal- und Or-

ganisationspolitik alle drei Jahre auf der Basis eines umfassenden Selbstbewertungsinstruments ausgezeichnet werden können, werden von der Universität Münster und der Fachhochschule Aachen als Instrument des Controllings genutzt.

Manche Hochschulen wie die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe erheben zwar Daten zu den Frauenanteilen und ermitteln bspw. die Gründe von Steigerungen und Rückgängen bei Frauenanteilen im Bereich der Studiengänge, es muss jedoch noch ein systematisches Controlling bzw. Monitoring aufgebaut werden. So steht an der Hochschule Niederrhein die Umsetzung eines Gleichstellungscontrollings zum Befragungszeitpunkt noch aus, nachdem der Beschluss zur Einführung durch den Senat und das Präsidium im Jahr 2023 erfolgt ist. Auch an der Hochschule Ruhr West befindet sich das „Akademische Controlling und Qualitätsmanagement“ noch im Aufbau. Dieses wird einen Fokus auf „Gender Budgeting“ legen.

Ergänzt wird das Gleichstellungscontrolling zudem durch weitere Monitoring-Verfahren oder auch Surveys: So besteht an der Universität Duisburg-Essen ein „Diversity-Monitoring für Studierende“. Dieses soll auf Wissenschaftler_innen in der Qualifikationsphase ausgeweitet werden, und an der Fachhochschule Aachen werden eigene Erhebungen in Form von Climate Surveys durchgeführt, die „das Arbeitsklima sowie Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen“ erfassen. Die Fachhochschule Aachen und die Hochschule Bochum geben zudem die regelmäßige Teilnahme am „audit familiengerechte Hochschule“ und die Universität Münster am „Diversity Audit des Stifterverbandes“ an.

⁴² Das bundesweite CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten erscheint seit 2003 alle zwei Jahre, vgl. <https://www.gesis.org/cews/daten-und-informationen/gender-monitoring/hochschulrankings-und-gleichstellung> [Zugriff am 01.08.2025].

7.4 RESÜMEE

Die Gleichstellungspläne haben sich laut Rückmeldungen der Hochschulen in den vergangenen Jahren zu einem wichtigen Instrument der Gleichstellungssteuerung und des -controllings entwickelt. An fast allen Universitäten und HAWs liegen gültige Rahmenpläne und dezentrale Gleichstellungspläne nach § 5ff. LGG vor. Einzelne fehlende Pläne sind in der Regel auf die Organisationsentwicklung zurückzuführen. Die Experimentierklausel nach § 6 LGG spielt für den Hochschulkontext nur eine geringe Rolle. Hauptsächlich kommt sie an den HAWs zum Einsatz und ersetzt dort teilweise den hochschulweiten Rahmenplan. Dabei wird Gleichstellung in Zielvereinbarungsprozesse oder als Strategie in den Hochschulplanungsprozess integriert. An den Kunsthochschulen liegen hingegen zum Erhebungszeitpunkt mehrheitlich keine gültigen Gleichstellungspläne vor. Die Regelungen in § 5 Abs. 8 LGG, die das Aussetzen von Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei fehlenden gültigen Gleichstellungsplänen vorsehen, scheinen bislang keine Wirkung zu entfalten.

Die Festlegung von Gleichstellungsquoten für die Berufung auf Professuren gemäß § 37a HG gilt ausschließlich für die Universitäten und HAWs. Auch hier zeigt sich, dass mit Ausnahme von zwei HAWs an allen Hochschulen Gleichstellungsquoten vollumfänglich verabschiedet wurden. Inwiefern die Anwendung der Gleichstellungsquote zu einer gezielteren Erhöhung des Professorinnenanteils beiträgt, bleibt offen, denn viele Hochschulen sehen keine spezifischen Maßnahmen bei Nichterreichen der anvisierten Ziele vor. Werden Maßnahmen ergriffen, handelt es sich häufig um Gesprächs- oder Berichtsformate. Von Sanktionen, wie etwa die Nichtfreigabe von Professuren, berichten Hochschulen lediglich vereinzelt.

Nur wenige der sieben Kunsthochschulen legen Gleichstellungsziele nach § 30a KunstHG fest. Die Nichtverabschiedung von Gleichstellungszielen wird mit der bereits erreichten paritätischen Besetzung von Professuren sowie mit Personalengpässen und fehlenden Ressourcen begründet.

Bezüglich der Frage, ob und wie Gleichstellungspläne und -quoten bzw. -ziele miteinander verstränkt werden, zeigt sich, dass eine Mehrheit der Hochschulen ihre Gleichstellungspläne und fächergruppenbezogenen Gleichstellungsquoten bzw. -ziele aufeinander abstimmt. Dies geschieht oft durch Synchronisierungen, bei denen die Gleichstellungsquoten Bestandteil der Gleichstellungspläne sind, oder die Gleichstellungsquoten dienen als Ausgangspunkt für die Erstellung der Gleichstellungspläne. Insbesondere an den Kunsthochschulen kommt es nur vereinzelt zu Verzahnungen zwischen Gleichstellungsplänen und -zielen, da diese an mehreren Kunsthochschulen nicht verabschiedet wurden.

Über die Erstellung von Gleichstellungsplänen hinaus haben knapp zwei Drittel der Hochschulen – insbesondere die Universitäten und z. T. auch die HAWs – ein weitergehendes Controlling implementiert. Die Kunsthochschulen liegen hierbei noch zurück. Ein systematisches Gleichstellungscontrolling, das über die Erhebung von geschlechterbezogenen Daten hinaus Gleichstellungsziele in alle internen Steuerungsprozesse integriert, findet sich an den Hochschulen bislang auch noch kaum. Den Rückmeldungen ist jedoch zu entnehmen, dass es an einigen Hochschulen im Aufbau ist.

8 GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE UND WEITERE AKTEUR_INNEN

Dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten kommt bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags an den Hochschulen eine maßgebliche Rolle zu. Dabei sind das LGG und die Regelungen des HG bzw. des KunstHG die wesentlichen Rechtsgrundlagen für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen (vgl. hierzu auch Kortendiek et al. 2013: 248ff.). Vor dem Hintergrund der Transformation der Hochschulen und der Einführung von Gender-Mainstreaming und Diversity-Politiken sind zudem neue Stellen und Akteur_innen im Feld der Gleichstellung hinzugekommen. Jedoch bilden nach wie vor die Gleichstellungsbeauftragten mit ihren Mitarbeiter_innen (so vorhanden) den Kern der Gleichstellungsarbeit (Löther/Vollmer 2014b: 49). Zudem ist die Gleichstellungsbeauftragte – anders als die weiteren Gleichstellungsakteur_innen – nach § 16 Abs. 1 LGG „von fachlichen Weisungen frei und entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung“.

In diesem Kapitel wird auf der Grundlage der Rückmeldungen aus der Hochschulbefragung untersucht, inwieweit die nordrhein-westfälischen Hochschulen die gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellungsbeauftragung insbesondere in den Funktionen der zentralen Gleich-

stellungsbeauftragten, der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und den hochschulweiten Gleichstellungskommissionen umsetzen. Für die zentrale Ebene der Hochschulen wird dargestellt, in welchem Umfang Freistellungen für die Wahrnehmung des Amtes der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen erfolgen. Darüber hinaus wird das Vorhandensein hochschulweiter Gleichstellungskommissionen sowie weiterer zentraler Stellen, die konkret mit Gleichstellungsarbeit beauftragt sind, in den Blick genommen. Im weiteren Verlauf des Kapitels steht die dezentrale Ebene der Hochschulen im Fokus. Zunächst wird der Stand der Bestellung dezentraler Gleichstellungsbeauftragter aus den vorangegangenen Gender-Reporten 2016 und 2022 fortgeschrieben. Erstmals wird mit dem vorliegenden Gender-Report auch ein Überblick über die Stellvertreterinnen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vorgelegt und aufgezeigt, welche Entlastungen und Unterstützungsangebote von den Hochschulen für die dezentrale Gleichstellungsarbeit zur Verfügung gestellt werden. Abschließend wird analysiert, ob über die gesetzlich vorgegebenen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten hinaus weitere Positionen oder Akteur_innen in den dezentralen Einheiten der Hochschulen dezidiert mit Gleichstellung befasst sind.

8.1 GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGUNG AUF DER ZENTRALEN EBENE

Laut LGG berät und unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte die Hochschule bei der Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern und wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen mit, die gleichstellungsrelevante Auswirkungen haben können (vgl. § 17 Abs. 1 LGG). Das HG und das KunstHG präzisieren die Aufgaben und delegieren die Regelungen zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten an die Hochschulen (vgl. § 124 HG, § 122 KunstHG). Neben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin sind im Rahmen der gesetzlichen Gleichstellungsbeauftragung ebenfalls hochschulweite Gleichstellungskommissionen vorgesehen. Hier ist zu berücksichtigen, dass nach § 122 Abs. 4 KunstHG die Einrichtung dieser Kommission optional ist. Aufgrund der unterschiedlichen Hochschulgesetzgebung werden die Ergebnisse der Hochschulbefragung zur zentralen Gleichstellungsbeauftragung (Gleichstellungsbeauftragte und -kommission) daher zunächst für die Universitäten und HAWs und

nachfolgend für die Kunsthochschulen vorgestellt. Abschließend wird analysiert, ob es an den Hochschulen weitere Stellen gibt, die konkret mit Gleichstellungsarbeit beauftragt sind.

8.1.1 Gleichstellungsbeauftragung an den Universitäten und HAWs

Die Hochschulen wurden um Auskunft darüber gebeten, ob es bei ihnen eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte gibt und in welchem Umfang (in Prozentangaben) die Freistellung sowohl der Gleichstellungsbeauftragten als auch ihrer Stellvertreterinnen erfolgt. Zudem wurden sie gefragt, ob eine hochschulweite Gleichstellungskommission existiert.

Demnach verfügen alle befragten Hochschulen über eine amtierende zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Besonderheiten existieren an der Universität Bochum, der FernUniversität Hagen sowie der Hochschule Rhein-

Tab. II 8.2 Übersicht über die Freistellungen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten an nordrhein-westfälischen HAWs 2024

HAW	Freistellung zentrale Gleichstellungsbeauftragte in %	Freistellung stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte in %
FH Aachen	100 %	50 %
HS Bielefeld	78 %	Keine Freistellung – Stellvertretung aktuell nicht besetzt
HS Bochum	100 %	Bis zu 50 %
HS für Gesundheit	50 % bzw. 9 SWS	1 SWS
FH Dortmund	100 %	25 %
HS Düsseldorf	100 %	Keine Freistellung
HS Westfälische	Bis zu 100 % möglich, aktuell 60 %	Keine Freistellung – wäre teilweise möglich
HS Hamm-Lippstadt	50 %	25 %
FH Südwestfalen	90 %	40 %
HS Rhein-Waal	132 % (Tandem)	Keine Freistellung
TH Köln	100 %	50 %
HS Niederrhein	100 %	Keine Freistellung – Stellvertretung aktuell nicht besetzt
TH Ostwestfalen-Lippe	100 %	20 %
HS Ruhr West	100 %	Bis zu 2 SWS/8 Std. pro Woche
FH Münster	75 %	50 %
HS Bonn-Rhein-Sieg	100 %	Keine Freistellung

Quelle: Befragung der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Stand Juni 2024).

täten beträgt der Umfang der Freistellung 100 %, an der Universität Münster 50–75 %. Bei den zeitlichen Entlastungen der Stellvertreterinnen ergibt sich ein deutlich heterogeneres Bild. Die RWTH Aachen sowie die Universitäten Bielefeld, Duisburg-Essen und Wuppertal stellen für die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten ebenfalls eine Freistellung von insgesamt 100 % zur Verfügung. An anderen Universitäten bewegt sich der Umfang der Freistellung der Stellvertreterin zwischen 25 % und 50 %. An sechs Universitäten (Bonn, Düsseldorf, Köln, Dortmund, FernUniversität Hagen, Paderborn) sind die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten für die Ausübung ihres Amtes gar nicht freigestellt. Die Universität Paderborn sieht dies aktuell jedoch als unproblematisch an, da „die aktuelle Stellvertreterin wissenschaftliche Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro ist“ und „die Stellvertretung im Rahmen ihrer Tätigkeit ausgeübt werden kann“.

Die Freistellungen für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin fallen an den 16 HAWs unterschiedlich hoch aus, die Spannweite liegt zwischen 50 % und 132 % (Tab. II 8.2). An zehn HAWs erfolgt die zeitliche Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten zu 100 %. Das Gleichstellungstandem an der Hochschule Rhein-Waal ist zu insgesamt 132 % freigestellt. Die Westfälische Hochschule be-

richtet, dass eine Freistellung im Umfang von 100 % möglich wäre, aktuell werde allerdings davon lediglich ein Anteil von 60 % in Anspruch genommen. An der Fachhochschule Südwestfalen ist mit einem Freistellungsumfang von 90 % die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nahezu vollumfänglich freigestellt. Die niedrigsten zeitlichen Entlastungen für die zentralen Gleichstellungsbeauftragten weisen die Hochschule für Gesundheit Bochum und die Hochschule Hamm-Lippstadt mit 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit auf, die Hochschule Bielefeld und die Fachhochschule Münster entlasten zu 78 % bzw. 75 %.

Für die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten werden an den HAWs ebenfalls unterschiedliche Grade an Freistellungen gewährt. An den Fachhochschulen Aachen und Münster sowie der Technischen Hochschule Köln sind es 50 % und an der Hochschule Bochum maximal 50 %. Weitere Freistellungen liegen bei 20 % (Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe) bis 40 % (Fachhochschule Südwestfalen). Die Hochschule für Gesundheit Bochum und die Hochschule Ruhr West entlasten die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten zeitlich im Rahmen einer Lehrdeputats- bzw. Stundenreduktion. Darüber hinaus bieten zum Erhebungszeitpunkt sechs Hochschulen für die Stellvertretungen der zentralen Gleichstellungsbeauf-

Tab. II 8.3 Übersicht über die Freistellungen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten an nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen 2024

Kunsthochschule	Freistellung zentrale Gleichstellungsbeauftragte in %	Freistellung stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte in %
HS für Musik Detmold	50 %	Deputatsentlastung
Kunstakademie Düsseldorf	Keine Freistellung	Keine Freistellung – Stellvertretung aktuell nicht besetzt
Robert Schumann HS Düsseldorf	12,5 %	Keine Freistellung
Folkwang U der Künste	50 %	Keine Freistellung
HS für Musik und Tanz Köln	50 %	Freistellung teilbar mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten
Kunst-HS für Medien Köln	Keine Freistellung – Amt aktuell nicht besetzt	Keine Freistellung
Kunstakademie Münster	Keine Freistellung	Keine Freistellung

Quelle: Befragung der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Stand Juni 2024).

tragten keinerlei zeitliche Entlastung, wobei nach Auskunft der Westfälischen Hochschule eine Freistellung „teilweise möglich“ wäre.

Hochschulweite Gleichstellungskommissionen an den Universitäten und HAWs

Im Rahmen der gesetzlichen Gleichstellungsbeauftragung kommt der hochschulweiten Gleichstellungskommission ebenfalls eine wichtige Rolle zu, indem sie sowohl die Hochschule als auch die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags berät und unterstützt (vgl. § 124 Abs. 4 HG). Wie in den vorherigen Erhebungen der Gender-Reporte 2016, 2019 und 2022 ergeben die Rückmeldungen aus der Hochschulbefragung auch für den aktuellen Zeitraum, dass an allen Universitäten und HAWs hochschulweite Gleichstellungskommissionen existieren.

8.1.2 Gleichstellungsbeauftragung an den Kunsthochschulen

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen sind an sechs der sieben nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen bestellt. Die Kunsthochschule für Medien Köln gibt an, dass die Stelle der zentralen Gleichstellungsbeauftragten im Befragungszeitraum nicht besetzt ist.

Freistellung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen an den Kunsthochschulen

§ 122 Abs. 5 KunstHG regelt die Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrags bei der Mittelvergabe und hebt in diesem Kontext – anders als das HG – ausschließlich die Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten hervor. Dennoch ergibt

die Befragung der Kunsthochschulen hinsichtlich der Freistellungen ein prekäres Bild: Denn mit der Kunstakademie Düsseldorf, der Kunsthochschule für Medien Köln, an der das Amt zum Befragungszeitpunkt unbesetzt ist, sowie der Kunstakademie Münster gewähren drei Hochschulen weder der zentralen Gleichstellungsbeauftragten noch ihren Stellvertreterinnen eine Freistellung (Tab. II 8.3). Die Kunstakademie Düsseldorf berichtet, dass „keine explizite Freistellungsregelung existiert“ und die Gleichstellungsbeauftragte ihre Arbeit je nach Anfall erledige. Gleiches gelte für ihre Stellvertreterin, deren Position zum Befragungszeitpunkt jedoch nicht besetzt war. An drei Kunsthochschulen gibt es eine Freistellung von 50 % für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, wobei einzig die Hochschule für Musik Detmold auch der Stellvertreterin eine zeitliche Entlastung im Rahmen einer „Deputatsentlastung oder -erhöhung“ gewährt. Nach Angabe der Hochschule für Musik und Tanz Köln besteht die Möglichkeit, dass sich die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin die Freistellung teilen. Die zentrale Amtsinhaberin der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf wird zu 12,5 % freigestellt.

Gleichstellungskommissionen an den Kunsthochschulen

Zur Beratung und Unterstützung bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags können die Kunsthochschulen laut § 122 Abs. 4 KunstHG eine Gleichstellungskommission einrichten. Dieser Kann-Regelung kommen fünf der sieben befragten Kunsthochschulen nach. Die Hochschule für Musik und Tanz Köln führt in diesem Zusammenhang aus, dass „hier alle Statusgruppen paritätisch vertreten“ sind. Auch die Kunstakademie Düsseldorf erläutert die Zusammenset-

zung der hochschulweiten Gleichstellungskommission: Demnach bilden die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertreterin, die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte eines Fachbereichs und ihre Stellvertreterin das Gremium. Ferner beraten Studierende und eine Vertretungsprofessorin eines anderen Fachbereichs die Kommission der Kunstakademie Düsseldorf inhaltsbezogen. An der Kunsthochschule für Medien Köln gibt es, wie bereits 2022, anstelle einer Gleichstellungskommission ein Gleichstellungsteam, das sich aus Mitgliedern aller Statusgruppen an der Hochschule zusammensetzt. Einzig an der Folkwang Universität der Künste existiert aktuell keine Gleichstellungskommission oder ein thematisch vergleichbares Gremium. Eine Kommission für Gleichstellung und Antidiskriminierung ruht derzeit und soll im Jahr 2025 erneut eingesetzt werden.

8.1.3 Weitere zentrale Gleichstellungsakteur_innen und -stellen

Wie bereits in früheren Gender-Reporten herausgearbeitet (Kortendiek et al. 2016, 2019, 2022), haben sich hochschulische Gleichstellungspolitiken und -praxen zunehmend ausdifferenziert und insbesondere an den Universitäten auch professionalisiert. Vor diesem Hintergrund wurde im Rahmen der Hochschulbefragung erneut danach gefragt, ob es an der jeweiligen Hochschule weitere Stellen (bspw. Stabsstellen, Prorektorate etc.) gibt, die konkret mit Gleichstellungsarbeit beauftragt sind. Die Auswertung zeigt zunächst, dass es – mit Ausnahme der Universität Siegen – an allen Universitäten neben den gesetzlich vorgeschriebenen Gleichstellungsbeauftragten und -kommissionen weitere Gleichstellungsakteur_innen gibt.

Hinsichtlich der HAWs ergibt sich ein gemischtes Bild. Die Hälfte der 16 HAWs verfügt über weitere Stellen, die andere Hälfte nicht. Unter den letztgenannten befindet sich die Fachhochschule Südwestfalen, die darauf verweist, dass sich die Hochschule zum Befragungszeitpunkt in Neubesetzung des gesamten Rektorats befindet und daher im Herbst 2024 noch Veränderungen möglich seien. Die Kunsthochschulen geben als weitere Stellen für Gleichstellung auch – so vorhanden – ihre jeweiligen Gleichstellungskommissionen an. Unter den Kunsthochschulen ist es die Folkwang Universität der Künste, die als einzige Hochschule keine weiteren Stellen für Gleichstellungsarbeit nennt.

Gleichstellungsbüros

Viele zentrale Gleichstellungsbeauftragte – insbesondere an den Universitäten – werden durch ein Gleichstellungsbüro mit Mitarbeiter_innen bzw. durch Referent_innen unterstützt. Die Universität Bielefeld und die Technische Hochschule Köln führen in diesem Zusammenhang ihre Gleichstellungsbüros als weitere Stellen an, die Fachhochschule Dortmund nennt die Referentin für Chancengleichheit als Teil des Gleichstellungsteams. Das Gleichstellungsbüro der Universität Bielefeld verfügt über mehrere unbefristete Mitarbeiter_innen bzw. Referent_innen mit einem Stellenvolumen von 4,7 VZÄ. Zudem ist dort eine weitere Mitarbeiterin (0,8 VZÄ) beschäftigt, allerdings befristet. Die Fachhochschule Dortmund nennt die Referentin für Chancengleichheit, die im Gleichstellungsbüro tätig ist, die Technische Hochschule Köln führt die Zusammensetzung des Büros nicht weiter aus. An der Hochschule für Gesundheit Bochum steht eine Stelle (0,5 VZÄ) für Sachbearbeitung im Bereich Gleichstellung zur Verfügung.

Verankerung von Gleichstellung auf den zentralen Leitungsebenen

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass Gleichstellung an vielen Hochschulen als Leitungsaufgabe verstanden wird. Dies wird exemplarisch in der Antwort der Deutschen Sporthochschule Köln deutlich: „Das Gleichstellungsthema ist als strategisches Ziel festgelegt und somit bei der Hochschulleitung, somit [bei] Rektor und Rektorat, als Querschnittsthema verankert“. Die Universität Düsseldorf berichtet, dass die „Rektorin selbst“ mit Gleichstellung befasst ist. Ähnliches lässt sich auch den Antworten der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe und der Kunstakademie Münster entnehmen. Weiterhin zeigen sich hinsichtlich der Verankerung zusätzlicher Gleichstellungsakteur_innen auf der Leitungsebene große Unterschiede zwischen den Universitäten einerseits und den HAWs und Kunsthochschulen andererseits. So gibt es an zehn Universitäten, aber nur an vier HAWs Prorektorate oder Vizepräsidien, die sich Gleichstellungsthemen widmen. An der Fachhochschule Aachen konnte erstmalig im Jahr 2021 das Prorektorat für Diversity und Chancengerechtigkeit besetzt werden. Die Kunsthochschulen melden kein entsprechendes Prorektorat zurück.

Manche Hochschulen (sieben Universitäten, zwei HAWs, eine Kunsthochschule) haben zudem auf Leitungsebene Stabsstellen oder Referate eingerichtet, die für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags

zuständig sind. Oftmals bearbeiten diese Stellen ein breiteres Themenfeld im Kontext von Diversity, Chancengleichheit oder der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Studium wie bspw. das Diversity Support Center, das im Befragungszeitraum neu an der Universität Duisburg-Essen angesiedelt wurde, die Rektoratsstabsstelle Inclusion, Gender and Diversity Management (IGaD) der RWTH Aachen oder die Stabsstelle Gleichstellung und Diversität der Hochschule für Gesundheit Bochum sowie das Team Gender Equality & Diversity Management der Hochschule Ruhr West. An der Kunstakademie Düsseldorf existiert eine „temporäre Stabsstelle des Rektorats“, die zur Unterstützung bei der Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes für Parität zur Teilnahme am Professorinnenprogramm 2030 eingerichtet wurde.

Zudem geben einige Hochschulen an, dass bestimmten Stellen oder Dezernaten innerhalb der zentralen Hochschulverwaltung die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags obliegt. Die Universität Bielefeld führt bspw. zwei Stellen (je 75 %) für den Familienservice im Dezernat Personal und Organisation auf. Die Universität Duisburg-Essen hat in der Verwaltung eine Stelle für das Berufungsmanagement angesiedelt, die für gendersensible Berufungsverfahren und Chancengerechtigkeit bei der Vergabe von Leistungsbezügen zuständig ist. Auch an den Universitäten Bochum, Münster und

Köln, der Westfälischen Hochschule und der Kunstakademie Münster sind das Personaldezernat bzw. die Personalentwicklung mit Gleichstellungsaufgaben betraut. Darüber hinaus existiert an der Hochschule für Musik und Tanz Köln eine Verwaltungsstelle, die die gleichstellungsfördernden Maßnahmen aus dem Professorinnenprogramm koordiniert. Die Hochschule Ruhr West meldet ebenfalls zurück, dass ein „Team Gender Equality & Diversity Management“ Projekte mit Gender-Bezug wie das Professorinnenprogramm oder das Bundesprogramm „FH-Personal“⁴³ bearbeitet.

Weitere mit Gleichstellung befasste Stellen

Jenseits der Leitungsebene und der Hochschulverwaltung benennen die befragten Hochschulen weitere Stellen, die mit Gleichstellungsarbeit beauftragt sind. Hierzu zählen die Familienservicebüros, aber auch Einrichtungen wie das Graduate Center Plus der Universität Duisburg-Essen, das in den Bereichen Beratung von Wissenschaftlerinnen und Mentoring agiert. Einige Hochschulen wie die Universität Paderborn oder die Fachhochschule Aachen nennen zudem spezifische Angebote für Frauen im MINT-Bereich. Eine weitere wichtige Gleichstellungsakteurin kann die Studierendenschaft der Hochschulen sein – an der RWTH Aachen sind es die Beauftragten im Gleichstellungsprojekt der Studierendenschaft.

8.2 DEZENTRALE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE UND WEITERE DEZENTRALE AKTEUR_INNEN

Die Gleichstellungsbeauftragung für die Fachbereiche an den Universitäten und HAWs ist in § 124 Abs. 3 HG geregelt. Hier heißt es:

„Die Fachbereiche bestellen Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs und ihre Stellvertretungen. Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs wirkt auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben des Fachbereichs hin. Sie kann in Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an Sitzungen der Fachbereichsräte und der Berufungskommissionen und anderer Gremien der Fachbereiche teilnehmen.“

§ 122 Abs. 3 KunstHG enthält einen vergleichbaren Passus, allerdings mit der Einschränkung, dass dezen-

trale Gleichstellungsbeauftragte nur zu bestellen sind, „[s]oweit Fachbereiche bestehen“. Da sich Größe und Aufgaben von Fachbereichen an allen Hochschultypen mitunter sehr stark unterscheiden, kann die Grundordnung einer Hochschule vorsehen, dass eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für mehrere Fachbereiche zuständig ist. Dies muss allerdings „im Benehmen mit der [zentralen] Gleichstellungsbeauftragten“ erfolgen (§ 124 Abs. 3 Satz 4 HG/§ 122 Abs. 3 Satz 1 KunstHG). Damit die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs ihren Aufgaben umfassend nachkommen kann, benötigt sie – wie die zentrale Gleichstellungsbeauftragte – insbesondere Zeit, u. a. für die Teilnahme an Berufungskommissionen und Gremiensitzungen, die Planung von Gleichstellungsmaßnahmen oder für die eigene Fortbildung zu gleichstellungsrechtlichen und

⁴³ Vgl. <https://www.fh-personal.de/> [Zugriff am 01.08.2025].

-politischen Themenstellungen. Allerdings regelt die Hochschulgesetzgebung bislang die Ausstattung und Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nicht, sodass es den Hochschulen bzw. den Fachbereichen überlassen ist, ob und welche Entlastungen sie gewähren.

In diesem Abschnitt wird zunächst der Stand der dezentralen Gleichstellungsbeauftragung nach Hochschulart dokumentiert. Daran anschließend wird der Frage nachgegangen, ob es auch auf dezentraler Ebene weitere Akteur_innen wie Gleichstellungskommissionen, Prodekan_innen oder weitere Stellen gibt, die mit Gleichstellungsarbeit befasst sind. Des Weiteren stehen Unterstützungsleistungen für die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten im Fokus der Darstellung.

8.2.1 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte nach Hochschulart

Im Gender-Report 2016 wurde erstmals umfassend erhoben, ob an allen Fachbereichen der nordrhein-westfälischen Hochschulen das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten besteht (Kortendiek et al. 2016). Dabei ist zu berücksichtigen, dass an der Deutschen Sporthochschule Köln und an zwei Kunsthochschulen keine Fachbereichsstrukturen existieren, sodass auch keine dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bestellt werden. Gab es im Jahr 2016 nur an 20 Hochschulen an allen Fachbereichen dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, sind es in der aktuellen Befragung 29 Hochschulen (Tab. II 8.4). Aufgrund der unterschiedlichen gesetzlichen Grundlagen und Rahmenbedingungen werden die Ergebnisse zu den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und zu ihren Stellvertreterinnen getrennt nach Hochschulart vorgestellt.

Universitäten

Einzig an der Deutschen Sporthochschule Köln – die mit rund 5.300 Studierenden mit Abstand kleinste und zudem monothematisch ausgerichtete Universität (Kortendiek et al. 2022: 123) – existieren keine Fachbereiche, sondern ausschließlich Institute. Daher ist hier „keine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte notwendig“, wie die Deutsche Sporthochschule Köln berichtet. Alle anderen Universitäten haben in allen Fachbereichen das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten besetzt. Mit Ausnahme der TU Dortmund ist auch flächendeckend die Position der Stellvertreterin besetzt. In Dortmund ist dies lediglich

in 15 der 17 Fakultäten der Fall: „Zwei Fakultäten haben auf Stellvertreterinnen verzichtet.“ Darüber hinaus sind an den Universitäten Bielefeld, Bonn, Duisburg-Essen und Paderborn in einzelnen zentralen Einrichtungen ebenfalls Gleichstellungsbeauftragte im Amt. Die FernUniversität Hagen teilt mit, die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten in zentralen Einrichtungen zukünftig zu planen.

HAWs

Es ist bereits aus den vorherigen Gender-Reporten bekannt, dass es den HAWs mitunter schwerfällt, das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an allen Fachbereichen oder Standorten zu besetzen. Gleichwohl hat sich die Situation in den vergangenen drei Jahren positiv entwickelt. Im Gender-Report 2022 gab es an insgesamt sechs HAWs einzelne Fachbereiche oder Standorte ohne dezentrale Gleichstellungsbeauftragte. Im aktuellen Erhebungszeitraum gilt dies nunmehr für drei Hochschulen: Die Hochschule Hamm-Lippstadt konnte für ihren Standort Lippstadt keine Gleichstellungsbeauftragte gewinnen, an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe gilt dies für drei von zehn Fachbereichen, und an der Hochschule Ruhr West ist an einem von vier Fachbereichen das Amt „derzeit nicht besetzt“.

An diesen drei Hochschulen sowie an der Fachhochschule Aachen, der Hochschule Bochum, der Fachhochschule Dortmund und der Hochschule Niederrhein konnten zudem nicht in allen Fachbereichen Stellvertreterinnen bestellt werden. Die Hochschule Niederrhein erläutert hierzu, dass in einem Fachbereich die Funktion der Stellvertreterin nicht besetzt sei, „da die bisherige Amtsinhaberin aus persönlichen Gründen vor kurzem ihr Amt niedergelegt hat. Entsprechende Rückfrage im Fachbereich ist erfolgt.“ Der Westfälischen Hochschule ist es zwar gelungen, in allen Fachbereichen Gleichstellungsbeauftragte zu wählen, Stellvertreterinnen gibt es jedoch nicht. Die Fachhochschule Südwestfalen erläutert in ihrer Rückmeldung, dass es an allen Fachbereichen Gleichstellungsbeauftragte gibt, die Stellvertretung je nach Standort allerdings unterschiedlich gestaltet ist. So finden sich an zwei Standorten jeweils eine „Standortbeauftragte und Stellvertretungen, die dann über die Fachbereiche verteilt sind“, sowie an zwei anderen Standorten Fachbereichsbeauftragte plus Stellvertretungen.

Tab. II 8.4 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen an nordrhein-westfälischen Hochschulen 2024

Hochschulart	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte			Stellvertreterinnen		
Universität	Ja	Teilweise	Nein	Ja	Teilweise	Nein
RWTH Aachen	✓			✓		
U Bielefeld	✓			✓		
U Bochum	✓			✓		
U Bonn	✓			✓		
TU Dortmund	✓				●	
U Düsseldorf	✓			✓		
U Duisburg-Essen	✓			✓		
FernU Hagen	✓			✓		
DSHS Köln*	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
U Köln	✓			✓		
U Münster	✓			✓		
U Paderborn	✓			✓		
U Siegen	✓			✓		
U Wuppertal	✓			✓		
Alle Universitäten	13	0	0	12	1	0
HAW						
FH Aachen	✓				●	
HS Bielefeld	✓			✓		
HS Bochum	✓				●	
HS für Gesundheit	✓			✓		
FH Dortmund	✓				●	
HS Düsseldorf	✓			✓		
HS Westfälische	✓					✗
HS Hamm-Lippstadt		●			●	
FH Südwestfalen	✓			✓		
HS Rhein-Waal	✓			✓		
TH Köln	✓			✓		
HS Niederrhein	✓				●	
TH Ostwestfalen-Lippe		●			●	
HS Ruhr West		●			●	
FH Münster	✓				●	
HS Bonn-Rhein-Sieg	✓			✓		
Alle HAWs	13	3	0	7	8	1
Kunsthochschule						
HS für Musik Detmold**	✓			✓		
Kunstakademie Düsseldorf		●			●	
Robert Schumann HS Düsseldorf			✗			✗
Folkwang U der Künste	✓			✓		
HS für Musik und Tanz Köln	✓				●	
Kunst-HS für Medien Köln*	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Kunstakademie Münster*	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Alle Kunsthochschulen	3	1	1	2	2	1
Alle Hochschulen	29	4	1	21	11	2

Quelle: Befragung der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Stand Juni 2024). * An der Deutschen Sporthochschule Köln, der Kunsthochschule für Medien Köln sowie der Kunstakademie Münster existieren keine Fachbereichsstrukturen. ** Die Hochschule für Musik Detmold hat für ihre drei Fachbereiche eine gemeinsame Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertretung bestellt.

✓ Ja ● Teilweise ✗ Nein

Kunsthochschulen

Sehr heterogen fällt die Situation an den Kunsthochschulen aus. Es ist zu berücksichtigen, dass zwei Kunsthochschulen keine Fachbereichsstruktur aufweisen: Das sind die Kunstakademie Münster und die Kunsthochschule für Medien Köln, die in diesem Zusammenhang berichtet, dass ein Gleichstellungsteam die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule unterstützt. Als einzige Kunsthochschule ist es der Folkwang Universität der Künste gelungen, für alle ihre Fachbereiche sowohl Gleichstellungsbeauftragte als auch Stellvertreterinnen zu gewinnen. Auch an der Hochschule für Musik und Tanz Köln sind dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in allen Fachbereichen vertreten, allerdings gibt es nicht überall Stellvertreterinnen. Von ihren zwei Fachbereichen verfügt an der Kunstakademie Düsseldorf zumindest einer sowohl über eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte als auch eine Stellvertreterin. In ihrem anderen Fachbereich gibt es „jedoch eine Vertretungsprofessorin, die sich mit Gleichstellungsthemen in die Arbeit der Kommission einbringt“. Die Hochschule für Musik Detmold hat für ihre drei Fachbereiche eine gemeinsame dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin bestellt. An der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf existieren zwar zwei Fachbereiche, gleichwohl gibt es keine dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

8.2.2 Entlastung und Unterstützungsangebote für die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Die Übernahme des Amtes als Gleichstellungsbeauftragte oder stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs geht für die jeweiligen Amtsinhaberinnen mit einer Vielfalt an Aufgaben einher. Sie können als Vertreterinnen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Sitzungen der Fachbereichsgremien teilnehmen, sind an Personalauswahl- und insbesondere Berufungsverfahren beteiligt und wirken an der Erstellung von Gleichstellungsplänen des Fachbereichs mit. Darüber hinaus beraten sie oftmals insbesondere Frauen in Konfliktsituationen und informieren den Fachbereich über gleichstellungsrelevante Themen. Für diese Aufgaben benötigen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten spezifisches Wissen im Feld der Gleichstellung, eine Entlastung von ihren eigentlichen Dienstaufgaben sowie weitere Unterstützung. In der Hochschulbefragung wurden die Hochschulen daher um Auskunft gebeten, inwiefern sie die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen fördern. Die folgende Darstellung

unterscheidet Unterstützungsangebote durch die zentrale Ebene von Angeboten und Ressourcen, die die Fachbereiche bereitstellen.

Unterstützungsangebote der zentralen Ebene

Grundlegendes Ergebnis der Hochschulbefragung ist es, dass – mit drei Ausnahmen – alle Hochschulen mit Fachbereichsstruktur die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten auf die eine oder andere Weise unterstützen. Einzig die Fachhochschule Münster, die Hochschule für Gesundheit Bochum und die Hochschule für Musik und Tanz Köln geben an, dass ihre dezentralen Gleichstellungsbeauftragten keine Unterstützung der zentralen Ebene erhalten.

Dabei sind es in erster Linie die zentralen Gleichstellungsbeauftragten und -büros, die diese Unterstützung leisten. Die Angebote umfassen zumeist die Vernetzung und den Austausch unter den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, mit der Gleichstellungskommission sowie zwischen der zentralen und den dezentralen Amtsinhaberinnen. Hierzu bietet das Gleichstellungsbüro der Universität Bielefeld bspw. einmal im Jahr eine „ganztägige und extern moderierte Klausur mit zentralem Gleichstellungsbüro und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten“ an, an der Universität Wuppertal gibt es einen Stammtisch und an der Fachhochschule Dortmund und der Hochschule Rhein-Waal einen monatlichen Jour fixe zur Vernetzung, um nur einige Formate zu nennen. Darüber hinaus werden Informations- und Arbeitsmaterialien (bspw. in Form von Leitfäden) zu Themenfeldern wie Berufungsverfahren, Aufgaben und rechtlichen Grundlagen zur Verfügung gestellt. Diese richten sich zu großen Teilen an die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten, z. T. werden aber auch gezielt Vorsitzende von Berufungsverfahren oder Fachbereichsleitungen adressiert.

Zugleich nehmen die zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Büros eine wichtige Funktion für den Kompetenzerwerb der Kolleginnen in den Fachbereichen ein, indem sie entweder selbst Gleichstellungswissen bereitstellen oder dieses in Form von Informationen zu Schulungen und Fortbildungen vermitteln. So werden durch das Gleichstellungsbüro der Universität Bielefeld Onboarding-Gespräche mit neuen Kolleginnen unter Einbezug der Dekanate geführt. Schulungen und Fortbildungen werden an einigen wenigen Hochschulen, etwa der Westfälischen Hochschule oder der Universität Bielefeld, durch finanzielle Mittel der Hochschulleitungen unterstützt oder erfolgen im Rahmen interner

Angebote der Personalentwicklung wie an der Universität Paderborn. An der TU Dortmund und der Universität Wuppertal unterstützen auch die Stabsstellen bei Schulungen und Fortbildungen. Als thematische Gegenstände nennen die Hochschulen rechtliche Grundlagen, die Ausübung des Amtes oder gleichstellungsrelevante Aufgaben. Die Universitäten Bielefeld und Bonn, die TU Dortmund sowie die Fachhochschulen Aachen und Südwestfalen berichten, dass Beratungssituationen, insbesondere der Umgang mit Vorkommnissen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, hierbei Themen sind.

Während nahezu alle Hochschulen über die zentrale Ebene spezifisches Gleichstellungswissen vermitteln sowie Austausch und Vernetzungen organisieren, erfolgt die Bereitstellung von personellen Ressourcen oder Geldern für die zeitliche Entlastung der dezentralen Amtsinhaberinnen deutlich seltener. Unter den Universitäten sind es die RWTH Aachen und die FernUniversität Hagen, die „Entlastungsmittel“ über das Rektorat bzw. über die Gleichstellungsbeauftragten und Stabsstellen bereitstellen. An der FernUniversität Hagen ist die Entlastung in Form von „über 10 WHK-Wochenstunden/Jahr“ im Gleichstellungskonzept geregelt. Diejenigen HAWs, die Entlastungen zentral ermöglichen, reduzieren in der Regel den zeitlichen Umfang der Lehrverpflichtung. An der Fachhochschule Aachen geht die Lehrdeputatsreduktion vom Rektorat aus, gilt jedoch ausschließlich für die professoralen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe aus der Gruppe der Professorinnen erhalten eine Deputatsermäßigung von bis zu 2 SWS und ihre Kolleginnen aus der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen von bis zu 4 Stunden die Woche. Hier hat das Präsidium eine entsprechende Vorgabe erlassen. Laut Rückmeldung der Hochschule Ruhr West gewährt das Präsidium Freistellungen für die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche, allerdings wird nicht weiter ausgeführt, welchen Umfang diese haben. An der Hochschule Niederrhein ist es hingegen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die die Arbeit ihrer Kolleginnen in den Fachbereichen durch die Bereitstellung von Hilfskraftstunden sowie durch finanzielle Mittel für die Öffentlichkeitsarbeit fördert.

Des Weiteren unterstützen einige Hochschulen die Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen im Fachbereich – hier in der Regel durch die zentralen

Gleichstellungsbeauftragten oder -kommissionen: So bietet die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Düsseldorf „[p]rojektbezogene monetäre Unterstützung“, an der Technischen Hochschule Köln gibt es das „Hochschulprogramm Gleichstellungsprojekte“, das von der Gleichstellungskommission verantwortet wird, und an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe die „Möglichkeit der Antragstellung auf finanzielle Unterstützung für Projekte/Vorhaben/Ausstattung“ bei der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission. Die Universitäten geben eher selten finanzielle Unterstützung für fachbereichsbezogene Gleichstellungsmaßnahmen an. Ausnahmen sind die Universitäten Wuppertal und Paderborn: In Wuppertal stellt die Stabsstelle Gleichstellung und Vielfalt Gelder zur Verfügung, und in Paderborn gewährt das Präsidium Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen in den Fakultäten im Rahmen von Ziel- und Leistungsvereinbarungen oder im Zuge des Gleichstellungskonzeptes der Universität.

Die Auswertung der Hochschulbefragung macht deutlich, dass insbesondere Universitäten und HAWs die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten über Vernetzungs- und Fortbildungsangebote hinaus strukturell unterstützen. Der Hinweis der Hochschule für Musik Detmold, dass sich an kleinen Hochschulen die Zuständigkeiten der dezentralen und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten überschneiden und daher eine Trennung der Bereiche nicht immer möglich sei, kann diesen Umstand erklären. Weiter führt die Hochschule hierzu aus:

„Förderungsmaßnahmen und weitere Unterstützung für die zentralen GBAs beziehen normalerweise auch die dezentralen GBAs mit ein. Die Gleichstellungsbeauftragten arbeiten eng in einem Team zusammen.“

Unterstützungsangebote durch die Fachbereiche

Im Vergleich mit den zuvor aufgeführten zentralen Maßnahmen zur Förderung der Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten fallen die Angebote durch die Fachbereiche deutlich geringer aus. Vier Kunsthochschulen sowie jeweils zwei Universitäten und HAWs melden zurück, dass die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten keine weitere Unterstützung erfährt. An sechs Universitäten, sechs HAWs und der Hochschule für Musik Detmold erhalten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zumindest teilweise durch ihren jeweiligen Bereich Unterstützung. Lediglich

13 Hochschulen – fünf Universitäten und acht HAWs – fördern die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten durchgängig in allen dezentralen Einheiten.

Zumeist bieten die Fachbereiche verschiedene Formen der Entlastung für die Amtsführung an. Der Rückmeldung der Universität Bielefeld ist zu entnehmen, dass Kompensationen in der Regel in den Gleichstellungsplänen festgelegt werden. Diese fallen unterschiedlich aus und können Freistellung, Deputatsreduktion, Finanzierung einer Hilfskraft, die Vertragsverlängerung für wissenschaftliches Personal oder einen Hilfskraftvertrag für Studierende beinhalten. Ähnlich verhält es sich an den weiteren Hochschulen, an denen zumindest an einigen Fachbereichen und dezentralen Einrichtungen die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten und z. T. auch ihre Stellvertreterinnen zeitliche Entlastungen oder andere Formen der Unterstützung erhalten. An der Universität Düsseldorf unterstützen bspw. auch Bürokräfte die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die Universität Bochum stellt u. a. einen eigenen Raum zur Verfügung, und an der Universität Wuppertal gibt es in zwei Fakultäten Referentinnen für Gleichstellung. Reduktionen des Lehrdeputats oder Freistellungen kommen auch an den HAWs zum Einsatz, an den Hochschulen Bielefeld, Bochum und Rhein-Waal, der Fachhochschule Dortmund, der Westfälischen Hochschule sowie den Technischen Hochschulen Köln und Ostwestfalen-Lippe ist dies an allen Fachbereichen der Fall.

Die Auswertung verdeutlicht ungleiche Bedingungen, unter denen dezentrale Gleichstellungsarbeit an Hochschulen in NRW geleistet wird: So ist es an vielen Hochschulen den einzelnen Fachbereichen nicht nur überlassen, wie sie für Unterstützung sorgen, sondern auch ob sie diese überhaupt leisten. An der Universität Köln gewährt lediglich eine einzige Fakultät der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten eine Deputatsreduktion, während an der Fachhochschule Münster eine Freistellung teilweise erfolgt. Einige Hochschulen melden in diesem Zusammenhang zurück, dass für Freistellungen keine formalen Regeln existieren, diese informell jedoch gewährt würden, so bspw. an der Fachhochschule Südwestfalen für „Fortbildungen, Schulungen, Netzwerktreffen“, an der Hochschule Ruhr West „zu besonderen Aktivitäten“ oder, wie an der Hochschule Hamm-Lippstadt, für „gleichstellungsrelevante Termine“.

Unter den Kunsthochschulen macht einzig die Hochschule für Musik Detmold Angaben zur Entlastung. Sie

schreibt hierzu, dass „[d]ie Entlastung der Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten [...] im Einvernehmen mit den jeweiligen Vorgesetzten“ erfolge und „damit zum Teil in der Verantwortung der Fachbereiche“ liege. Darüber hinaus meldet die Kunstakademie Düsseldorf zurück, dass die Wahl der Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten im Mai 2024 erfolgt ist und nun erprobt werde, „[i]n welcher Form eine Unterstützung erforderlich wird“.

8.2.3 Weitere dezentrale Gleichstellungsakteur_innen

Neben der im HG vorgegebenen Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs sind nur an einigen Hochschulen sowie an einzelnen Fachbereichen weitere Positionen und Stellen für die dezentrale Gleichstellungsarbeit vorhanden. Hierbei handelt es sich um Gleichstellungskommissionen und Arbeitsgruppen, Prodekanate sowie Gleichstellungsreferentinnen und Projektstellen.

Dezentrale Gleichstellungskommissionen

Anders als auf der zentralen Ebene müssen die Fachbereiche nach HG keine eigenen Gleichstellungskommissionen einrichten, sodass diese nur an einzelnen Hochschulen institutionalisiert sind. Auf die fehlende gesetzliche Vorgabe weist auch die TU Dortmund in ihrer Rückmeldung hin. Dementsprechend gebe es keine gruppenparitätisch besetzte dezentrale Gleichstellungskommission. Weiter heißt es:

„Die Fakultät für Informatik verfügte über eine Gleichstellungskommission mit interessierten Mitgliedern aus Wissenschaft und Verwaltung, die im letzten Jahr in eine Diversitätskommission überführt wurde.“

Darüber hinaus hat die Dortmunder Fakultät für Wirtschaftswissenschaften eine Task Force Gleichstellung und die Fakultät Rehabilitationswissenschaften eine AG Gleichstellung eingerichtet. Lediglich an drei Universitäten gibt es dezentrale Gleichstellungskommissionen in den Fachbereichen: An der RWTH Aachen verfügen vier der neun Fakultäten über eine Gleichstellungskommission, an der Universität Münster hat einzig der Fachbereich 15, die Musikhochschule, keine solche Kommission eingerichtet. Die Universität Bielefeld hat in allen Fakultäten Gleichstellungskommissionen installiert und darüber hinaus auch in einigen weiteren Instituten bzw. Einheiten. Den Vorsitz der

Gleichstellungskommission übernimmt an der Universität Bielefeld jeweils eine Frau, diese hat zugleich das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten inne.

Prodekanate für Gleichstellung

Im Vergleich zum Gender-Report 2022, in dem sechs Universitäten im Rahmen der Hochschulbefragung berichteten, dass ihre Fachbereiche zumindest teilweise Prodekanate mit Gleichstellungsbezug geschaffen hatten (Kortendiek et al. 2022: 195), sind es in der aktuellen Befragung nunmehr nur noch vier Universitäten. Neben dieser Reduzierung gibt es keine weiteren Änderungen. Weiterhin nimmt die Universität Köln eine herausgehobene Position in diesem Zusammenhang ein, da hier an allen Fakultäten Prodekan_innen für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit amtieren. An den drei anderen Universitäten ist es jeweils nur ein Fachbereich mit einem Prodekanat, das neben anderen Aufgaben auch für Gleichstellung zuständig ist. An der Universität Duisburg-Essen handelt es sich um die Prodekanin für akademische Karriereentwicklung und Diversität in der Medizinischen Fakultät, an der Universität Münster um die Prodekanin für Zahnmedizin und Gleichstellung, ebenfalls in der Medizinischen Fakultät, und an der Universität Paderborn um die Prodekanin für Nachhaltigkeit, Gleichstellung und Diversity an der Fakultät für Kulturwissenschaften.

Gleichstellungsreferent_innen und weitere Stellen

Eine Neuerung hinsichtlich dezentraler Gleichstellungsarbeit ist die Schaffung von Stellen für Gleichstellungsreferent_innen in Fakultäten. Die Universität Wuppertal ist dabei eine Vorreiterin. Hier gibt es an vier Fakultäten Gleichstellungsreferent_innen. Die Universität Bielefeld berichtet, dass es an ihrer Medizinischen Fakultät zwei entsprechende Referent_innenstellen (1,5 VZÄ) für Gleichstellung gibt.

Zunehmend werden Gleichstellungsaufgaben in drittmittelgeförderten Forschungsprojekten wie Sonderforschungsbereichen oder auch Graduiertenschulen relevant. Dies spiegelt sich in den Antworten der Universität Bielefeld, denn hier sind in zwei Graduate Schools (der Bielefeld Graduate School of Economics and Management der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sowie der Bielefeld Graduate School in History and Sociology der Fakultät für Soziologie) jeweils Stellenanteile für Gleichstellungsarbeit vorgesehen. Die Rückmeldung der Universität Münster verdeutlicht diesen Trend ebenfalls. Hier heißt es: „Die Exzellenzcluster sowie einige SFBs verfügen über eigene Gleichstellungskommissionen und/oder Beauftragungen für Gleichstellung“.

8.3 RESÜMEE

An allen befragten Universitäten und HAWs sowie an fast allen Kunsthochschulen ist eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte im Amt. Einzig bei ihren Stellvertreterinnen setzen zwei HAWs im Erhebungszeitraum die gesetzliche Vorgabe nicht um, und an einer Kunsthochschule gibt es weder eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte noch eine Stellvertreterin. Ein heterogenes Bild zeigt sich mit Blick auf die Freistellungen der Amtsinhaberinnen. Während die zentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Universitäten und HAWs überwiegend zu mindestens 100 % freigestellt sind, variieren die Freistellungen ihrer Stellvertreterinnen zwischen 25 % und 100 % erheblich, oder sie erhalten überhaupt keine zeitliche Entlastung. Von den sieben Kunsthochschulen gewähren vier eine bis zu 50%ige Freistellung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, nur eine

Hochschule ermäßigt das Lehrdeputat der Stellvertreterin.

Sämtliche Universitäten und HAWs haben eine zentrale Gleichstellungskommission eingerichtet. An fünf Kunsthochschulen, wo diese gesetzlich optional sind, existieren Gleichstellungskommissionen.

Neben der gesetzlich geregelten Gleichstellungsbeauftragung befassen sich weitere Leitungsstellen und -verantwortliche mit Gleichstellungsarbeit. Hierzu zählen u. a. Prorektorate oder Stabsstellen, die Gleichstellung auch in breitere Kontexte wie Chancengerechtigkeit oder Diversity stellen. Weiterhin nennen Hochschulen aber auch Gleichstellungs- und Familienservicebüros als Akteur_innen im Kontext von Gleichstellung.

Gleichstellung wird zunehmend auch in den Fachbereichen verankert, sodass dem Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten eine höhere Bedeutung zukommt. Dies zeigt sich u. a. darin, dass deutlich mehr Hochschulen als zuvor Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche bestellen. Hierbei sind die Universitäten Vorreiterinnen, wobei sich die Situation bei der Bestellung von Stellvertreterinnen heterogener gestaltet. In der Regel erfolgt die Unterstützung der Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten jedoch über die zentrale Ebene der Hochschule. Meist sind es die zentralen Gleichstellungsbeauftragten und -büros, die Unterstützung durch Vernetzung, Austausch und Qualifizierungsangebote leisten. Einige Hochschulen bieten auch über die Hochschulleitung finanzielle Mittel für Schulungen oder dezentrale Gleichstellungsmaßnahmen an.

Nur an wenigen Hochschulen sind weitere dezentrale Gleichstellungsakteur_innen präsent, etwa Gleichstellungskommissionen oder entsprechende Prodekanate. Auch die Funktion einer Referentin für Gleichstellung im Fachbereich existiert nur vereinzelt.

Im Hinblick auf Entlastung und Ausstattung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit Ressourcen macht die Auswertung ungleichzeitige Entwicklungen und somit auch ungleiche Bedingungen von Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen sichtbar. Oftmals wird es den einzelnen Fachbereichen oder dezentralen Einrichtungen nicht nur überlassen, wie sie hierbei für Unterstützung sorgen, sondern auch ob sie dies überhaupt tun. Nur wenige Hochschulen gewähren ihren dezentralen Gleichstellungsbeauftragten Freistellungen oder Deputatsreduktionen, sodass viele Amtsinhaberinnen die damit verbundene Arbeit zusätzlich zu ihrer alltäglichen Tätigkeit leisten. Auch finanziell werden nur wenige dezentrale Gleichstellungsbeauftragte durch ihren Fachbereich mit Ressourcen ausgestattet; auch andere Formen der Unterstützung durch Büro- oder Hilfskräfte oder einen eigenen Raum sind selten.

9 ZUSAMMENFASSUNG: UMSETZUNG DER GESETZLICHEN GLEICHSTELLUNGSVORGABEN ZWISCHEN VERÄNDERUNGS- UND VERHÄRRUNGSTENDENZEN

In Teil II des vorliegenden Gender-Reports wird mittels einer eigenen schriftlichen Befragung der Hochschulen, Datenbankauswertungen und Website-Recherchen untersucht, wie die Hochschulen ihren gesetzlichen Gleichstellungsauftrag erfüllen. Im Fokus stehen die paritätische Besetzung von Leitungsgremien, Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen, der Schutz vor (sexualisierter) Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, die Berücksichtigung der Geschlechterforschung in den Denominationen von Professuren und in Studiengängen sowie die Mittelvergabe in und an die Hochschulen als wichtiges Gleichstellungsinstrument. Darüber hinaus liegt ein Schwerpunkt der Analyse bei zwei zentralen gleichstellungs- und hochschulgesetzlichen Vorgaben: der Erstellung von Gleichstellungsplänen und dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten. Sowohl die Gleichstellungspläne als auch die -beauftragten spielen eine zentrale Rolle bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags für die gesamte Hochschule, aber

auch in den Fachbereichen und weiteren dezentralen Einheiten.

Als ein erstes Resultat lässt sich festhalten, dass die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags eine Daueraufgabe für die Hochschulen ist. Hierzu bedarf es nicht nur materieller Ressourcen, sondern insbesondere des Engagements der Hochschulen und ihrer Angehörigen. Die Rückmeldungen aus der Hochschulbefragung machen Ungleichzeitigkeiten in der Entwicklung der Gleichstellungspolitiken sichtbar. So setzen zwar viele Hochschulen die gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben um, manche tun dies aus unterschiedlichen Gründen jedoch nur teilweise. Hier kommen, so die Interpretation einer Hochschule, auch „historisch gewachsene patriarchale Strukturen“ zum Tragen, die Wissenschafts- und Hochschulkultur weiterhin prägen. Notwendig sei daher ein „bewusstes Umdenken und eine aktive Förderung der zentralen sowie dezentralen Gleichstellung auf allen Ebenen der akademischen Institutionen“.

9.1 GESCHLECHTERGERECHTE BESETZUNG DER LEITUNGSGREMIIEN

Die Leitungsgremien der Hochschulen – Hochschulrat, Rektorat, Senat, Dekanate sowie die Dezernatsleitungen in den Hochschulverwaltungen – sind zentrale Orte, an denen Entscheidungen über die Entwicklung und Gestaltung der Hochschule getroffen werden. Der gleichberechtigten Beteiligung aller Geschlechter in diesen Leitungsgremien kommt daher eine wesentliche Bedeutung zur Herstellung einer geschlechtergerechten Hochschule zu. In den vergangenen Jahren ist die Repräsentanz von Frauen in den Gremien kontinuierlich gestiegen. Mit insgesamt 15 Rektorinnen bzw. Präsidentinnen hat sich die Zahl der Hochschulen, die von einer Frau geleitet werden, gegenüber dem Gender-Report 2022 fast verdoppelt und mit einem Anteil von 41,7 % deutlich vom Frauenanteil an den Professuren entkoppelt. Hingegen sind insbesondere Dekanatsleitungen weiterhin überdurchschnittlich

häufig mit Männern besetzt, und der Anteil der Dekaninnen verbleibt mit 19,5 % nach wie vor unter der 20-%-Marke.

Die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren bzw. in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, ist eine zentrale Stellschraube für eine geschlechtergerechte Besetzung der Hochschul(leitungs)gremien. Ebenso ermöglicht ein höherer Professorinnenanteil auch eine fairere Verteilung der Gremienarbeit zwischen den Geschlechtern, etwa im Rahmen von Berufungsverfahren. Solange Frauen unterrepräsentiert sind, sollten sie für ihre im Vergleich zu den Kollegen überproportionale Gremientätigkeit eine Art von Entlastung oder Unterstützung erhalten. Ein Großteil der Hochschulen verzichtet hierauf jedoch weiterhin.

9.2 GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHE PROJEKTE UND MASSNAHMEN

Die nordrhein-westfälischen Hochschulen bieten eine Vielzahl von Projekten, Initiativen und Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung an. Viele Projekte richten sich explizit an Frauen und sind häufig für bestimmte Statusgruppen wie akademische Beschäftigte ohne Professur oder Studierende konzipiert. Spezifische Angebote für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung stagnieren jedoch auf einem sehr niedrigen Niveau, während die Anzahl der Maßnahmen für die Gruppe der Professorinnen in den letzten Jahren angestiegen ist. Darüber hinaus verdeutlichen die Ergebnisse der Hochschulbefragung, dass Gleichstellung vielfach nicht ausschließlich als Gleichstellung von Frauen und Männern verstanden wird, sondern alle Geschlechter sowie weitere Ungleichheitsdimensionen einbezogen werden. Gleichstellungsarbeit orientiert sich damit auch an intersektionalen Ansätzen oder Diversitätspolitik. Zum Teil findet somit eine Weiterentwick-

lung von Gleichstellungsmaßnahmen statt, z. T. gehen diese jedoch auch in Diversitätsmaßnahmen über. Hinsichtlich der Anzahl und Gestaltung sowie der Neu- und Weiterentwicklung von Angeboten gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Hochschulen, wobei die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen und Ressourcen der Hochschulen zu berücksichtigen sind. Für einige Hochschulen sind Mentoring-Programme neu, für andere ist es die kostenlose Bereitstellung von Menstruationsprodukten.

Insgesamt wird deutlich, dass die Initiierung und Umsetzung von Maßnahmen nicht allein von den Ressourcen, sondern auch vom Gleichstellungsengagement der Hochschulen abhängt. Die Hochschulen sollten daher weiterhin aktiv für eine gleichstellungsfreundliche und geschlechtergerechte Hochschulkultur eintreten.

9.3 SCHAFFUNG EINER FAMILIENFREUNDLICHEN HOCHSCHULKULTUR

Eine familienfreundliche Hochschulkultur unterstützt die bessere Vereinbarkeit von Sorgetätigkeiten mit dem Beruf und Studium für alle Hochschulangehörigen. Da insbesondere Frauen nach wie vor einen Großteil der Verantwortung für Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen leisten, zählt die Förderung der Vereinbarkeit zu einem wichtigen Thema von Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Hierzu zählen strukturelle Rahmenbedingungen wie flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitangebote, Homeoffice und mobiles Arbeiten sowie insbesondere Maßnahmen, um die Bedürfnisse von Hochschulangehörigen mit Kindern zu decken, wie bspw. die Kurzzeit- und Notfallbetreuung, Eltern-Kind-Räume und Kindertageseinrichtungen. Die Hochschulen sind in unterschiedlichem Ausmaß in all diesen Bereichen aktiv und haben vielfach ihre Angebote ausgebaut oder sogar verstetigt. Dies gilt vor allem für Personalstellen in den Familienservicebüros, die eine zentrale Rolle bei der Koordination und Organisation von Maßnahmen für mehr Familienfreundlichkeit einnehmen. Jedoch lässt sich auch Stillstand beobachten. So stagniert seit einigen Jahren der Ausbau an Plätzen für die Betreuung von Kindern, trotz

der weiterhin vorhandenen hohen elterlichen Nachfrage. An Bedeutung gewonnen hat demgegenüber die Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige sowie die Adressierung von Vätern. Auch sind viele Hochschulen bestrebt, mehr Sichtbarkeit für familiäre Sorgetätigkeiten zu schaffen. Um Hochschulen familiengerecht zu gestalten, braucht es jedoch nach wie vor einen Kulturwandel mit Blick auf Arbeitszeiten, Sitzungszeiten, Arbeitsorte und nicht zuletzt Einstellungen gegenüber Hochschulangehörigen, die Sorgearbeit wahrnehmen. Nur so können Benachteiligungen im Studium und in der Hochschulbeschäftigung beseitigt werden. Dass weiterhin vor allem Frauen Sorgetätigkeiten übernehmen, zeigen die Erfahrungen aus der Coronapandemie nur zu deutlich: Zusätzliche Aufgaben etwa in der Kinderbetreuung schränken die Publikations- und Forschungstätigkeit von Frauen mit Kindern deutlich ein und können sich auf längere Sicht so auch nachteilig auf eine wissenschaftliche Karriere auswirken. Rund die Hälfte der Hochschulen begegnet diesen negativen Auswirkungen der Coronapandemie mit entsprechenden Maßnahmen.

9.4 SCHUTZ VOR (SEXUALISierter) DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

Das Vorkommen von und der Umgang mit (sexualisierter) Diskriminierung und Gewalt haben in den vergangenen Jahren eine verstärkte (hochschul-)öffentliche Aufmerksamkeit erfahren. Viele der nordrhein-westfälischen Hochschulen haben ihre Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung und Gewalt ausgebaut und mit wenigen Ausnahmen Richtlinien gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt und/oder gegen Diskriminierung in allgemeinerer Form verabschiedet. Für Ansprechpersonen besteht an nahezu allen Hochschulen ein Schulungs- und Fortbildungsprogramm, das jedoch in der Regel auf Freiwilligkeit beruht und in Umfang und Zielgruppen stark variiert. Die Rückmeldungen aus der Hochschulbefragung zeigen, dass bspw. verpflichtende Fortbildungen für Führungskräfte selten stattfinden. Zwar erfolgt an vielen Hochschulen

auch eine interne und anonymisierte Dokumentation von Beschwerden und Vorfällen, eine hochschulübergreifende systematische Erfassung von Beratungsanfragen und informellen und formellen Beschwerden steht jedoch noch am Anfang.

Bilanzierend lässt sich festhalten, dass die Entwicklung seit der erstmaligen Erhebung im Rahmen des Gender-Reports 2019 eine ambivalente Gleichzeitigkeit aufweist: Einerseits befassen sich die Hochschulen verstärkt mit der Thematik im Rahmen von Prävention, Beratung sowie Beschwerde- und Sanktionsmöglichkeiten, andererseits besteht weiterhin großer Handlungsbedarf hin zum Aufbau eines flächendeckenden, wirkungsvollen, systematischen und niedrigschwellig zugänglichen Diskriminierungsschutzes.

9.5 GESCHLECHTERFORSCHUNG UND GENDER STUDIES

Die Strukturbegutachtung des Wissenschaftsrats hat gezeigt, dass die Geschlechterforschung in NRW im Bundesvergleich sehr gut etabliert ist. Dies ist auch der Förderung durch das Land zu verdanken. Dennoch stagniert die Entwicklung bei der nachhaltigen Verankerung von Professuren mit Gender-Denomination, wie bereits im Gender-Report 2022 festgestellt wurde. Das Auslaufen von befristeten Gender-Denominationen oder die fehlende Wiederbesetzung von Geschlechterforschungsprofessuren hat dazu beigetragen, dass sogar ein leichter Rückgang zu verzeichnen ist – trotz der Einrichtung einiger neuer Professuren. Auch die Unterstützung durch das 2024 aufgelegte Landesprogramm zur Förderung von Gender-Denominationen kann so den Bestand an Professuren mit einer Gender-Denomination in NRW lediglich ausgleichen. Ferner nehmen Geschlechterperspektiven in den Natur- und Ingenieurwissenschaften nach wie vor eine untergeordnete Rolle ein, da hier kaum Professuren mit einer Gender-Denomination vorhanden sind. Eine

positivere Entwicklung zeichnet sich hingegen in der Medizin ab. Hier sind neue Institute gegründet worden, und zwei neue Professuren im Feld der geschlechtersensiblen Medizin sollen eingerichtet werden.

Die Geschlechterforschung in NRW benötigt ebenfalls verlässliche Strukturen auf der Ebene der Zentren und Einrichtungen sowie der Koordination von Studiengängen und Zertifikatsprogrammen. Die Arbeit in diesen Einrichtungen wird vielfach von Beschäftigten aus dem Mittelbau geleistet. Mittlerweile sind viele dieser Stellen entfristet, dennoch ist die Personaldecke eher dünn. Es gilt, die unbefristeten Stellen in den Einrichtungen zu erhalten bzw. auszubauen – nicht zuletzt, um die Lehrangebote im Bereich der Gender Studies längerfristig abzusichern und weiterzuentwickeln sowie die (Forschungs-)Kooperationen und Vernetzung der Forschenden und Lehrenden an den einzelnen Hochschulen weiter zu ermöglichen.

9.6 FINANZIELLE MITTEL FÜR DIE ZENTRALE UND DEZENTRALE GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Im Rahmen des Landesprogramms FF-Hochschulen stellt das MKW NRW den Hochschulen einen festen Sockelbetrag für Gleichstellung zur Verfügung. Die Hochschulen finanzieren hierdurch Stellen in den Gleichstellungs- und/oder Familienbüros. Des Weiteren werden mit Mitteln des Sockelbetrags Angebote zur Karriere-

förderung von Frauen realisiert, wie bspw. Mentoring- und Coaching-Programme. Nur wenige Hochschulen haben vor dem Hintergrund der zeitlich befristeten Mittel des Sockelbetrags ihre daraus finanzierten Maßnahmen verstetigt. Ab dem Jahr 2025 wird das Landesprogramm in veränderter Form weitergeführt, indem

die Mittel voraussichtlich künftig für einen Fünfjahreszeitraum gewährt werden und die Gleichstellung auf dezentraler Ebene den inhaltlichen Schwerpunkt bilden wird. Gleichstellung wird zudem als ein Parameter bei der leistungsorientierten Mittelvergabe des Landes an die Hochschulen berücksichtigt. Auch die Hochschulen vergeben mehrheitlich einen Teil des Budgets nach leistungsbezogenen Kriterien. Unter diesen bezieht die Hälfte der Hochschulen ebenfalls Gleichstellung in ihr jeweiliges Verteilungsmodell ein.

Insgesamt zeigt die Hochschulbefragung, dass die Gleichstellungsarbeit an den Fachbereichen bislang oftmals ohne finanzielle Unterstützung auskommen muss: So weisen nur wenige Hochschulen ihren dezentralen Einheiten ein Budget zur Verwendung für Gleichstellungsmaßnahmen zu oder setzen monetäre

Anreize – etwa zusätzliche Mittel bei der erfolgreichen Berufung einer Professorin. Auch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten selbst erhalten an weniger als einem Drittel der Hochschulen ein eigenes Budget – und dies auch nicht an allen Fachbereichen. Einige Hochschulen melden weitergehende Bedarfe an finanzieller Unterstützung an, etwa für die Freistellung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen. Auch die Ergebnisse der Teilstudie zu Gleichstellung in Fachbereichen (Teil III dieses Reports) weisen auf einen höheren Unterstützungsbedarf der dezentralen Gleichstellungsarbeit hin. Inwiefern hier der neue inhaltliche Schwerpunkt des Sockelbetrags zur Stärkung und Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an den Fachbereichen beitragen kann, bleibt eine Frage für die nächste Erhebung.

9.7 GLEICHSTELLUNGSPLÄNE, GLEICHSTELLUNGSQUOTEN UND -ZIELE SOWIE WEITERE CONTROLLING-INSTRUMENTE

Gleichstellungspläne sind ein wichtiges Steuerungsinstrument und dienen der geschlechtergerechten Personalplanung und -entwicklung an den Hochschulen. Das LGG verpflichtet nicht nur jede einzelne Hochschule, sondern auch die Fachbereiche der Hochschulen, Gleichstellungspläne mit konkreten Zielvorgaben und entsprechenden Maßnahmen zur Zielerreichung zu erstellen, regelmäßig zu überprüfen und fortzuschreiben. Entsprechend umgesetzt, können die Pläne dazu beitragen, die Gleichstellung an der gesamten Hochschule einschließlich ihrer dezentralen Einheiten voranzubringen. Liegen keine gültigen Gleichstellungspläne vor, sind laut LGG Einstellungen, Beförderungen sowie die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten auszusetzen. An den Universitäten und HAWs liegen für nahezu alle Fachbereiche Gleichstellungspläne vor. Fehlende Pläne sind auf Organisationsentwicklungsprozesse zurückzuführen (etwa Veränderungen im Zuschnitt von Fachbereichen). An den Kunsthochschulen hat sich die Situation gegenüber dem Gender-Report 2022 jedoch verschlechtert, denn an mehr als der Hälfte der Kunsthochschulen liegen zum Berichtszeitraum keine gültigen Gleichstellungspläne vor, teilweise wurden diese über Jahre hinweg nicht fortgeschrieben. Damit kommen diese Hochschulen den Vorgaben des LGG nicht nach.

Bis auf zwei HAWs haben alle Hochschulen Gleichstellungsquoten für die Berufung auf Professuren nach

HG festgelegt. An den Kunsthochschulen werden statt Quoten Gleichstellungsziele für die Professuren bestimmt. An drei Kunsthochschulen sind laut Befragung Professuren bereits nahezu paritätisch besetzt, daher würden keine Gleichstellungsziele verabschiedet. Drei von den vier weiteren Kunsthochschulen haben Gleichstellungsziele festgelegt und eine teilweise. Werden die festgelegten Quoten oder Ziele nicht erreicht, führt dies jedoch nur an jeder zweiten Hochschule zu weiteren Maßnahmen. In der Regel werden Gespräche mit den entsprechenden Fachbereichen geführt oder weitere Maßnahmen zur Gewinnung von Professorinnen aufgelegt. Härtere Konsequenzen, wie etwa die Nichtfreigabe von Professuren, erfolgen in Einzelfällen.

Gleichstellungspläne sowie Gleichstellungsquoten und -ziele streben eine geschlechterparitätische Besetzung von Professuren an. Beide Instrumente existierten laut früheren Erhebungen eher nebeneinander. Mittlerweile stimmt eine Mehrheit der Hochschulen die Gleichstellungsquoten mit den Zielen in den Gleichstellungsplänen ab, sodass an diesen Hochschulen eine doppelte Struktur vermieden wird.

Über die Gleichstellungspläne hinaus nutzen ausschließlich Universitäten und HAWs weitere Controlling- und Monitoring-Instrumente, um Gleichstellung zu steuern. Ein dezidiertes Gleichstellungscontrolling gibt es – mit wenigen Ausnahmen – erst in Ansätzen.

9.8 ZENTRALE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE UND WEITERE AKTEUR_INNEN

Fast alle Hochschulen setzen die gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich der zentralen Gleichstellungsbeauftragten um: Das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist mit Ausnahme einer Kunsthochschule an allen Hochschulen besetzt. An zwei HAWs und einer Kunsthochschule gibt es jedoch keine amtierenden Stellvertreterinnen auf zentraler Ebene. Die zentralen Gleichstellungsbeauftragten erhalten an den Universitäten und HAWs größtenteils eine Freistellung im Umfang einer Vollzeitstelle. An Hochschulen, an denen sich zwei Gleichstellungsbeauftragte das Amt teilen, übersteigt die Freistellung die 100-%-Marke. Die Freistellungen der Stellvertreterinnen reichen hingegen von 25 % bis 100 %, und zwölf Hochschulen gewähren der Stellvertretung zum Befragungszeitpunkt keinerlei zeitliche Entlastung. An den Kunsthochschulen ist die Situation der zentralen Gleichstellungsbeauftragten prekärer, und viele üben das Amt nebenberuflich oder ohne zeitliche Kompensation aus: Die maximale Freistellung für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte beträgt 50 %. Damit geht jedoch das Risiko einher, dass sich nur schwerlich Kandidatinnen für die Position der Gleichstellungsbeauf-

tragten gewinnen lassen. In diesem Zusammenhang weisen einige Kunsthochschulen darauf hin, dass sie keine Ressourcen für eine angemessene Freistellung oder anderweitige Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten hätten und sich Gleichstellungsmittel unabhängig von der Größe der Hochschule wünschen.

Neben den Gleichstellungsbeauftragten haben sämtliche Universitäten und HAWs auch hochschulweite Gleichstellungskommissionen nach HG eingerichtet. An den Kunsthochschulen sind Gleichstellungskommissionen optional. Anders als noch vor drei Jahren gibt es dieses Gremium jedoch nur noch an fünf Kunsthochschulen. Zunehmend befassen sich an den Hochschulen spezifische Prorektorate oder Stabsstellen mit Gleichstellungsfragen. Im Vergleich zum letzten Gender-Report ist die Anzahl dieser weiteren Akteur_innen leicht gestiegen. Führend sind hier weiterhin die Universitäten, während an den Kunsthochschulen nur eine einzige, temporär arbeitende Stabsstelle besteht. Wichtig ist, dass diese unterschiedlichen Stellen Synergien für die Gleichstellungsarbeit erzeugen können.

9.9 DEZENTRALE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE UND WEITERE DEZENTRALE AKTEUR_INNEN

Auf der dezentralen Ebene sind an fast allen Hochschulen Gleichstellungsbeauftragte bestellt, in Einzelfällen gelingt dies an den HAWs und Kunsthochschulen jedoch nur teilweise. Allerdings bleibt die Position der stellvertretenden dezentralen Gleichstellungsbeauftragten insbesondere an den HAWs und Kunsthochschulen häufiger vakant. Die vorliegenden Daten geben keine Auskunft darüber, inwiefern dies auf fehlende Freistellungen, auf mangelnde Wertschätzung für Gleichstellungspolitik in den dezentralen Einheiten oder auch auf einen geringen Frauenanteil und damit auf fehlende Kandidatinnen für das Amt zurückzuführen ist.

Die Auswertungen der Hochschulbefragung zeigen, dass die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen häufig auf ehrenamtlichem Engagement beruht, denn Freistellungen und Deputatsreduktionen sind selten und auch materi-

elle Ressourcen rar. Unterstützung erhalten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zudem in erster Linie durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ihrer Hochschule oder durch das zentrale Gleichstellungsbüro. Dabei geht es vorrangig um Austausch und Vernetzung sowie die Vermittlung von Gleichstellungswissen. Ferner gibt es auf der Ebene der Fachbereiche nur an wenigen Hochschulen Gleichstellungsakteur_innen in Form von Gleichstellungskommissionen, Prodekanaten oder Referent_innen.

Insgesamt zeigen die Rückmeldungen der Hochschulen, dass es verstärkter Anstrengungen sowohl seitens der Hochschulleitungen als auch insbesondere der Fachbereiche bedarf, um Geschlechtergerechtigkeit in den Fachbereichen herzustellen. Wie Gleichstellung in den Fachbereichen umgesetzt wird, wird in der folgenden Teilstudie III untersucht.

Teil III

Gleichstellung in den Fachbereichen



1	Forschungsüberblick: Wie kommt Gleichstellung in die Fachbereiche?	277
2	Untersuchungsdesign	286
3	Regelungen zu den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Grund- und Wahlordnungen	294
4	Zum Amt dezentraler Gleichstellungsbeauftragter – Findungsprozesse und Arbeitsinhalte	299
5	Ressourcen und Entlastungen für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	311
6	Gleichstellungsverständnis und Handlungsfelder dezentraler Gleichstellungsarbeit	321
7	Zusammenarbeit und Netzwerke	338
8	Relevanz von Gleichstellung in den Fachbereichen	352
9	Transformationen, Erfolge und Perspektiven	365
10	Zusammenfassung: Gleichstellung im Fachbereich – Bedeutungen, Erfahrungen und Erfordernisse	380

Die rund 260 Fachbereiche¹ und Fakultäten an den nordrhein-westfälischen Hochschulen sind für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags von enormer Bedeutung. Gerade auf dieser dezentralen Ebene werden gleichstellungspolitisch wichtige Grundlagen gelegt: Hier werden nicht nur langfristige Personalentscheidungen, bspw. im Rahmen von Berufungsverfahren, getroffen und durch Denominationen von Professuren fachpolitische Weichen für die zukünftige disziplinäre Ausrichtung gestellt, sondern auch Karrieren gefördert, Mittel zugeteilt und inhaltliche Schwerpunkte für Forschung und Lehre gesetzt. In diese Prozesse haben Gleichstellungskriterien zumindest formell Eingang gefunden. Dennoch bewegen sich Fachbereiche und damit die Hochschulen insgesamt nur langsam hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit, wie Teil I und Teil II des vorliegenden Gender-Reports belegen.

Während Gleichstellungspolitik auf der zentralen Ebene der Hochschulen gut beforscht sind, liegen für die Ebene der Fachbereiche lediglich kleinere und meist regionale Untersuchungen vor. Daher ist es ein Ziel der vorliegenden Teilstudie des Gender-Reports 2025, empirisches Wissen über die Gleichstellungsarbeit in Fachbereichen und auch in den zentralen Einrichtungen der Hochschulen zu gewinnen. Im Fokus steht zum einen die Situation der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen. Zum anderen geht es um die Haltungen und Aktivitäten der Fachbereichsleitungen (Dekan_innen und Prodekan_innen) zum Themenfeld Gleichstellung. Darüber hinaus gilt das Forschungsinteresse auch den Erfahrungen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten mit der Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen sowie mit ihren dezentralen Stellvertreterinnen.

Aufbau und thematische Auswertung

Im einleitenden Kapitel wird ein Überblick über vorliegende Forschungsergebnisse zur Gleichstellung in den Fachbereichen gegeben. Hierbei handelt es sich im Wesentlichen um Studien, die im Zusammenhang mit der Implementierung von Gender-Mainstreaming an den Hochschulen durchgeführt wurden, sowie um regionale Fallstudien, die die Gleichstellungsarbeit ausgewählter Fachbereiche an einzelnen Universitäten in den Blick genommen haben. Erste vergleichende Überblicke für NRW liefern auch die seit dem Jahr 2010 erscheinenden Gender-Reporte.

Auf der Grundlage der Forschungsergebnisse und der sichtbar gewordenen Forschungsdesiderate wurden Forschungsfragen generiert und das Untersuchungsdesign entwickelt. Beides wird in Kap. 2 vorgestellt. Als Erhebungsmethoden wurden eine Website-Recherche, eine Online-Befragung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen sowie Expert_inneninterviews mit Schlüsselakteur_innen für die Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen gewählt. Zu letzteren zählen neben Dekan_innen und Prodekan_innen weitere dezentrale Gleichstellungsakteur_innen sowie die zentralen Gleichstellungsbeauftragten.

In Kap. 3 wird anhand der Website-Recherche dokumentiert, welche Regelungen die Grund- und Wahlordnungen der nordrhein-westfälischen Hochschulen zum Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten enthalten. Es wird aufgeschlüsselt, inwiefern diese zentralen Organisationsregelungen Details zur Wahl und Bestellung der dezentralen Amtsinhaberinnen sowie zur weiteren Ausgestaltung des Amtes festlegen.

Die Ergebnisse der Online-Befragung und der Expert_inneninterviews bilden die Basis für die Themen der Kap. 4 und 5 Diese beinhalten einen Überblick über wichtige Rahmenbedingungen des Amtes der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen, und es wird den Fragen nachgegangen, wie Kandidatinnen für das Amt gewonnen werden und mit welchen Tätigkeiten und Arbeitsinhalten die dezentralen Amtsinhaberinnen befasst sind. Die Anforderungen an das dezentrale Gleichstellungsamt und Ressourcen, die für eine kompetente Amtsführung notwendig sind, werden anschließend in den Blick genommen.

Im Fokus von Kap. 6 stehen wichtige Handlungsfelder dezentraler Gleichstellungsarbeit. Aus der Perspektive der Fachbereichsleitungen und zentralen Gleichstellungsbeauftragten wird zunächst dargelegt, welches Verständnis von Gleichstellung diese Akteur_innen haben und welche Zielsetzungen damit verbunden sind. Daran anschließend werden aktuelle Handlungsfelder vorgestellt, in denen Gleichstellung in den Fachbereichen umgesetzt wird.

Die Frage, wie sich die Kooperationsbeziehungen der verschiedenen Gleichstellungsakteur_innen sowohl miteinander als auch zur Hochschulleitung gestalten, wird

¹ Im Folgenden wird in Anlehnung an § 26 Abs. 1 HG ausschließlich der Begriff Fachbereich für die organisatorischen Grundeinheiten der Hochschule verwendet, wenn es sich um allgemeine Beschreibungen handelt.

auf der Basis der Online-Befragung und der Expert_inneninterviews in Kap. 7 analysiert, während Kap. 8 die Relevanz von Gleichstellung in den Fachbereichen näher beleuchtet. Anhand der Expert_inneninterviews wird der Blick auf den Stellenwert von Gleichstellung sowie Akzeptanz und Widerstände in den Fachbereichen gelegt. Die Online-Befragung gibt zudem Auskunft über die Herausforderungen, die die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten selbst für ihre Arbeit identifizieren. Kap. 9 widmet sich Wandel, Erfolgen und Herausforderungen dezentraler Gleichstellungsarbeit aus verschiedenen Perspektiven. Hierzu wurden die dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten

im Rahmen der Online-Befragung nach den Erfolgen ihrer Tätigkeit gefragt und die Schlüsselakteur_innen in den Interviews um Auskunft über beobachtete Veränderungen sowie zu Möglichkeiten zur Stärkung der Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen gebeten.

Teil III schließt mit einer Zusammenfassung der Ergebnisse. Auf der Basis der gewonnenen Erkenntnisse aus der vorliegenden Teilstudie III werden – unter Einbezug der Auswertungen der Hochschulbefragung in Teil II – Empfehlungen abgeleitet. Diese sollen Anregungen geben, wie dezentrale Gleichstellungsarbeit an den Fachbereichen weiterentwickelt werden kann.

1 FORSCHUNGSÜBERBLICK: WIE KOMMT GLEICHSTELLUNG IN DIE FACHBEREICHE?

Gleichstellung an den Hochschulen hat sich nicht nur zu einem relevanten Praxisfeld, sondern auch zu einem breiten Forschungsfeld entwickelt. Die Einführung von Gender-Mainstreaming² als neue verbindliche politische Gleichstellungsstrategie und die Strukturreformen der deutschen Hochschulen hin zu eigenverantwortlich handelnden Organisationen haben seit Beginn der 2000er-Jahre zu einem Wandel der Gleichstellungspolitik beigetragen. Daraus entwickelten sich sowohl Projekte zur Umsetzung als auch Forschungen zu den geschlechterbezogenen Auswirkungen der Reformen an den Hochschulen (vgl. hierzu bspw. Burkhardt/König 2005; Färber 2000; Roloff/Selent 2003). Im Fokus vieler Publikationen und Studien der hochschulbezogenen Gleichstellungsforschung steht die zentrale Ebene der Hochschulen. Gefragt wird, wie sich die neue Hochschulsteuerung auf die etablierten Gleichstellungspolitiken auswirkt (vgl. Beiträge in Löther/Vollmer 2014a; Vollmer 2013; Dahmen 2017; Löther/Riegraf 2017; Weber 2017) oder wie das Konzept Gender-Mainstreaming an den Hochschulen implementiert wird (Kamphans 2014; Macha et al. 2011; Burkhardt/König 2005; Schacherl et al. 2015). Ein weiterer Strang der Forschungsarbeiten diskutiert die Implikationen der Transformation der Hochschulen, die dem Leitbild des

New Public Management folgt (vgl. hierzu Bogumil 2013), mit Blick auf die Geschlechterarrangements in der Wissenschaft eher kritisch (vgl. für einen Überblick Mense et al. 2024: 8; Hark/Hofbauer 2023; Laufenberg et al. 2018).

Nach Löther und Vollmer (2014b: 27) entwickelte sich Gleichstellung im Zuge der Strukturreformen zu einem relevanten Kriterium im verstärkten Wettbewerb der Hochschulen und rückte so in den Verantwortungsbereich der Leitungen. Gleichstellung wurde infolgedessen zunehmend nach einem Top-down-Prinzip von der Hochschulleitung im Zusammenwirken mit zentralen Gleichstellungsakteur_innen wie den Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen umgesetzt (Macha et al. 2011; Schacherl et al. 2015). Wie die Frauenförderpolitik zuvor wird Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender-Mainstreamings weiterhin als eine Querschnittsaufgabe verstanden, die in alle Teilbereiche der Hochschule hineinwirken soll (vgl. Erbe 2022: 54), nunmehr jedoch von der Leitungsebene ausgehend. Vor diesem Hintergrund wird eine gestiegene Nachfrage nach Gleichstellungsexpertise auch in den Fachbereichen konstatiert (vgl. Roski/Schacherl 2015: 65). Zudem wurde der Strategie des Gender-Mainstreamings eine

² Gender-Mainstreaming bezeichnet eine Gleichstellungsstrategie, bei der „Geschlecht als Aspekt in alle Entscheidungsprozesse und routinisierten Abläufe hineingebracht wird“ (Macha et al. 2011: 30), sodass die Thematik in allen Bereichen einer Organisation verankert wird. Dazu hatten sich die Mitgliedstaaten der Europäischen Union mit Abschluss des Amsterdamer Vertrags 1997 verpflichtet, und Gender-Mainstreaming hat seitdem auch explizit in die Wissenschaftspolitik und -förderung Eingang gefunden (Kamphans 2014: 40ff.).

höhere Erfolgsaussicht mit Blick auf eine geschlechtergerechte Hochschule zugesprochen, die allerdings laut Giebhardt (2006: 13f.) kritisch zu hinterfragen und empirisch zu überprüfen ist. Auch weitere Autor_innen weisen darauf hin, dass mit dem veränderten Verständnis von Gleichstellungspolitik als Gestaltungsaufgabe der Hochschulleitung keineswegs der automatische Erfolg einer solchen Politik erwartet werden kann. Als Gefahren werden – neben einer lediglich „rhetorischen Modernisierung“ (Wetterer 2003) – eine „Loslösung vom ursprünglichen Gerechtigkeitsanspruch“ (Riegraf/Weber 2014: 77) und eine „Diskursverschiebung zu Effizienz und Human-Ressourcen-Argumenten“ sowie – mit Blick auf die Karriereanforderungen – eine „Angleichung an die männliche Normalbiographie“ benannt (Riegraf/Löther 2017: 7).

Außerdem wird aufgezeigt, dass sich Hochschulen aufgrund ihrer internen Strukturen, d. h. insbesondere durch die relative Autonomie der Fachbereiche und Fächer, der Implementierung neuer Steuerungsmodelle und Governance-Formen teilweise entziehen. Hochschulen werden daher als ‚unvollständige‘ oder ‚besondere Organisationen‘ bezeichnet, die durch das Prinzip der Disziplinarität geprägt sind (vgl. für einen Überblick Erbe 2022: 105ff.; Kehm 2012). Erbe (2022: 105ff.) kommt zu dem Ergebnis, dass der Erfolg der Organisation vor allem von den spezifischen Kenntnissen und Fähigkeiten der Hochschullehrenden abhängt, insofern hat die Leitung nur einen begrenzten Einfluss auf die hierarchische Steuerung. Zudem werden Wissenschaftler_innen im Verlauf der aufwendigen und langjährigen Qualifikationsphase in ihr jeweiliges Fach hineinsozialisiert. Daher identifizieren sich die akademischen Akteur_innen in den Fachbereichen üblicherweise eher mit den Normen und Werten ihrer Disziplin als mit denjenigen der Organisation, so die Beobachtung (vgl. Glöckner et al. 2019; Kehm 2012; Lempp 2022). Entscheidungen, die im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung, wie etwa in Berufungskommissionen, zu treffen sind, erfolgten daher im Sinne des Kollegialitätsprinzips und weniger mit Blick auf die Ziele der Gesamtorganisation (vgl. Erbe 2022: 107). Von der Hochschulleitung vorgegebene Ziele, wie Geschlechtergerechtigkeit oder die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen, können vor diesem Hintergrund auf Widerstände stoßen. Denn diese werden oftmals als den akademischen Normen und Werten äußerlich verstanden und daher mit Skepsis betrachtet, wie Kamphans (2014: 254) in ihrer Untersuchung zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming an Hochschulen herausgearbeitet hat (vgl. hierzu auch Giebhardt 2006).

Daraus folgt, dass auch der gelebten Hochschul- und Fächerkultur – und damit dezentralen Akteur_innen – eine große Bedeutung für die Umsetzung gesetzlicher Gleichstellungsvorgaben sowie darüber hinausgehender Gleichstellungsanliegen zukommt. Es sind vor allem die Professor_innen, die sowohl über die fachlich-inhaltliche Ausrichtung als auch die personelle Zusammensetzung eines Fachbereichs mitbestimmen und damit implizit entscheiden, welchen Stellenwert Gleichstellung in der Forschung und Lehre des Fachbereichs einnimmt. Klammer et al. stellen in ihrer Studie zum gleichstellungspolitischen Wissen und Handeln von Professor_innen heraus, dass diese ihre eigene Handlungsmacht in Bezug auf Gleichstellung als eher gering einschätzen und Gleichstellungsvorgaben z. T. nur strategisch erfüllen – und damit implizit untergraben (vgl. Klammer et al. 2020: 345f.).

Die Fachbereiche, ihre Strukturen sowie ihre handelnden Akteur_innen sind also wesentlich für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags. Dennoch ist die dezentrale Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen bislang nur selten Gegenstand empirischer Studien (vgl. Löther/Steinweg 2025). Dies überrascht, denn auf die Bedeutung der Fachbereiche wird in der Forschung bereits seit einiger Zeit verwiesen (Giebhardt 2006; Löther/Glanz 2017; Schäfer 2012: 29; Selent 2003). Die im Vorfeld der Teilstudie durchgeführte Literaturrecherche zeichnet das Bild weniger verstreuter Studien, die sich zumeist mit einem Fokus auf einzelne Universitäten dezidiert mit Gleichstellungsarbeit in teils ausgewählten Fachbereichen befassen. Daneben lassen sich Hinweise in größer angelegten Forschungsarbeiten zur Implementierung von Gender-Mainstreaming und Gleichstellungssteuerung an den Hochschulen finden, die zeigen, dass die dezentralen Einheiten für die Umsetzung von Gleichstellung relevant sind.

Zusammengefasst beschäftigen sich die Arbeiten mit vier wesentlichen Aspekten: *erstens* dem Verhältnis zwischen zentraler und dezentraler Ebene an den Hochschulen, *zweitens* den widersprüchlichen Prozessen des Wandels und des Beharrens von Geschlechterordnungen in den Fachbereichen, *drittens* der konkreten Verankerung von Gleichstellung in einzelnen Fachbereichen sowie *viertens* dem Amt der dezentralen Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragten. In diesem Kapitel werden entlang dieser vier Aspekte bislang vorliegende Forschungsarbeiten und -ergebnisse vorgestellt.

1.1 ZUM VERHÄLTNIS VON HOCHSCHULLEITUNG UND FACHBEREICHEN

Einige Forschungsarbeiten und -projekte beleuchten die institutionelle Verankerung von Gleichstellung oder untersuchen die Umsetzung von Steuerungsinstrumenten – beides zumeist mit Blick auf die zentrale Ebene. Gleichwohl findet die dezentrale Ebene durchaus Erwähnung, etwa indem ihre Funktion für die zentrale Steuerung von Gleichstellung analysiert, umgekehrt danach gefragt wird, was die zentrale Gleichstellungssteuerung auf der dezentralen Ebene jeweils bewirkt oder wenn eine Verantwortungszunahme der Dekan_innen für die Umsetzung von Gleichstellung konstatiert wird (vgl. bspw. Erbe 2022: 130; 155; 267).

Erbe (2022: 155) stellt die These auf, dass sich durch die vergrößerte Steuerungskompetenz der Hochschulen der „Handlungsdruck auf Fakultätsebene erhöhen“ könnte. Die Fakultäten verfügten jedoch weiterhin über große Autonomie, sodass auch die jeweiligen Fachkulturen beeinflussen, inwiefern Gleichstellungsanliegen tatsächlich Beachtung finden. Anhand der verglichenen Analyse von vier Fallhochschulen zeichnet Erbe (2022: 241ff.) ein komplexes Zusammenspiel zwischen zentraler Ebene und dezentralen Strukturen nach, das sich nicht nur durch die politische und rechtliche Steuerung sowie externe Anforderungen von Drittmittelgeber_innen, sondern auch anhand interner Strukturen und organisationaler Arrangements sowie spezifischer Hochschul- und Fachkulturen und nicht zuletzt durch persönliches Handeln und Motivation einzelner Akteur_innen justiert. Insbesondere der externe Wettbewerbsdruck habe zur gleichstellungspolitischen Einbindung der akademischen Profession und damit auch der Fachbereiche und Fächer geführt (Erbe 2022: 268), bspw. durch Berufungsleitfäden, die Umwandlung von Gleichstellungsplänen in Zielvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den Fachbereichen, die damit verbundene Einführung von Zwischenstandsgesprächen sowie die Implementierung eines Monitorings (Erbe 2022: 247f.). Zugleich beschreibt sie die Implementierung von Gleichstellung auf der Ebene der Fachbereiche weiterhin als schwierig: So wurden an zwei Fallhochschulen „trotz maßgeblicher struktureller gleichstellungspolitischer Veränderungen in der Organisation [...] die Fakultäten und Fachbereiche kaum erreicht“ (Erbe

2022: 246). Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass die Hochschulleitungen „Konfrontationen mit Hochschullehrenden möglichst meiden, indem Maßnahmen häufig auf Freiwilligkeit basieren und umgangen werden können“ (Erbe 2022: 268). Insbesondere im Hinblick auf eine geschlechtergerechte Berufungsstrategie zeigen sich hochschulübergreifend „Beharrungskräfte“ und „Umgehungsstrategien“, die sich auf „grundsätzliche Vorbehalte unter den Professor_innen gegenüber der Verknüpfung von wissenschaftlicher Exzellenz mit Gleichstellung“ stützen (Erbe 2022: 259; vgl. hierzu auch Giebardt 2006).

Entsprechend bilanziert auch Feldmann im Rahmen der EQUISTU-Studie³, die befragten Gleichstellungsakteur_innen an Hochschulen seien sich darüber einig, dass „tradierte Fachkulturen“ und ganz konkret „die Selbststeuerungsbefugnisse der Fakultäten und Fachbereiche“ die Steuerung von Gleichstellung erschweren (Feldmann 2015: 197). Auch Schacherl et al. (2015) zufolge ist eine zentrale Steuerung von Gleichstellungspolitik aufgrund der Organisationsstruktur der Hochschulen nicht zwangsläufig ‚durchschlagend‘: „In einer Organisation von Expert/-innen mit hohem Autonomiegrad und hoher Definitionsmacht werden die Spielräume gesetzlicher Regelungen in jede Richtung genutzt“ (Schacherl et al. 2015: 22). Damit gleichstellungspolitische Veränderungen an Hochschulen herbeigeführt werden können, reicht eine zentrale Vorgehensweise allein demnach nicht aus, wie Selent (2003: 229) bereits vor mehr als 20 Jahren konstatierte.

Der Stellenwert, der dem Thema Gleichstellung beigemessen wird, unterscheidet sich nach Fächergruppe und Hochschulart. So wird eine verstärkte Aufmerksamkeit für Gleichstellungsthemen vor allem in Fächern mit geringem Frauenanteil an den Universitäten beobachtet (vgl. Feldmann 2015: 173). Riegraf und Löther (2017: 7) betonen, dass es gerade unter den Vorzeichen von ‚Exzellenz‘ und ‚Spitzenforschung‘ eine kleine Gruppe von Wissenschaftlerinnen gebe, vor allem aus den Natur- und Ingenieurwissenschaften, die tatsächlich von Gleichstellungsmaßnahmen profitiere (vgl. hierzu auch Riegraf 2017, 2018). Wie bereits Erbe kommen sie zu

³ EQUISTU ist die Abkürzung für „Equality Implementation Standards for Universities“. Das Forschungsprojekt untersuchte im Zeitraum von Juni 2011 bis Mai 2014 an verschiedenen Fallhochschulen, mit welchen Steuerungsinstrumenten des Hochschulmanagements ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Wissenschaftssystem befördert werden kann (vgl. Schacherl et al. 2015). Einige der hier zitierten Publikationen sind im Umfeld des Projektes entstanden (Erbe 2022; Feldmann 2015; Roski/Schacherl 2015; Schacherl et al. 2015). Weitere Informationen zum Projekt unter: <http://www.equality-management.de> [Zugriff am 27.08.2025].

dem Schluss, dass Gleichstellungsvorgaben vor allem da erfüllt werden, wo externe Anreize existieren, den geringen Frauenanteil an Wissenschaftler_innen zu erhöhen, etwa durch die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Auch die Evaluationsberichte zur zweiten und dritten Phase des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder (vgl. Biela et al. 2022; Löther/Glanz 2017) kommen zu dem Ergebnis, dass das Programm bei den teilnehmenden Hochschulen zu einer stärkeren Verankerung von Gleichstellungsstrukturen und -maßnahmen in den Fachbereichen beitrage, gleichwohl bestehe gerade in den Fachbereichen weiterhin hohes Verbesserungspotenzial.

Eine aktuelle Veröffentlichung von Löther und Steinweg (2025) widmet sich auf der Basis von Evaluationsberichten zur Umsetzung von Gleichstellungspolitiken an fünf Universitäten ebenfalls der Frage, wie Hochschulen die Umsetzung von Gleichstellung in den Fachbereichen steuern. Herausgearbeitet wird, dass Gleichstellungspolitik in den Fachbereichen in einem Spannungsverhältnis von hierarchischer Steuerung und Verhandlung stattfindet. Beide Steuerungsmodi koexistieren an allen fünf untersuchten Universitäten, ihre Gewichtung und Ausgestaltung variiert jedoch vor Ort (Löther/Steinweg 2025: 222). Während eine zentrale, d. h. hierarchische Steuerung der Hochschulleitung im Zusammenhang mit

Berufungsverfahren – zur Erhöhung des Professorinnenanteils von Fachbereichen – durchaus angenommen wurde, kann diese gleichstellungspolitische Intervention jedoch auch zu Ablehnung führen. Dies geschieht dann, wenn die hierarchische Steuerung als Eingriff in die Autonomie des Fachbereichs sowie als Bruch mit Normen der wissenschaftlichen Profession empfunden wird (Löther/Steinweg 2025: 220). Demgegenüber wird die Steuerung über Verhandlungen, bspw. im Rahmen von Ziel- und Leistungsvereinbarungen, von den Fachbereichen eher akzeptiert, da stärker auf die jeweiligen spezifischen Bedingungen eingegangen werden kann. Zugleich ist dieses Steuerungsinstrument oftmals weniger verbindlich (Löther/Steinweg 2025: 220f.). Für alle fünf Universitäten werden, unabhängig von der Art der eingesetzten Steuerungsinstrumente, Defizite bei der Umsetzung von Gleichstellungspolitik in den Fachbereichen festgestellt. Obwohl Gleichstellung als Leitungsaufgabe gilt, „definierten nur drei Universitäten Gleichstellung explizit auch als Führungsaufgabe der Dekan*innen“ (Löther/Steinweg 2025: 219). Darüber hinaus wurden auch Unterschiede zwischen den Fachbereichen „innerhalb der einzelnen Universitäten“ deutlich (Löther/Steinweg 2025: 222). Letztlich liegt es an den einzelnen Fachbereichen, „ob sie zu gleichstellungspolitischem Handeln bereit sind oder Gleichstellung delegitimieren“ (Löther/Steinweg 2025: 222).

1.2 ZU WANDEL UND BEHARRUNG IN DEN GESCHLECHTERORDNUNGEN

Gleichstellungspolitik auf der Ebene der Fachbereiche kann einen Kulturwandel vorantreiben, aber auch an Beharrungskräften scheitern, wie vorhandene Studien belegen. Einen Einblick in die Entwicklung von Frauenförder- und Gleichstellungspolitiken am Fachbereich Philosophie und Sozialwissenschaften (FB 05) der Universität Hamburg von 1974 bis 2000 bietet die Studie von Borgwardt et al. (2003). Sie zeichnet das Bild eines prozesshaften Wandels einer sich selbst genügenden Männergemeinschaft mit einer androzentrischen Organisationskultur hin „zu einer bunter gemischten Gesellschaft, die sich auf den Weg zu gleichberechtigten Teilhabe- und Artikulationschancen für beide Geschlechter begeben hat“ (Borgwardt et al. 2003: 79). Borgwardt et al. (2003: 80) machen drei Einflüsse für das Aufbrechen der androzentrischen Organisationskultur aus. Dies sind *erstens* die gesellschaftlichen Entwicklungen in der BRD seit den späten 1960er-Jahren sowie *zweitens* die Gleichstellungspolitik der Stadt Hamburg und entsprechende Vorgaben zur Umsetzung der Frauenförderung an der

Universität Hamburg. Die Frauenförderpolitik wurde sowohl von gleichstellungspolitisch aktiven Frauen am Fachbereich als auch von der Hochschulzentrale umgesetzt. Vor dem Hintergrund der männlichen Dominanz war die hierarchische Steuerung durch die Hochschule notwendige Voraussetzung, um gleichstellungspolitische Ziele durchzusetzen, jedoch nicht hinreichend. *Drittens* brauchte es für einen erfolgreichen Kultur- und Bewusstseinswandel in der Wissenschaft Akteur_innen im Fachbereich, die diesen voranbringen. Dies waren zum einen die Wissenschaftlerinnen selbst und zum anderen Personen mit feministischen Perspektiven und Gleichstellungsorientierung. Die vermehrte Teilhabe sowie Forderungen von Frauen im Fachbereich – u. a. von Studentinnen – trugen zur Transformation bei. Alle drei Aspekte sorgten zwar für ein punktuelles Durchbrechen der männlich dominierten Reproduktionszirkel (Männer berufen und fördern Männer), dennoch wirkt, so Borgwardt et al. (2003: 84), eine maskulin geprägte Kernkultur im „Unbewusste[n] der Institution“ nach.

Auch Glöckner et al. (2019) kommen auf der Basis ihres Forschungsprojektes⁴ zu Geschlechterordnungen und deren Wandel an einer Universität in Deutschland zu dem Ergebnis, dass an den untersuchten Fakultäten sichtbare und unsichtbare Geschlechternormen und -zuschreibungen wirksam sind, die

„Frauen als weniger passend für eine wissenschaftliche Karriere konstruieren. Sie verweisen auf latente Geschlechterwissensbestände, auf die auf einer vor-reflexiven Ebene immer noch sehr selbstverständlich zurückgegriffen wird“ (Glöckner et al. 2019: 79).

Fakultätsübergreifend stellen die Autor_innen ein Nebeneinander von „Neutralisierung von Geschlecht und Stereotypisierung“ fest (Glöckner et al. 2019: 79), was dazu führe, dass Geschlechterungleichheiten und Vorbehalte gegenüber gleichstellungspolitischen Anliegen und Vorgaben legitimiert werden (vgl. hierzu auch Lempp 2022). Indem Gleichstellungsakteur_innen

die angenommene Geschlechtsneutralität von Wissenschaft zurückweisen und stattdessen auf ihre Vergeschlechtlichung hinweisen, stellen sie diese latenten (Geschlechter-)Wissensbestände und damit das wissenschaftliche Selbstverständnis infrage (Glöckner et al. 2019: 80).

Vor diesem Hintergrund sind auch durch die Hochschulleitung vorgegebene Gleichstellungsziele und -anforderungen mit Ablehnung konfrontiert, wenn nicht die impliziten Wissensbestände sowie die unterschiedlichen Ausgangssituationen und Wissenskulturen in den Fakultäten bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags einbezogen werden (Lempp 2022: 246). Es bedarf eines „partizipativen Prozess[es] der Konsensfindung und Konfliktlösung“, um auch auf der Mikroebene in den Fakultäten einen Kulturwandel hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen (Lempp 2022: 246).

1.3 ZUR VERANKERUNG VON GLEICHSTELLUNG IN DEN FACHBEREICHEN

Mit der Strategie des Gender-Mainstreamings sollte Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in alle Bereiche der Hochschule verankert und damit auch in den Fachbereichen vorangebracht werden (Kamphans 2014). Als zentrale Handlungsfelder für Gender-Mainstreaming auf der Ebene der Fachbereiche nennt Kamphans (2014: 54ff.) zunächst die geschlechtergerechte Gestaltung von Studiengängen, sowohl mit dem Ziel, Chancengerechtigkeit zu verwirklichen, als auch im Sinne der Qualitätssicherung des Studiums. Darüber hinaus sei es erforderlich, auf der dezentralen Ebene eine „systematische genderbewusste Personal- und Organisationsentwicklung“ (Kamphans 2014: 54) zu forcieren, die ihren Ausgangspunkt in den diversen Gender Gaps der unterschiedlichen Gruppen (Studierende, Mittelbau sowie Professor_innen) im Fachbereich nimmt.

Einige der wenigen Veröffentlichungen, die sich konkret mit der Implementierung von Gleichstellungspolitik im Zuge der Hochschulreform in Verbindung mit Gender-Mainstreaming-Prozessen auf Ebene der Fachbereiche befassen, sind im Umfeld des Projektes

„QueR“ der TU Dortmund entstanden (Roloff et al. 2003; Roloff/Selent 2003; Selent 2002, 2003).⁵ Das Projekt vereinte Bottom-up- und Top-down-Prozesse, indem es die Hochschulleitung als zentrale Steuerungsinstanz und Mittelgeberin sowie die Fachbereichsleitungen und -angehörigen einbezog. „[B]eteiligungsorientierte und gleichstellungsintegrierende Organisationsentwicklungsprozesse in Fachbereichen und Fakultäten“ bildeten daher ein Handlungsfeld des Projektes (Roloff 2003: 30). Mit intensiver Beratung, Betreuung und Begleitung bei der Entwicklung und Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen sowie durch die Einführung eines monetären Anreizsystems konnten konkrete gleichstellungsfördernde Reformen angestoßen werden. Die im Rahmen des Projektes gewonnenen Erfahrungen verdeutlichen, dass es für eine erfolgreiche Verankerung von Gleichstellung in den Fachbereichen zunächst eines ausreichenden Wissens über die Geschlechterverhältnisse in der eigenen Organisation bedarf, um geeignete Gleichstellungsmaßnahmen zu entwickeln. Darüber hinaus ist die jeweilige Fachkultur zu berücksichtigen (Selent 2002: 114). Es

⁴ Das Forschungsprojekt „Gendered University“ wurde von 2013 bis 2017 an einer Universität in Deutschland durchgeführt. Untersucht wurde an vier Fakultäten, wie sich die hochschulpolitischen Reformbestrebungen auf die jeweiligen Geschlechterordnungen auswirken und wo sich Barrieren gegenüber der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen zeigen (vgl. hierzu auch Lempp 2022).

⁵ Das Projekt wurde von 1998 bis 2002 im Zuge der Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie an der TU Dortmund (seinerzeit Universität Dortmund) durchgeführt. Vier Pilotfachbereiche (Chemie, Maschinenbau, Raumplanung sowie Gesellschaftswissenschaften, Philosophie, Theologie) beteiligten sich zunächst an dem Projekt, später kamen weitere sowie eine zentrale wissenschaftliche Einheit hinzu (vgl. zum Projekt Roloff et al. 2003; Roloff/Selent 2003).

zeigte sich ebenfalls, dass zur erfolgreichen Integration von Gleichstellungszielen in den Fachbereichen partizipative Prozesse notwendig sind, die dort von engagierten Akteur_innen getragen werden. Erklärtes Ziel des Projektes war es, nachhaltige Strukturen für eine geschlechtergerechte Qualitätsentwicklung – auch in den Fachbereichen – zu schaffen, die sich mit dem Projektende selbst tragen, indem Geschlechtergerechtigkeit zentral wie dezentral als Querschnittsaufgabe der Organisationsentwicklung erhalten bleibt (Roloff et al. 2003: 51).

Die Verankerung von Gleichstellung im Alltag der Technischen Fakultät sowie der Abteilung Psychologie in der Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft der Universität Bielefeld nimmt die Studie „Gleichstellung im Fakultätsalltag – Die Praxis zählt“ in den Blick (Schäfer 2012). Dabei stehen die Vorstellungen von Akteur_innen zur Frage der Gleichstellung, ihre Wahrnehmung von Handlungsmöglichkeiten und die Gleichstellungspraxis im Kontext von Berufungsverfahren und Gleichstellungsplänen im Fokus. Im Ergebnis zeigen sich vor dem Hintergrund unterschiedlicher Geschlechterverteilungen und Fächerkulturen verschiedene Deutungsmuster hinsichtlich der geringeren Teilhabe von Frauen: In der Abteilung für Psychologie wird die Unterrepräsentanz von Frauen auf den höheren Positionen mit ihrer stärkeren Praxisorientierung begründet – und damit aus dem Verantwortungsbereich der eigenen Abteilung auf die Wissenschaftlerinnen selbst verlagert. Demgegenüber gab es an der Technischen Fakultät aufgrund externer Förderprogramme die Möglichkeit, neue Professuren einzurichten und diese für die gezielte Gewinnung von Frauen zu nutzen (Schäfer 2012: 31).

Schäfer kommt zu dem Ergebnis, dass die Möglichkeitsräume für gleichstellungspolitisches Fakultätshandeln im untersuchten MINT-Fachbereich als hoch eingeschätzt werden, während im Fachbereich Psychologie eher gesellschaftliche Ungleichheitsstrukturen und geschlechterbezogene Unterschiede hinsichtlich der Studienwahl und Karriereorientierung für den geringen Professorinnenanteil verantwortlich gemacht werden. Entsprechend eng werden daher am Fachbereich Psychologie auch die gleichstellungspolitischen Gestaltungsspielräume eingeschätzt (Schäfer 2012: 32). Die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen auf der Ebene der Fachbereiche ist also kein Selbstläufer, sondern benötigt neben dem Willen und einem entsprechenden Gleichstellungswissen u. a. Zeit, Arbeitskraft

und Geld – und somit auch institutionell abgesicherte Strukturen (Selent 2002: 104ff.).

Genauere Auskunft über den Stand der dezentralen Gleichstellungsarbeit sowie über die Verankerung von Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen geben die seit 2010 erscheinenden Gender-Reporte. So wurden 2010 und 2013 jeweils Bestandsaufnahmen und Inhaltsanalysen der Frauenförderpläne (seit 2016 Gleichstellungspläne nach §§ 5–6 LGG) der nordrhein-westfälischen Hochschulen vorgenommen. Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne können, auch wenn sie mittlerweile um weitere Instrumentarien ergänzt wurden, als ein klassisches und zugleich zentrales Werkzeug der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen gelten, sind sie doch bereits seit Mitte der 1990er-Jahre bundesweit über die Hochschulgesetze der Länder vorgegeben (Blome et al. 2013: 204). Allerdings weisen Becker et al. (2010) und Kortendiek et al. (2013) für Nordrhein-Westfalen zunächst nach, dass ein beträchtlicher Anteil der Hochschulen über Jahre hinweg nicht bzw. nicht flächendeckend für alle Fachbereiche über gültige Frauenförderpläne verfügte (Becker et al. 2010: 142; Kortendiek et al. 2013: 233). Erst nach der Einführung einer temporär bestehenden Malus-Regelung im Rahmen von Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen dem Wissenschaftsministerium und den einzelnen Universitäten und HAWs hat sich die Anzahl der gültigen Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne dauerhaft und über alle Hochschularten hinweg auf einem sehr hohen Niveau etabliert (Kortendiek et al. 2016: 235, 2019: 203, 2022: 197 vgl. auch Teil II 7.).

Eine Inhaltsanalyse der Frauenförderpläne macht zudem sichtbar, dass das Instrument selbst sehr unterschiedlich angewendet wird, sodass es „unmöglich [ist], allgemeine Aussagen über die Fachbereiche in den Hochschulen Nordrhein-Westfalens bezogen auf ihre Gleichstellungsbemühungen und -erfolge zu treffen“ (Becker et al. 2010: 143). Vielmehr zeigte sich ein breites Spektrum von Gleichstellungspolitiken und -maßnahmen an den Fachbereichen. Eine Ursache dafür bilden die geschlechterbezogenen Unterschiede zwischen den Fächern, indem etwa in technischen Fächern ein besonderer Fokus auf die Gewinnung von Studentinnen (und Nachwuchswissenschaftlerinnen) gelegt wird oder fachspezifische Schlüsselqualifikationen durch Fortbildungen vermittelt werden sollen. Auch ergriffen einzelne Fachbereiche neben der Einzelförderung von Frauen bereits strukturelle Maßnahmen, bspw. zur Erhö-

hung des Professorinnenanteils oder zur Verbesserung der Vereinbarkeit mit familienbezogener Care-Arbeit (Becker et al. 2010: 144ff.; Kortendiek et al. 2013: 237ff.). Zugleich führen die teils langjährigen Versäum-

nisse einiger Fachbereiche, gültige Frauenförderpläne vorzulegen und fortzuschreiben, zu sehr ungleichen Voraussetzungen für die dezentrale Gleichstellungsarbeit.

1.4 ZUM AMT DER DEZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Die Gleichstellungsarbeit hat sich im Zuge der Hochschulreformen stark ausdifferenziert. Vor diesem Hintergrund hat die Anzahl an Gleichstellungsakteur_innen und -stellen neben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten deutlich zugenommen, wie verschiedene Autorinnen betonen (bspw. Dahmen 2017; Löther/Vollmer 2014b: 17; Roski/Schacherl 2015: 64). Eine Erhebung des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)⁶ ergab bereits für das Jahr 2011, dass etwa 30 % der mit Gleichstellung befassten Stellen außerhalb der zentralen Gleichstellungsbüros angesiedelt waren (Vollmer 2013: 35). Hierbei handelt es sich bspw. um Stabsstellen der Hochschulleitung und insbesondere auch um die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche und weiteren dezentralen Einheiten.

Bereits Ende der 1980er-Jahre wurden an einigen westdeutschen Hochschulen Frauenbeauftragte des Fachbereichs ernannt. Laut Borgwardt und Eichholz (2003) wurde bspw. die Frauenförderung an der Universität Hamburg dezentralisiert, indem unabhängig von der zentralen Frauenbeauftragten eigenständige Frauenbeauftragte in den Fachbereichen die Personalauswahl begleiteten. Bezogen auf einen geistes- und sozialwissenschaftlich ausgerichteten Fachbereich kommen die Autor_innen zu dem Ergebnis, dass die Frauenförderung, „verkörpert in der Frauenbeauftragten, [...] so insgesamt zum Störfaktor in den Routinen der traditionellen Rekrutierung“ wurde (Borgwardt/Eichholz 2003: 235), was im konkreten Fall mit einer Erhöhung des Frauenanteils im Fachbereich einherging.

Im Zeitverlauf ist der Anteil dezentraler Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragter deutlich angestiegen. Denn, wie Blome et al. (2013: 112ff.) in ihrem praxisorientierten „Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen“ konstatieren, führten sowohl der Komplexitätszuwachs von Gleichstellungsarbeit als auch die dezentralisierten

Entscheidungsstrukturen an Hochschulen dazu, dass zentrale Gleichstellungsbeauftragte das Arbeitsfeld unmöglich komplett abdecken können.⁷ Zugleich wurde das Amt der Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten auch in den Landeshochschulgesetzen verankert. So sah etwa das seit Anfang 1994 geltende Niedersächsische Hochschulgesetz vor, dass Frauenbeauftragte an den Fachbereichen und Einrichtungen bestellt werden konnten (vgl. Giebardt 2006: 161).

Giebardt (2006) kommt in ihrer Dissertation zur Umsetzung gesetzlicher Regelungen der 1990er-Jahre in die Gleichstellungspraxis an hessischen und niedersächsischen Universitäten zu dem Ergebnis, dass die Frauenbeauftragten der Fachbereiche zwar – bis auf das Widerspruchsrecht – die gleichen Rechte wie die zentralen Frauenbeauftragten innehaben, jedoch anders als letztere ehrenamtlich arbeiten (Giebardt 2006: 161). Dies ist auch ein Befund einer vergleichenden Recherche der Landeshochschulgesetze Mitte der 2010er-Jahre, der zufolge dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ihr Amt ausschließlich ehrenamtlich bzw. nebenberuflich ausübten (Hein 2014: 143f.).⁸ Im Vergleich zu den zentralen Gleichstellungsbeauftragten sei das Aufgabenprofil zudem unklarer und die Zuständigkeiten oft nicht eindeutig zwischen zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten abgegrenzt (Hein 2014: 144f.). Zugleich erweisen sich die Anforderungen an dezentrale Gleichstellungsbeauftragte als komplex (Hein 2014: 146f.): Neben einer Sensibilität für und einem Wissen um Prozesse und Strukturen im Fachbereich müsse die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte Genderkompetenz, rhetorisches Geschick, Konfliktmanagement und – angesichts der nebenberuflichen Tätigkeit – die Fähigkeit zum Zeitmanagement mitbringen. Zugleich seien eigene Netzwerke von Vorteil sowie die permanente Zusammenarbeit mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Gerade diese

⁶ Bei der Erhebung handelt es sich um eine bundesweite quantitative Bestandserhebung der personellen Strukturen in der hochschulischen Gleichstellung, die das CEWS im Rahmen des BMBF-geförderten Drittmittelprojektes „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“ im Sommer 2011 durchführte.

⁷ Für die Hochschulen in NRW dokumentieren die Erhebungen im Rahmen der Gender-Reporte seit 2016, ob an den Fachbereichen dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertretungen bestellt wurden. Dies ist mittlerweile überwiegend der Fall (vgl. Teil II 8., Kortendiek et al. 2022: 193f.).

⁸ Demgegenüber berichtet Erbe (2022: 236), dass eine von ihr untersuchte Fallhochschule an einigen Fachbereichen Anfang der 2010er-Jahre bereits hauptamtliche dezentrale Gleichstellungsbeauftragte bestellte.

Abstimmung zwischen den verschiedenen zentralen und dezentralen Akteur_innen wird auch von Dahmen (2017) als Herausforderung benannt. Wenn sie misslingt, kann das zur Destabilisierung von Gleichstellung führen (vgl. Dahmen 2017: 19).

Als mögliche Probleme werden neben solchen komplexen Anforderungen die knappen materiellen und zeitlichen Ressourcen, die kurzen Wahlperioden mit der Gefahr des Wissensverlusts und die unterschiedlichen Qualifikationshintergründe benannt (vgl. Hein 2014: 149). Während es sich bei den zentralen Gleichstellungsbeauftragten oftmals um freigestellte und zu Teilen professionalisierte Akteurinnen handelt, sind die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten eher in ihrem Fach ausgewiesene Expertinnen und verfügen häufig nicht über eine professionelle Gleichstellungsexpertise. Deshalb hat es verschiedene Professionalisierungsinitiativen für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gegeben, etwa ein Mentoring-Programm der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika NRW (LaKof) oder die Qualifikationsmaßnahme FUTURA in Berlin (Hein 2014: 147f.).

Bezüglich der konkreten Arbeitsbedingungen für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wird ihre Tätigkeit, wenn sie als konstruktive oder pragmatische Mitarbeit empfunden wird, durchaus wertgeschätzt (Giebhardt 2006: 167). Gleichwohl sind die Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen auch mit Herabsetzungen oder Spott konfrontiert – und dies häufiger als ihre zentralen Kolleginnen. Eine Studie zu Gleichstellungsfeindlichkeit und Angriffen auf Gleichstellungsarbeit an den niedersächsischen Hochschulen aus dem Jahr 2017 liefert ebenfalls eher ernüchternde Befunde (Marx/Kotlenga 2017). So wird dort von grundlegenden Widerständen bei der Einführung des Amtes der dezentralen

Gleichstellungsbeauftragten berichtet, das als „vermeintliche Einschränkung der Freiheit von Forschung und Lehre“ interpretiert werde (Marx/Kotlenga 2017: 18). Weiterhin sei an einer Hochschule versucht worden, das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch Novellierung der Grundordnung wieder abzuschaffen. Befragte dezentrale Gleichstellungsbeauftragte gaben an, dass sie selbst bei ihrer Amtsausübung ebenso wie gleichstellungsaffine Gremienvertreterinnen Mobbing und verbalen Angriffen ausgesetzt seien. Als weiteres Ergebnis zeigte sich, dass in einigen Fällen nebenberufliche Gleichstellungsbeauftragte aufgrund von Abhängigkeitsverhältnissen von ihren Vorgesetzten „an der freien Amtsausübung faktisch gehindert würden“ (Marx/Kotlenga 2017: 19). Eine ablehnende Haltung gegenüber Gleichstellungsthemen führe auch dazu, dass genderbezogene Themen kaum in Lehre und Forschung integriert würden, da Nachwuchswissenschaftler_innen Geschlechterperspektiven mieden, um einem Rechtfertigungsdruck zu entgehen, und auch dezentrale Gleichstellungsbeauftragte „genervtes Augenrollen“ vermeiden wollten (Marx/Kotlenga 2017: 26).

Die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen stellt also, wie bereits anhand dieser ersten Skizze deutlich wird, eine komplexe Aufgabe dar, die teils unter schwierigen Voraussetzungen zu erledigen ist. Um den Gleichstellungsauftrag in den Fachbereichen umzusetzen, bedarf es jedoch nicht nur gut mit Ressourcen ausgestattete und über Gleichstellungsexpertise verfügende Gleichstellungsbeauftragte, sondern auch der Verantwortung der Fachbereichsleitungen. Dekan_innen werden laut Löther und Steinweg (2025: 219) von den Hochschulen jedoch seltener als Zuständige für Gleichstellung adressiert, stattdessen wird diese Aufgabe den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zugewiesen (vgl. hierzu auch Giebhardt 2006).

1.5 RESÜMEE

Vor allem zwei Entwicklungen um die Jahrtausendwende haben zu einer gestiegenen Bedeutung von Forschungen zu Gleichstellungspolitiken an den Hochschulen in Deutschland beigetragen: Hochschulstrukturreformen, die mehr Autonomie und Wettbewerbsorientierung mit sich brachten, sowie die Verabschiedung von Gender-Mainstreaming als EU-weite Gleichstellungsstrategie, die alle Einheiten – und somit auch die Fachbereiche – durchdringen soll und Gleichstellung stärker als bisher als Leitungsaufgabe institutionalisiert. Die mittlerweile zahlreichen Studien zur Gleichstellungsarbeit an Hochschulen beschäftigen sich oftmals ausschließlich mit der zentralen Ebene, während die Fachbereiche und anderen dezentralen Einheiten erst vereinzelt in den Blick genommen werden.

Bisherige Einblicke in die Gleichstellungsarbeit auf den dezentralen Ebenen gehen vor allem auf Fallstudien zurück, die vorwiegend an Universitäten durchgeführt wurden. Die Ergebnisse verweisen auf die entscheidende Bedeutung der Fachbereichsebene: Gleichstellungsarbeit an Hochschulen lässt sich nur bedingt über die Hochschulleitung hierarchisch steuern, denn der Einfluss der unterschiedlichen Fachkulturen ist stark. Ferner beanspruchen die Fachbereiche für sich Definitionsmacht und Autonomie. Geschlechterstereotype und die Externalisierung von Verantwortung für Geschlechterungleichheiten tragen außerdem dazu bei, dass nicht immer Handlungsbedarf für Gleichstellung gesehen wird. Gleichstellungsbeauftragte in den Fachbereichen stoßen deshalb auf Widerstände. Außerdem sind sie häufig mit geringen Ressourcen ausgestattet und – zumindest als Mittelbaubeschäftigte – abhängig von relevanten Personen innerhalb des Fachbereichs.

Angesichts der starken Autonomie der Fächer und der herausgehobenen Stellung der Professor_innen praktizieren Hochschulleitungen, so wird konstatiert, eher eine Gleichstellungssteuerung durch Verhandlungen anstelle einer hierarchischen Top-down-Steuerung. Diese an Konsens orientierte Vorgehensweise der zentralen Ebene ruft zwar weniger Widerstände in den Fachbereichen hervor, ist jedoch auch weniger verbindlich, was die tatsächliche Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags in den Fachbereichen betrifft. Ungeachtet der genannten Problematiken im Bereich der dezentralen Gleichstellungsarbeit wurden in den rezipierten Studien mitunter Anzeichen eines Kulturwandels in Richtung einer größeren Offenheit für Gleichstellungsanliegen festgestellt. Als entscheidend hierfür gelten engagierte Akteur_innen. Auch für die nordrhein-westfälischen Hochschulen lässt sich anhand der Erhebungen im Rahmen der Gender-Reporte ein verstärktes Engagement für Gleichstellung in den Fachbereichen feststellen. Dies betrifft sowohl die Erstellung und Fortschreibung dezentraler Gleichstellungspläne als auch die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten auf Fachbereichsebene.

Der Forschungsüberblick zeigt, dass es über die ersten Bestandsaufnahmen hinaus an Studien fehlt, die dezentrale Gleichstellungsarbeit systematisch vergleichend untersuchen und dabei Unterschiede nach Hochschulart und Fächergruppe berücksichtigen.

2 UNTERSUCHUNGSDESIGN

Die vorliegende Teilstudie widmet sich dem Thema Gleichstellung in den Fachbereichen der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Der Forschungsüberblick zeigt, dass trotz der anerkannten Relevanz der Fachbereiche für die Herstellung einer geschlechtergerechten Hochschule nur wenige Forschungsergebnisse zum Thema vorliegen. Zumeist sind es lokale bzw. regionale Studien an einzelnen Hochschulen, die sich dezidiert

mit Gleichstellungspolitik und -arbeit in Fachbereichen befassen. Ziel der vorliegenden Teilstudie ist es daher, einen Überblick über dezentrale Gleichstellungsstrukturen an den Hochschulen in NRW zu generieren und daraus Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie der Gleichstellungsauftrag in den Fachbereichen verstanden und umgesetzt wird.

2.1 FORSCHUNGSFRAGEN

Zur besseren Förderung der Gleichstellung an Hochschulen existiert seit vielen Jahren das Amt der Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen und z. T. auch in weiteren dezentralen Einheiten. Wie die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten das Amt ausfüllen, mit welchen Aufgaben sie konkret befasst sind und welche Herausforderungen und auch Erfolge sie mit ihrer Arbeit verbinden, darüber liegt bislang kaum forschungsbasiertes Wissen vor. Daher befasst sich die vorliegende Studie mit der Situation der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen und geht den folgenden Fragen nach: Wie sind die rechtlichen Rahmenbedingungen des Amtes gestaltet? Gibt es Unterschiede im Hinblick auf die Dauer der Amtsperioden und welche Statusgruppen sind vertreten? Wie erlangen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten Gleichstellungswissen und -kompetenzen? Darüber hinaus sollen das Aufgabenspektrum und die tatsächlichen Arbeitsinhalte sichtbar gemacht werden: Wie werden Aufgaben definiert und Schwerpunkte gesetzt? Welche Ressourcen (z. B. Budget, Zuarbeit, Sekretariat, eigener Raum) stehen für die dezentrale Gleichstel-

lungsarbeit zur Verfügung? Erhalten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten eine zeitliche Entlastung für ihre Tätigkeit?

Jenseits dieser grundlegenden Fragestellungen ist von Interesse, über welche Handlungsspielräume die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten verfügen, in welchen Unterstützungskonstellationen sie agieren und wo sie auf Widerstände stoßen. Es lässt sich zudem fragen, wie Gleichstellung in den Gremien des Fachbereichs (z. B. Berufungskommissionen und Fachbereichsrat) verhandelt wird und welche Haltung die dezentrale Leitungsebene (das Dekanat) gegenüber Gleichstellungsanliegen einnimmt. Dabei steht auch das Verhältnis zwischen Fachbereich und zentraler Ebene im Fokus. Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit zwischen den Fachbereichsleitungen, den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und der zentralen Gleichstellungsebene einerseits sowie der Hochschulleitung andererseits? Wenig bekannt ist zudem, wie dezentrale Gleichstellungsbeauftragte selbst ihre Erfolge bewerten und wo sie Herausforderungen und Unterstützungsbedarf sehen.

2.2 FORSCHUNGSMETHODEN

In den angeführten Forschungsfragen sind sowohl Informations- als auch komplexere Beurteilungsfragen enthalten. Um den Stellenwert von Gleichstellung in den Fachbereichen einschätzen zu können, sind zudem die Perspektiven von Akteur_innen mit unterschiedlichen Positionen erforderlich. Deshalb wurde für das Forschungsdesign ein triangulatives Vorgehen gewählt, das aus einem Methodenmix aus quantitativen und qualitativen Erhebungen besteht und überdies multiperspektivisch angelegt ist.

Mittels einer Website-Recherche wurde – ergänzend zu Teil II dieses Gender-Reports – eine Bestandsaufnahme der dezentralen Gleichstellungsstrukturen und zuständigen Personen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes vorgenommen. Außerdem wurden die Regelungen zum Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Grund- und Wahlordnungen der Hochschulen gesichtet und analysiert.

Eine teilstandardisierte anonyme Online-Befragung richtete sich an alle dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes. Die persönlichen Erfahrungen und Einschätzungen dieser wichtigen Gleichstellungsakteurinnen in den Fachbereichen können so herausgearbeitet werden.

Mit Expert_inneninterviews wurde der breitere Kontext der dezentralen Gleichstellungsarbeit ausgeleuchtet. Im Fokus stand die Perspektive der dezentralen Leitung, d. h. der Dekan_innen und Prodekan_innen, die als Leitungspersonen die Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags an den Fachbereichen tragen und als Akteur_innen mit eigener Gestaltungsmacht das Gelingen von Gleichstellungsarbeit maßgeblich beeinflussen. Befragt wurden zudem weitere Gleichstellungsakteur_innen an den Fachbereichen und auf der zentralen Ebene.

Im Folgenden werden die einzelnen Erhebungsschritte detailliert vorgestellt.

2.2.1 Website-Recherche

Im Vorfeld der beiden anderen Erhebungsschritte wurden im Dezember 2023/Januar 2024 Website-Recherchen der 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes durchgeführt. Zunächst wurden die Websites sowohl auf der zentralen Ebene als auch auf der Ebene der Fachbereiche und weiteren dezentralen Einheiten durchsucht, um Angaben zu den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen erfassen zu können. Des Weiteren wurden Prodekanate und Stellen von Referentinnen mit Gleichstellungsbezug ermittelt. Hierzu wurde in einem ersten Schritt auf den Websites der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bzw. des -büros nach Informationen zu den dezentralen Akteur_innen, insbesondere den Gleichstellungsbeauftragten an den Fachbereichen und weiteren Einrichtungen, gesucht. Oftmals enthalten die Websites der zentralen Gleichstellungsbeauftragten eine entsprechende Übersicht über ihre dezentralen Stellvertreterinnen sowie Links zu den jeweiligen Fachbereichsseiten. Jedoch sind die Informationen nicht immer vorhanden oder aktuell. Daher wurden in einem zweiten Schritt auf den Seiten aller Fachbereiche die Gleichstellungsbeauftragten sowie weitere Akteur_innen wie Referent_innen

recherchiert. Hierbei zeigte sich, dass Informationen zu den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten oder insgesamt zur Gleichstellung auf den Websites der Fachbereiche je nach Hochschule oder auch innerhalb der Hochschulen unterschiedlich gut aufbereitet sind. Auf vielen Fachbereichsseiten gibt es einen Reiter zu Gleichstellung, Diversity oder direkt zu den Gleichstellungsbeauftragten. Häufig sind die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auch unter dem Reiter Beauftragte, Gremien oder Kontakte zu finden. Allerdings gibt es auch Fachbereiche, bei denen das Thema Gleichstellung auf der Webseite schwer zugänglich oder sogar nicht präsent ist.

Die weitere Website-Recherche galt den hochschulrechtlichen Regelungen zum Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Auf der Basis der zentralen Grund- und Wahlordnungen der Hochschulen wurde recherchiert, welchen Regelungsumfang die Ordnungen hinsichtlich der Bestellung, Dauer der Amtszeit, der Aufgaben sowie der Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten enthalten. Erhebungszeitraum dieser Recherche war Januar 2024.

2.2.2 Online-Befragung

Um einen möglichst umfangreichen Überblick über die Arbeit und die Perspektiven der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen zu gewinnen, wurde eine teilstandardisierte Online-Befragung durchgeführt.⁹ Die Zielgruppe bildeten alle über die Websites der Hochschulen ermittelbaren dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie ihre Stellvertreterinnen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes. Die Website-Recherche der dezentralen Gleichstellungsakteur_innen kam zu dem Ergebnis, dass im Frühjahr 2024 rund 670 Gleichstellungsbeauftragte in den Fachbereichen und weiteren dezentralen Einheiten an den nordrhein-westfälischen Hochschulen tätig waren. Darunter sind auch die Stellvertreterinnen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten oder auch Mitglieder von Gleichstellungsteams, die gleichberechtigt das Amt ausüben. Damit konnte davon ausgegangen werden, dass für statistische Auswertungen ein ausreichend großes Sample erreicht würde. Aus Datenschutzgründen und um die Antwortbereitschaft auch bei kritischen Punkten zu sichern, wurde die Befragung anonym durchgeführt.

⁹ Die technische Durchführung der Online-Befragung (Programmierung des Online-Fragebogens, Versand der Einladungen und Reminder via E-Mail, Rücklaufkontrolle und Aufbereitung des Datensatzes in SPSS) wurde an das SOKO Institut für Sozialforschung und Kommunikation in Bielefeld übertragen. Darüber hinaus erfolgte durch das Institut eine Beratung zur Fragebogenkonstruktion und zur Rückläuferhöhung.

Grundgesamtheit

Zielgruppe der Befragung waren ausschließlich die gewählten bzw. bestellten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie ihre Stellvertreterinnen. Gleichstellungsreferent_innen oder Ansprechpersonen für Gleichstellung wurden nicht in die Befragung aufgenommen, weil ihre Tätigkeit keine gleichstellungsrechtliche Grundlage aufweist und sie somit kein amtliches Mandat innehaben. Für die dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten existiert keine Liste mit Kontaktdaten, daher wurden ihre E-Mail-Adressen über die Websites der Hochschulen im April und Mai 2024 erhoben. Als Grundlage diente die Website-Recherche der dezentralen Gleichstellungsakteur_innen. Es wurde sichtbar, dass innerhalb des Zeitraums der beiden Recherchen an nicht wenigen Fachbereichen ein Wechsel im Amt stattgefunden hatte. Des Weiteren zeigte sich, dass insbesondere stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden oftmals nicht mit Kontaktdaten aufgeführt waren oder auf einigen Fachbereichsseiten keine Informationen zu Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten verfügbar waren. Insgesamt konnten 671 E-Mail-Adressen ermittelt werden.

Entwicklung des Fragebogens, Feldphase und Rücklauf

Der Fragebogen enthält insgesamt 24 inhaltliche Fragen, davon vier teiloffene und zwei offene, die die Erfahrungen und Einschätzungen der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten hinsichtlich ihres Amtes erschließen:

- Angaben zum Amt und zur Amtsausübung
- Motivation und Arbeitsinhalte
- Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit
- Kooperationen und Netzwerkarbeit
- Einschätzungen zu Herausforderungen und Erfolgen in der Gleichstellungsarbeit
- Organisatorische und fachliche Zugehörigkeit

Darüber hinaus konnten die Befragungsteilnehmenden zum Abschluss des Fragebogens in einer weiteren offenen Frage noch eigene Gedanken und Mitteilungen zum Thema äußern. Da es sich bei den Adressatinnen der Befragung um eine zeitlich stark eingebundene Zielgruppe handelt, wurde bei der Erstellung des Fragebogens darauf geachtet, dass die Beantwortung nicht mehr als 15 Minuten beansprucht. In die Fertigstellung des Fragebogens wurden ausgewählte aktuelle oder ehemalige dezentrale Gleichstellungsakteurinnen für die inhaltliche Prüfung einbezogen.

Die Online-Befragung startete am 5. Juni 2024 mit einer personalisierten Einladung und einem eigenen Zugangscode zur Befragung per E-Mail an die 671 vorab ermittelten Adressatinnen. 655 Einladungen konnten erfolgreich zugestellt werden. Die nicht zugestellten E-Mails wurden kontrolliert und erneut zugestellt, womit schließlich insgesamt zwölf weitere Zielpersonen zur Befragung eingeladen werden konnten. Mit Beginn der Feldphase wurde die Online-Befragung zudem über die E-Mail-Verteiler des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung und der LaKof beworben. Hierüber meldeten sich neun weitere dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, die bislang keine Einladung erhalten hatten. Diese wurden ebenfalls in die Befragung aufgenommen, sodass die Bruttoadressstichprobe 680 Adressen beträgt. Insgesamt konnten bis zum 27. Juni 2024 676 E-Mails erfolgreich zugestellt werden, was einer Zustellungsquote von 99,4 % entspricht. Im Laufe der Feldphase wurden insgesamt zwei Erinnerungsschreiben versendet, die jeweils an diejenigen Adressatinnen gingen, die noch nicht an der Befragung teilgenommen hatten. Die Erinnerungen trugen zur Erhöhung der Teilnahme an der Befragung bei.

Mit Befragungsende lagen 331 vollständig ausgefüllte Fragebögen vor, zwölf Fragebögen wurden nicht vollständig beendet und somit nicht in die Auswertungen einbezogen. Bezogen auf die Bruttoadressstichprobe von 680 Adressen wurde eine Rücklaufquote von 48,7 % erzielt, bezogen auf die bereinigte Bruttoadressstichprobe beträgt sie 49,0 %. Damit hat fast die Hälfte der angeschriebenen dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten an der Online-Befragung teilgenommen. Diese für eine Online-Befragung als überaus hoch einzuschätzende Rücklaufquote kann als Indiz für das große Interesse der Zielgruppe an der Thematik gelten. Auch aufgrund dieser hohen Rücklaufquote liefert die Online-Befragung wichtige und weiterführende Ergebnisse zu einem bislang kaum erschlossenen Forschungs- und Politikfeld.

Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe

Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über die Zusammensetzung des Sample nach organisationalen und fachlichen Merkmalen (Tab. III 2.1).

Amt: An der Online-Befragung konnten sowohl die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten als auch ihre Stellvertreterinnen teilnehmen. Auch wenn das Hochschulgesetz ausschließlich dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Fachbereichen vorsieht, werden an

Tab. III 2.1 Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe

	Häufigkeit	Prozent
Amt	(n = 331)	
Gleichstellungsbeauftragte in einem Fachbereich	168	50,8 %
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte in einem Fachbereich	133	40,2 %
Gleichstellungsbeauftragte in einer weiteren Einheit	9	2,7 %
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte in einer weiteren Einheit	11	3,3 %
Das Amt wird aktuell nicht mehr ausgeübt	10	3,0 %
Statusgruppenzugehörigkeit	(n = 331)	
Wissenschaftliche und künstlerische Beschäftigte ohne Professur	175	52,9 %
Professor_innen	93	28,1 %
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	51	15,4 %
Studierende	12	3,6 %
Dauer der Amtsausübung	(n = 331)	
Weniger als ein Jahr	67	20,2 %
Ein Jahr bis unter drei Jahre	102	30,8 %
Drei Jahre bis unter sechs Jahre	82	24,8 %
Sechs Jahre und mehr	80	24,2 %
Hochschulart	(n = 331)	
Universität (inkl. Medizinische Fakultäten)	222	67,1 %
... davon Universitäten mit mehr als 25.000 Studierenden	157	47,4 %
... davon Universitäten mit mehr als 7.000 bis 25.000 Studierenden	54	16,3 %
... davon Universitäten mit bis zu 7.000 Studierenden	2	0,6 %
... davon Weiß nicht und Keine Angabe	9	2,7 %
Hochschule für angewandte Wissenschaften	96	29,0 %
... davon HAWs mit mehr als 7.000 Studierenden	67	20,2 %
... davon HAWs mit mehr als 2.000 bis 7.000 Studierenden	23	6,9 %
... davon HAWs mit bis zu 2.000 Studierenden	2	0,6 %
... davon Weiß nicht und Keine Angabe	4	1,2 %
Kunsthochschule	13	3,9 %
Fächergruppe	(n = 297)	
Ingenieurwissenschaften	71	23,9 %
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	66	22,2 %
Mathematik, Naturwissenschaften	59	19,9 %
Geisteswissenschaften	52	17,5 %
Kunst, Kunstwissenschaft	22	7,4 %
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	15	5,1 %
Sport	3	1,0 %
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	2	0,7 %
Anderes Fach	7	2,4 %

Quelle: Online-Befragung (ohne k. A., soweit nicht anders angegeben); eigene Berechnungen.

einigen Hochschulen zunehmend Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen in weiteren zentralen und dezentralen Einheiten bestellt, wie bspw. die

Hochschulverwaltung, die Bibliothek, eine Betriebseinheit oder zentrale wissenschaftliche Einrichtung. Diese wurden in die Befragung eingeschlossen, ebenso wie

diejenigen Teilnehmerinnen, die zum Befragungszeitpunkt aktuell nicht mehr im Amt, jedoch über die Website noch als Amtsinhaberinnen gelistet waren. Letztere erhielten den Hinweis, dass sie bei der Beantwortung der Fragen von ihren Erfahrungen der vorherigen Amtszeit(en) ausgehen sollten. Gut die Hälfte der Befragten haben das Amt der Gleichstellungsbeauftragten in einem Fachbereich inne und weitere zwei Fünftel das Amt der Stellvertreterin. Insgesamt 20 Teilnehmende sind Gleichstellungsbeauftragte (9) bzw. Stellvertreterinnen (11) in einer weiteren Hochschuleinheit. Darüber hinaus geben zehn Befragte an, dass sie das Amt aktuell nicht mehr ausüben.

Statusgruppe: An der Online-Befragung haben Gleichstellungsbeauftragte aller Statusgruppen teilgenommen. Mehr als die Hälfte gehören der Statusgruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten ohne Professur an und sind damit im akademischen Mittelbau verortet. Professorinnen sind mit einem Anteil von 28,1 % am zweithäufigsten in der Stichprobe vertreten, gefolgt von den MTV-Beschäftigten (15,4 %) sowie schließlich den Studierenden (3,6 %).

Dauer der Amtsausübung: In der Stichprobe sind sowohl Gleichstellungsbeauftragte vertreten, die seit mehr als sechs Jahren ihr Amt innehaben (24,2 %) und somit über langjährige Erfahrung verfügen, als auch Kolleginnen, die erst jüngst das Amt übernommen haben und dieses noch nicht länger als ein Jahr ausüben (20,2 %). Den größten Anteil (30,8 %) stellen diejenigen Gleichstellungsbeauftragten oder Stellvertreterinnen, die zum Zeitpunkt der Befragung seit einem Jahr bis zu drei Jahren tätig sind. Für ein gutes Viertel der Befragten liegt die Dauer der Amtsausübung in der Zeitspanne von drei bis unter sechs Jahren.

Hochschulart: Die befragten (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten sind zu gut zwei Dritteln an Universitäten, einschließlich ihrer Medizinischen Fakultäten, tätig,¹⁰ weitere 29,0 % an den HAWs und 3,9 % an den Kunsthochschulen. Erwartungsgemäß findet sich ein großer Teil der Befragten – fast die Hälfte – an den großen Universitäten mit mehr als 25.000 Studierenden. Ein weiteres Fünftel übt das Amt an den großen HAWs mit mehr als 7.000 Studierenden aus.

Fächergruppe:¹¹ Sämtliche Fächergruppen der amtlichen Statistik sind in der Untersuchungsgruppe vertreten. Ihre Verteilung spiegelt die jeweilige Größe der Fächergruppe an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW gut wider: So sind, gemessen an den Studierendenzahlen, die beiden größten Fächergruppen, die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie die Ingenieurwissenschaften, mit ihren Anteilen von 22,2 % bzw. 23,9 % am häufigsten im Sample vertreten, und die Fächergruppen Geisteswissenschaften (17,5 %) sowie Mathematik, Naturwissenschaften (19,9 %) sind ebenfalls gut repräsentiert. Den eher kleinen Fächergruppen Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften und Kunst, Kunstwissenschaft ordneten sich die Befragten mit Anteilen von 5,1 % bzw. 7,4 % seltener zu. Dies gilt ebenfalls für die kleinsten Fächergruppen Sport (1,0 %) sowie Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften/Veterinärmedizin (0,7 %). 2,4 % der Befragten haben sich keinem der angebotenen Fächer zugeordnet.

2.2.3 Expert_inneninterviews

Den Gleichstellungsauftrag in den Fachbereichen und dezentralen Einheiten zu erfüllen, ist nicht nur Aufgabe der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, sondern auch der Fachbereichsleitungen. Das Dekanat eines Fachbereichs ist das dezentrale Leitungsgremium, und als solches obliegt es ihm, den Gleichstellungsauftrag „vor Ort“ umzusetzen. Denn nach § 1 Abs. 3 LGG ist die Erfüllung des grundgesetzlichen Gleichstellungsauftrags Aufgabe der Dienststelle und insbesondere der „Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen“. Somit sind die Dekan_innen und Prodekan_innen wichtige Akteur_innen, die Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen gestalten und prägen, auch wenn sie in der Regel keine ausgewiesene Expertise im Feld der Gleichstellungspolitik besitzen (vgl. Giebardt 2006: 48).

Die zentralen Gleichstellungsbeauftragten sind demgegenüber Expertinnen in der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen. Aufgrund ihrer z. T. langjährigen Tätigkeit verfügen sie in der Regel über profunde Expertise im Handlungsfeld Gleichstellung. Ihr Wissen über Gelingensbedingungen, über Widerstände in den Fachbereichen sowie in der Kommunikation mit ihren Stell-

¹⁰ Die Gleichstellungsbeauftragten der Universitätskliniken werden – anders als im Hochschulgesetz geregelt – nicht gewählt, sondern durch den Vorstand der Universitätsklinik bestellt. Sie sind ausschließlich für die Beschäftigten in der Pflege, Technik und Verwaltung zuständig. Aufgrund dieser Spezifika wurden sie nicht in die Online-Befragung aufgenommen. Mehr zu Gleichstellung in der Hochschulmedizin, vgl. Kortendiek et al. (2016: 261ff.).

¹¹ Eine Frage nach der Zugehörigkeit zu einem Fach wurde ausschließlich den dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten eines Fachbereichs sowie den Befragten, die angegeben haben, dass sie ihr Amt aktuell nicht mehr ausüben, gestellt.

Tab. III 2.2 Übersicht über die befragten Expert_innen

Expert_inneninterviews mit Dekan_innen und Prodekaninnen	
Prof. Dr. Marc Boelhauve	Dekan des Fachbereichs Agrarwirtschaft, FH Südwestfalen
Prof. Dr. Irene Dittrich	Dekanin des Fachbereichs Sozial- & Kulturwissenschaften, HS Düsseldorf
Prof. Dr. Iris Groß	Dekanin des Fachbereichs Ingenieurwissenschaften und Kommunikation, HS Bonn-Rhein-Sieg
Prof. Dr. Daniel Hamburg	Dekan des Fachbereichs Informatik, FH Dortmund
Prof. Dr. Marc Hassenzahl	Dekan der Fakultät III – Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsrecht, U Siegen
Prof. Dr. Yvonne Hardt	Dekanin des Fachbereichs 7 – Zentrum für Zeitgenössischen Tanz, HS für Musik und Tanz Köln
Prof. Dr. Carsten Honerkamp	Dekan der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften, RWTH Aachen
Prof. Dr. Elke Kalbe	Prodekanin für Akademische Entwicklung und Chancengerechtigkeit der Medizinischen Fakultät, U Köln
Prof. Dr. Nikolaj Klöcker	Dekan der Medizinischen Fakultät, U Düsseldorf
Prof. Dr. Sylvia Moenickes	Prodekanin der Fakultät Life Sciences, HS Rhein-Waal
Prof. Dr. Thorsten Quandt	Dekan des Fachbereichs 06 – Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften, U Münster
Prof. Dr. Mirko Schaper	Dekan der Fakultät für Maschinenbau, U Paderborn
Dr. Mechthild Schütte	Studiendekanin der Fakultät für Sportwissenschaft, U Bochum
Prof. Dipl.-Ing. Kathrin Volk	Prodekanin der Detmolder Schule für Gestaltung, TH Ostwestfalen-Lippe
Gruppengespräch Dekanin und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	
Prof. Dr. Claudia Hornberg	Dekanin der Medizinischen Fakultät OWL, U Bielefeld
Pia Simone Brocke	Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät OWL, U Bielefeld
Expertinneninterviews (Einzel- und Gruppengespräche) mit zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie dezentralen Gleichstellungsreferentinnen	
Dr. Uschi Baaken	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, U Bielefeld
Petra Liedtke	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, TH Köln
Nina Kaiser	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Folkwang U der Künste
Pascale Ruhmann	Stellvertretende Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Folkwang U der Künste
Charlotte Reinhardt	Referentin für Gleichstellungsfragen, U Wuppertal
Expertinneninterview (Gruppengespräch) mit den Sprecherinnen der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen (LaKof)	
Prof. Dr. Brigitte Halbas	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, U Wuppertal
Dr. Bettina Kretzschmar	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, FH Südwestfalen
Stephanie Over	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, FH Aachen
Dr. Anja Vervoorts	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, U Düsseldorf

vertreterinnen in den Fachbereichen stellt daher ebenfalls eine wichtige Quelle für die vorliegende Studie dar. An einigen Fachbereichen gibt es darüber hinaus Gleichstellungsreferentinnen, die die fachspezifische Umsetzung des Gleichstellungsauftrags unterstützen. Deshalb wurde diese Gruppe ebenfalls in die Studie aufgenommen. Um diese Sichtweisen und Erfahrungen zur Gleichstellungspolitik und -arbeit in den Fachbereichen in die vorliegende Studie einzubeziehen, wurden Expert_innengespräche mit Schlüsselakteur_innen aller drei Hochschularten durchgeführt.

Methode und Sample

Die Erhebungsmethode des Expert_inneninterviews bietet sich für die vorliegende Untersuchung an, da beide Zielgruppen im Rahmen ihrer Ämter über je spezifisches Betriebs-, Kontext- und Deutungswissen hinsichtlich der Gleichstellung auf dezentraler Ebene verfügen (vgl. Kaiser 2021: 48ff.; Meuser/Nagel 2009: 470ff.). Das Betriebswissen (hier das organisationale Wissen) kann in Anlehnung an Meuser und Nagel (2009: 472) als „Mischung von explizitem und implizitem Wissen“ verstanden werden, das sich häufig aus Erfahrungen ge-

neriert. Für den Gender-Report 2025 ist insbesondere dieses organisationale Wissen der interviewten Expert_innen von Interesse, denn es gibt Auskunft über die Maximen, Regeln und Logiken des Handelns der Gesprächspartner_innen (Meuser/Nagel 2009: 470). Doch auch das jeweilige Kontextwissen der Expert_innen – und damit laut Meuser und Nagel (2009) das Wissen über andere Personengruppen und Organisationseinheiten an der Hochschule – fließt in die spätere Auswertung ein. Das Deutungswissen ist insofern von Relevanz, als hier Kaiser zufolge (2021: 50) „subjektive Sichtweisen und Interpretationen des Experten in die Einordnung von Betriebs- und Kontextwissen“ einfließen und somit „Handlungsorientierungen und Entscheidungsmotivationen von Akteuren“ nachvollzogen werden können.

Die Auswahl der Expert_innen aus den Dekanaten und der Gruppe der zentralen Gleichstellungsbeauftragten erfolgte mit dem Ziel, möglichst verschiedene Kontexte der dezentralen Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen abzubilden. Dies bedeutete, dass die befragten Expert_innen sowohl unterschiedliche Fächergruppen als auch Hochschularten repräsentieren sollten (Tab. III 2.2). Die Gleichstellungsziele eines Fachbereichs, an dem in allen oder vielen Bereichen Geschlechterparität erreicht ist, unterscheidet sich enorm von einem Fachbereich mit einer erheblichen Unterrepräsentanz an Frauen. Schlussendlich wurde bei der Auswahl der Dekanate auch auf die Geschlechterverteilung geachtet. Hier lag der Frauenanteil kurz vor dem Zeitpunkt der Erhebung (Stand: März 2024) bei durchschnittlich 24,8 %.

Für die Kontaktaufnahme wurden zunächst Dekan_innen aller Hochschularten per E-Mail angeschrieben und um ein Expert_innengespräch zum Thema Gleichstellung im Fachbereich gebeten. Die Rückmeldungen waren insgesamt positiv; die Mehrzahl der angeschriebenen Dekan_innen war mit einem Interview einverstanden, nur wenige meldeten sich nicht zurück. Ablehnungen wurden mit terminlicher Belastung begründet, dies war insbesondere bei den angefragten Dekaninnen der Fall. Darüber hinaus zeigte sich bei Fachbereichen, in denen Gleichstellungsthemen in einem Prodekanat verankert sind, Prodekaninnen zugleich das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten innehaben oder in denen Gleichstellungsreferentinnen tätig sind, dass Dekan_innen die Interviewanfrage häufig an diesen Personenkreis weitergeleitet haben. Da diese Personen, die über Wissen zu Entscheidungsprozessen an Fachbereichen sowie über Gleichstellungs-

expertise verfügen, bereits bei der Konzeption der Expert_inneninterviews als Zielgruppe vorgesehen waren, wurden sie in die Auswahl aufgenommen. Die Anfrage an die zentralen Gleichstellungsbeauftragten, die jeweils einen der drei Hochschultypen vertreten, sowie an die Sprecher_innen der LaKof erfolgte ebenfalls per E-Mail. Obwohl es sich bei dieser Zielgruppe ebenfalls um einen zeitlich überaus beanspruchten Personenkreis handelt, waren alle angefragten Gleichstellungsbeauftragten zu einem Gespräch bereit.

Die Expert_inneninterviews wurden durch einen Leitfaden strukturiert und an die jeweilige Zielgruppe angepasst. Der Interviewleitfaden für die Dekan_innen, Prodekan_innen sowie die Fakultätsgleichstellungsreferentin bezieht sich auf die Themen:

- (1) Bedeutung von Gleichstellung für die Fachbereichsleitung
- (2) Zusammenarbeit mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
- (3) Rahmenbedingungen und Inhalte der Gleichstellungsarbeit im Fachbereich
- (4) Rolle und Bedeutung von Gleichstellung für die Hochschulleitung und die Zusammenarbeit zwischen Fachbereich und zentraler Ebene

In den Interviews mit den zentralen Gleichstellungsbeauftragten umfasste der Leitfaden die folgenden Themenfelder:

- (1) Bedeutung von Gleichstellung an der Hochschule und in den Fachbereichen
- (2) Zusammenarbeit mit den Fachbereichen
- (3) Verhältnis zwischen zentraler und dezentraler Gleichstellungsbeauftragter
- (4) Verhältnis von Hochschulleitung und dezentraler Ebene

Die Expert_inneninterviews und Gruppengespräche wurden im Winter 2024/2025 geführt. Sie fanden überwiegend vor Ort an den jeweiligen Hochschulen der Expert_innen statt. Auf Wunsch einzelner Gesprächspartner_innen wurde das Interview online durchgeführt. Im Vorfeld der Gespräche wurde für die jeweiligen Fachbereiche bzw. Hochschulen ein Kurzprofil erstellt. Dieses enthielt geschlechterbezogene Daten zu den verschiedenen Statusgruppen und Gremien sowie ausgewählte Ziele und Maßnahmen aus den Gleichstellungsplänen bzw. -konzepten. Darüber hinaus wurden auf den Websites der Fachbereiche und zentralen Gleichstellungsbe-

auftragten relevante Informationen recherchiert und in das Kurzprofil aufgenommen. Diese Kurzprofile dienten als Vorbereitung für die Expert_innengespräche. Die interviewführenden Personen können so den Befragten mit entsprechendem Kontextwissen als Co-Expert_innen gegenüberreten, was sich positiv auf die Interviewführung und die gewünschte Informationsgewinnung auswirken kann (Kaiser 2021: 66f.).

Auswertung

Die Expert_innengespräche wurden transkribiert und sprachlich geglättet. Daran anschließend wurden sie in Anlehnung an die interpretative Auswertungsstrategie für leitfadengestützte Expert_inneninterviews nach Meuser und Nagel (2009) ausgewertet. Ein Teil der Transkripte wurde zunächst sequenziert, und den Sequenzen wurden Überschriften zugeordnet, die sich an den Themen des Leitfadens orientierten. Da den Transkrip-

ten leitfadengestützte Interviews zugrunde liegen, ist dieses deduktive Vorgehen sinnvoll. Auf dieser Basis wurde schließlich ein Kodiersystem entwickelt und die transkribierten Interviews mittels der Software MAX-QDA kodiert. Die Aussagen der Expert_innen konnten so thematisch vergleichend verdichtet werden und schließlich sowohl gemeinsame als auch unterschiedliche Wissensbestände und Begründungsmuster zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags in den Fachbereichen herausgearbeitet werden. Im Text werden sie sowohl als Paraphrase als auch als Zitat in anonymisierter Form wiedergegeben. Das einem wörtlichen Zitat nachgestellte Kürzel zeigt lediglich an, ob es sich um die Aussage einer_eines Fachbereichsangehörigen oder einer zentralen Gleichstellungsbeauftragten handelt und die jeweilige Position (Pos.) im Transkript. Wo es aus inhaltlichen Gründen notwendig ist, wird auf die Funktion der befragten Expert_in verwiesen.

2.3 RESÜMEE

Eine umfassende, systematische Bestandsaufnahme der Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen und dezentralen Einheiten der Hochschulen in Trägerschaft des Landes steht noch aus. Die vorliegende Studie leistet einen Beitrag dazu, indem sie mit einem Methodenmix aus quantitativen und qualitativen Erhebungsschritten sowohl die Perspektive der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als auch der mit ihnen kooperierenden Schlüsselakteur_innen ausleuchtet. Dazu gehören vor allem die Dekan_innen und die auf Gleichstellung spezialisierten Prodekan_innen, aber auch die zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Inhaltlich geht es um Arbeitsschwerpunkte, Ressourcen, Kooperationsbeziehungen und mögliche Konflikte.

Zunächst bildete eine Website-Recherche die Basis für eine anonyme, teilstandardisierte Online-Befragung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen. Mit der Befragung lassen sich wichtige Eckpunkte zur Ausgestaltung des Amtes, wie bspw. der Dauer der Amtszeit, Tätigkeitsschwerpunkte oder die zur

Verfügung stehenden Ressourcen, ermitteln. Darüber hinaus können persönliche Erfahrungen in der Ausübung des Amtes und Einschätzungen zum Stellenwert von Gleichstellung im Fachbereich gewonnen werden. Die hohe Rücklaufquote von fast 50 % erlaubt einen aussagekräftigen Überblick über die Situation der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen an den nordrhein-westfälischen Fachbereichen.

Die leitfadengestützten Expert_inneninterviews mit ausgewählten Fachbereichsakteur_innen liefern sowohl Einblicke in die Handlungsfelder dezentraler Gleichstellungsarbeit als auch hinsichtlich der Einstellungen und Haltungen der Fachbereichsleitungen gegenüber Gleichstellung. Hierbei ist auch von Interesse, ob sich geschlechterbezogene Unterschiede zwischen den befragten Dekaninnen und Dekanen zeigen. Darüber hinaus bieten die Expert_inneninterviews mit zentralen Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit zur kritischen Einordnung und Einschätzung der Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen.

3 REGELUNGEN ZU DEN DEZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN IN DEN GRUND- UND WAHLORDNUNGEN

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte bzw. Frauenbeauftragte blicken an einigen nordrhein-westfälischen Hochschulen auf eine jahrzehntelange Geschichte zurück. Deren Wahl oblag zunächst den einzelnen Hochschulen und war hochschulgesetzlich nicht geregelt. Die Universität Bielefeld schrieb 1991 in ihrem erstmals verabschiedeten Rahmenplan zur Frauenförderung die Einrichtung dezentraler Frauengleichstellungskommissionen oder Frauenbeauftragter fest (Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld 2013: 16f.). Im Jahr 1993 waren dort bereits an allen Fakultäten und Einrichtungen entweder Gleichstellungskommissionen oder Frauenbeauftragte tätig. An der Ruhr-Universität Bochum wurde zunächst das Modell der „Vertrauensfrauen“ in den Fakultäten etabliert, die als gewählte Vertreterinnen die Arbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität unterstützen (vgl. Kaus/Tillmann 2003: 123).

Mit Inkrafttreten des sogenannten Hochschulfreiheitsgesetzes (HFG) am 1. Januar 2007 wurde das Amt einer Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten an den nordrhein-westfälischen Universitäten und HAWs erstmals gesetzlich verankert: „Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs ist in den Berufungskommissionen Mitglied mit beratender Stimme“ (§ 24 Abs. 1 Satz 4 HG i. d. F. vom 16.11.2006). Der alleinige Bezug auf die beratende Mitgliedschaft in Berufungskommissionen sorgte in der Praxis jedoch für Unsicherheiten hinsichtlich weiterer Aufgaben sowie im Verhältnis zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Die Novellierung des Hochschulgesetzes (HG) im Jahr 2014 stärkte die Position der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und definierte ihre Aufgaben nun in einem eigenen Absatz:

„Die Fachbereiche bestellen Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs und ihre Stellvertretungen. Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs wirkt auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben des Fachbereichs hin. Sie kann in Stellvertretung der zentralen

Gleichstellungsbeauftragten an Sitzungen der Fachbereichsräte und der Berufungskommissionen und anderer Gremien der Fachbereiche teilnehmen“ (§ 24 Abs. 3 HG).

Hiermit sollte nunmehr Rechtsklarheit bezüglich der Aufgaben der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten geschaffen werden, indem ihnen gesetzlich die Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zugewiesen wurde (Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW 2015: 234). Die „geliehene Macht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten“ stärke zudem die Position der Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten in den Gremien (Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW 2015: 234). Dabei sollte die konkrete Ausgestaltung des Binnenverhältnisses zwischen zentraler Gleichstellungsbeauftragter und ihren Stellvertreterinnen auf Fachbereichsebene intern „im Voraus“ bestimmt werden (Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW 2015: 234). Analog und fast wortgleich wurde auch für die Kunsthochschulen das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in § 22 Abs. 3 KunstHG verankert.

Im Folgenden wird auf der Basis einer Website-Recherche der zentralen Organisationsregelungen der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW dargelegt, welche Regelungen zum Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten getroffen werden. Hierfür wurden zunächst die Grundordnungen (GO) der 34 Hochschulen in Trägerschaft des Landes, die über eine Fachbereichsstruktur verfügen,¹² in der aktuell gültigen Fassung recherchiert (Erhebungszeitraum: Januar 2024). Sofern in den entsprechenden Grundordnungen unmittelbar auf die Wahlordnung (WO) der jeweiligen Hochschule verwiesen wird, wurde diese ebenfalls in die Analyse einbezogen. Zudem wurden die zentralen Gleichstellungsrahmenpläne der Hochschulen gesichtet, die teilweise ebenfalls Angaben zum Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten enthalten (Erhebungszeitraum: Mai 2025).¹³ Diese fließen ergänzend in die folgende Auswertung mit ein.

¹² Die Deutsche Sporthochschule Köln, die Kunstakademie Münster und die Kunsthochschule für Medien Köln haben keine Fachbereiche.

¹³ Für eine Hochschule ließ sich kein Rahmenplan recherchieren bzw. war dieser nicht öffentlich zugänglich.

Zunächst lässt sich feststellen, dass die Hochschulen verschiedene Vorgehensweisen wählen und das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Grund- und Wahlordnungen unterschiedlich ausführlich ausgestalten. Drei Hochschulen – die Universität Köln, die Hochschule Düsseldorf¹⁴ sowie die Hochschule Ruhr West – machen dort keine Angaben zum Amt. Neun weitere Hochschulen übertragen in ihren Grundordnungen die konkrete Ausgestaltung des Amtes an ihre Fachbereiche. Aufgrund eines extern eingeschränkten Zugangs zu den entsprechenden Fachbereichsordnungen konnten diese Dokumente nicht berücksichtigt werden.

3.1 WAHL UND BESTELLUNG

Die Grund- oder Wahlordnungen von 31 nordrhein-westfälischen Hochschulen enthalten einen Passus zur Wahl und Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen und teilweise auch in den zentralen Einrichtungen. Jedoch spezifiziert kaum eine Hochschule die Qualifikationen, die Kandidatinnen zu erfüllen haben.¹⁵ Einzig in der Grundordnung der Universität Bielefeld ist festgehalten, dass die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte über fachliche Qualifikationen verfügen soll, die „den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes entsprechen“ (§ 30 Abs. 2 GO). Die Wahlordnung der Universität Duisburg-Essen sieht in § 23 Abs. 4 ein abgeschlossenes Hochschulstudium als Voraussetzung für die Wahl zur dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vor. Somit können Studierende und MTV-Beschäftigte, die ausschließlich über eine Berufsausbildung verfügen, lediglich als Stellvertreterinnen fungieren.

Das HG verpflichtet die Hochschulen, Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte zu bestellen, nicht jedoch dazu, wie im Fall der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, auch Regelungen für deren Wahl, Bestellung und Amtszeit in der Grundordnung festzulegen. Eine Wahl ist daher nicht vorgeschrieben. Die Auswertung der Grundordnungen zeigt, dass die Amtsinhaberinnen an 18 Hochschulen nicht nur bestellt, sondern auch vorab gewählt werden. In der Regel erfolgt die Wahl durch den Fachbereichsrat. So heißt es in Art. 11 Abs. 7 der Verfassung der Universität Münster: „Die Gleich-

Darüber hinaus sind an der Hochschule Hamm-Lippstadt nach § 15 Abs. 2 GO sogenannte Standortgleichstellungsbeauftragte fachbereichsübergreifend tätig. Übergreifende Regelungen treffen auch zwei Kunsthochschulen, die über nur wenige Fachbereiche verfügen. So wird an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf für die beiden existierenden Fachbereiche eine gemeinsame dezentrale Gleichstellungsbeauftragte neben der zentralen bestellt (§ 8 Abs. 6 GO). An der Kunstakademie Düsseldorf übt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte „die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten für den Fachbereich“ aus, „soweit dieser keine eigene bestellt“ (Art. 4 Abs. 5 GO).

stellungsbeauftragte der Fachbereiche und ihre Stellvertreterinnen werden vom jeweiligen Fachbereichsrat gewählt“. Das Gleiche gilt an der Hochschule Bielefeld, die zudem die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten der zentralen Einrichtungen regelt: Diese werden laut § 11 Abs. 4 GO im Senat gewählt und von ihren Dienst-vorgesetzten bestellt.

Der Senat kann jedoch auch anders eingebunden werden: An der Universität Düsseldorf wird die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte laut Grundordnung durch den Senat eingesetzt (§ 12 Abs. 3). Dies geschieht im Rahmen eines formalisierten Wahlprozesses, in dem Kandidatinnen für das Amt „nach Stellungnahme durch die Gleichstellungskommission durch den Senat als Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten bestätigt“ werden.

Neun Hochschulen beziehen die der Organisationseinheit zugehörigen Frauen in den Wahlprozess ein. Dies unterstreicht, dass mit dem Amt auch eine Interessenvertretung für Frauen verbunden ist. An der Universität Paderborn werden Kandidatinnen für das Amt der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten „auf Vorschlag der Frauen, die Mitglieder der Fakultät sind“, von den Fakultätsräten gewählt und durch die Dekanatsleitung bestellt (§ 14 Abs. 2 GO). In den zentralen Einrichtungen der Universität Paderborn werden die Gleichstellungsbeauftragten direkt „von den Frauen, die der betreffenden zentralen Einrichtung zugeordnet

¹⁴ Laut § 9 Abs. 1, 2 der Grundordnung der Hochschule Düsseldorf werden eine Gleichstellungsbeauftragte und bis zu sieben Stellvertreterinnen gewählt und bestellt. Inwiefern es sich bei den sieben Stellvertreterinnen um Gleichstellungsbeauftragte der sieben Fachbereiche der Hochschule handelt, ist weder der Grund- noch der Wahlordnung der Hochschule zu entnehmen.

¹⁵ Nach § 15 Abs. 2 LGG dürfen ausschließlich Frauen das Amt der Gleichstellungsbeauftragten bekleiden.

sind, gewählt und von der*m Leiter*in der Einrichtung bestellt“ (§ 14 Abs. 2 GO). Ein vergleichbares Verfahren sehen auch die Wahlordnungen der Universitäten Bochum und Duisburg-Essen¹⁶ vor. Dort stimmen jeweils die Frauenversammlungen der Fakultäten über die Wahlvorschläge ab. An der Hochschule Bochum werden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten von allen „weiblichen Mitgliedern des jeweiligen Fachbereichs“ (§ 27 Abs. 1 GO) gewählt. An der Folkwang Universität der Künste wählen hingegen allein „die weiblichen Mitglieder des Fachbereichsrats“ die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (§ 12 Abs. 5 GO). Zudem besitzt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ein Vorschlagsrecht für mögliche Kandidatinnen.

Eine Besonderheit besteht an der Universität Bielefeld, die in ihrer Grundordnung die Einrichtung dezentraler Gleichstellungskommissionen regelt. Deren Vorsitzende muss „eine Frau sein und gilt als Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät“; zudem sind die dezentralen Gleichstellungskommissionen in Bielefeld nach Statusgruppen „im Verhältnis 1:1:1:1“ zu besetzen (§ 30 Abs. 1f. GO). Während die Arbeitsweise der Kommissionen in den Fakultätsordnungen geregelt wird, legt die Grundordnung fest, dass „die Fakultätskonferenz eine Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterinnen“ bestimmt, sofern keine Kommission eingerichtet werden kann (§ 30 Abs. 3 GO).

An 13 Hochschulen finden laut Grundordnung keine Wahlen statt, sodass die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch den Fachbereich bestellt werden. Die Grundordnung der Hochschule Niederrhein unterstreicht dabei in § 12 Abs. 5, dass die Bestellung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten „zwingend“ sowie „nach pflichtgemäßem Ermessen der Fachbereichsräte“ zu erfolgen hat.

3.2 AUFGABEN UND RECHTE

Im Folgenden steht im Mittelpunkt, wie in den Grund- und Wahlordnungen der Hochschulen die Aufgaben und Rechte der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ausgestaltet sind. Nach HG fußen diese auf die Vertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und auf Mitwirkungsrechte in den Gremien des Fachbereichs.

Nur wenige Hochschulen legen zentral fest, wie viele Stellvertreterinnen zu bestellen oder welche Statusgruppen zu berücksichtigen sind. Beispielsweise heißt es an der Universität Bonn lediglich, dass die Fakultäten „ihre Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterinnen“ bestellen (§ 21 Abs. 5 GO). Vier Hochschulen sehen eine Stellvertreterin vor. Dabei verfügt die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe über das Recht, einen Wahlvorschlag für ihre Stellvertreterin zu unterbreiten (§ 36 Abs. 6 WO). Insgesamt vier Hochschulen legen eine maximale Anzahl an Stellvertreterinnen fest: So können an der Universität Duisburg-Essen sowie der TU Dortmund bis zu drei Stellvertreterinnen gewählt werden. An den Hochschulen Bonn-Rhein-Sieg und Bochum sind es maximal zwei Stellvertreterinnen. Darüber hinaus entscheidet an der Universität Bochum die Frauenvollversammlung der jeweiligen Fakultät über die Anzahl der Stellvertreterinnen. Hierbei soll zudem „eine angemessene Repräsentanz aller Gruppen“ sichergestellt werden (§ 8 Abs. 4 WO). Auch an der Universität Duisburg-Essen sollen „bis zu drei Stellvertreterinnen [...] unterschiedlichen Gruppen angehören“ (§ 23 Abs. 1 WO). Dies verweist darauf, dass die Mitglieder der nordrhein-westfälischen Hochschulen nach § 11 Abs. 1 HG vier Statusgruppen angehören, die unterschiedliche Berufsgruppen und Interessen vertreten: Professor_innen, akademische Mitarbeiter_innen, MTV sowie Studierende.

Sofern die Hochschulen in den Grund- und Wahlordnungen eine Amtszeit festlegen, beträgt diese in je sechs Fällen zwei Jahre bzw. vier Jahre und in einem Fall drei Jahre. An drei Hochschulen ist die Amtszeit der studentischen Gleichstellungsbeauftragten kürzer und auf ein Jahr begrenzt. Einige Hochschulen erwähnen zudem ausdrücklich, dass eine Wiederwahl möglich ist.

3.2.1 Vertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

Häufig nehmen die Grund- und Wahlordnungen Bezug auf die gesetzlich festgeschriebene Funktion als Stellvertreterin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. So heißt es etwa in der Grundordnung der Universität Siegen in § 23 Abs. 2:

¹⁶ Die Wahlordnung der Universität Duisburg-Essen enthält jedoch keine Regelungen zur Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten in einer zentralen Einrichtung.

„Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität kann Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und Bereichsgleichstellungsbeauftragte beauftragen, sie in einzelnen Angelegenheiten der jeweiligen Fakultät bzw. des jeweiligen Bereichs zu vertreten.“

Hierdurch ist auch das Binnenverhältnis zwischen zentraler und dezentraler Gleichstellungsbeauftragter insoweit präzisiert, als letztere nicht unabhängig von der zentralen Amtsinhaberin agieren kann. Vor diesem Hintergrund erfolgen an der Universität Duisburg-Essen „abschließende Stellungnahmen zu gleichstellungsrelevanten Vorgängen [...] durch die Gleichstellungsbeauftragte der Universität“ und nicht durch ihre dezentralen Vertreterinnen (§ 9 Abs. 3 GO). Eine ähnliche Regelung gibt es an der Universität Bielefeld. Dort sind die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten zudem verpflichtet, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität „regelmäßig“ zu informieren (§ 30 Abs. 4 GO). Der Grundordnung der Universität Wuppertal ist zu entnehmen, dass die Stellvertretung die Teilnahmen „an Sitzungen der Fakultätsräte, [...] der Berufungskommissionen sowie anderer Gremien“ umfassen kann (§ 11 Abs. 5 GO).

3.2.2 Aufgaben und Mitwirkungsrechte der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Abgesehen von der Vertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten enthalten die Grund- und Wahlordnungen hauptsächlich allgemein gehaltene Angaben zu den Aufgaben und Mitwirkungsrechten der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Ein zentrales Recht der Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten ist ihre stellvertretende Teilnahme an den Gremien der Fachbereiche, d. h. am Fachbereichsrat, an Berufungskommissionen und weiteren Gremien. Entsprechend legen einige Grundordnungen fest, dass die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten beratende bzw. Mitglieder ohne Stimmrecht der jeweiligen Fachbereichsräte sind. Hierzu zählen die RWTH Aachen, die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf und die Hochschule Hamm-Lippstadt. An der Fachhochschule Dortmund sollen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen den jeweiligen „Fachbereichsräten und Dekanaten beratend zur Verfügung“ stehen (§ 14 Abs. 3 GO). An den Universitäten Bochum und Duisburg-Essen sowie den Hochschulen für Gesundheit

Bochum und Niederrhein sind die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch die Gleichstellungsrahmenpläne explizit mit einem Antrags- und Rederecht im Fachbereichsrat ausgestattet.

Die Universität Bochum spezifiziert darüber hinaus, dass die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte u. a. bei der Erstellung von Zielvereinbarungen und dezentralen Gleichstellungsplänen mitwirkt und beim dezentralen Controlling zur Umsetzung der Zielvorgaben berät. Des Weiteren zählt die Beratung von Beschäftigten und Studierenden zum Aufgabenfeld. Auch weitere Hochschulen regeln in ihren zentralen Gleichstellungsplänen die Einbeziehung der Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten bei der Erstellung, Fortschreibung und Evaluation der dezentralen Gleichstellungspläne.

Darüber hinaus sind in den Gleichstellungsrahmenplänen weitere Aufgaben der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten festgehalten. Konkret ist hier insbesondere ihre Beteiligung an Berufungsverfahren sowie bei weiteren Stellenbesetzungen zu nennen.

Einige Hochschulen binden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auch in die zentralen Gleichstellungsstrukturen ein – etwa als Mitglieder der zentralen Gleichstellungskommission. Hierbei unterscheiden sich die Regelungen mitunter im Detail, bspw. ob sie beratende oder vollwertige Mitglieder sind.

In den Grundordnungen der Hochschulen finden sich keine Angaben zur Entlastung oder Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Einzig die Grundordnung der Universität Bochum legt fest, dass die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in „angemessenem Umfang“ von ihren weiteren dienstlichen Aufgaben zu entlasten seien (§ 26 Abs. 1 GO). Regelungen zur Kompensation für die Ausübung des Amtes sind hingegen häufiger Gegenstand der zentralen Rahmenpläne zur Gleichstellung.¹⁷ Allerdings wird die Entlastung nicht immer hochschulweit geregelt, sondern teilweise auch an die Fachbereiche delegiert. Das Fehlen gemeinsamer, fachbereichsübergreifender Standards wird von einzelnen Hochschulen auf unterschiedliche Ressourcen und Ausstattung der Fachbereiche zurückgeführt, was einer hochschulweit einheitlichen Entlastungsregelung im Wege stehe. An Hochschulen, die im Gleichstellungsrahmenplan Entlastungen der dezentralen

¹⁷ Da in Teil II des vorliegenden Gender-Reports bereits die von den Hochschulen angebotenen Entlastungen und Ressourcen dargestellt wurden und diese zudem im nachfolgenden Kap. 5 ausführlicher diskutiert werden, erfolgt hier nur eine knappe Beschreibung der Rahmenpläne.

tralen Gleichstellungsbeauftragten vorsehen, reichen diese von Freistellungen und Lehrdeputatsreduktionen über die Unterstützung durch zusätzliches Personal bis hin zur Ausweitung der Stellvertreterinnenpositionen. Vereinzelt, wie an der TU Dortmund oder der Hoch-

schule Bonn-Rhein-Sieg, beschreiben die Rahmenpläne die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten jedoch als Ehrenamt, mit dem keinerlei Entlastungen verbunden sind.

3.3 RESÜMEE

Seit 2007 sieht das Hochschulgesetz die Bestellung von Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten vor. Präzisierungen zu Aufgaben und Stellung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten erfolgten mit der Neufassung des Hochschulgesetzes 2014. Eine Website-Analyse der Organisationsregelungen zeigt, dass die Bestimmungen der 34 Hochschulen mit Fachbereichsstrukturen auf der zentralen Ebene unterschiedlich detailliert ausfallen. In drei Fällen ist die dezentrale Gleichstellungsarbeit überhaupt nicht zentral geregelt, neun weitere Hochschulen delegieren die konkrete Ausgestaltung des Amtes der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vollständig an ihre Fachbereiche.

An 18 Hochschulen werden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nicht nur bestellt, sondern auch gewählt. Dabei unterscheiden sich die Verfahrensweisen: Teilweise werden Frauen-

vollversammlungen der Fachbereiche eingebunden, teilweise sind allein die Fachbereichsräte für Wahl und Bestellung zuständig. Auch Regelungen zur Anzahl der Stellvertreterinnen, der zu beteiligenden Statusgruppen oder der Amtsdauer sind heterogen. Nur in Einzelfällen legen die Hochschulen – und dann zumeist in den zentralen Gleichstellungsplänen – konkrete Entlastungsregelungen fest. Hinsichtlich ihrer Aufgaben und Rechte bekräftigen die Hochschulen die gesetzlichen Bestimmungen, denen zufolge die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten agieren. Erwähnung finden die sich daraus ergebenden Informations- und Mitwirkungsrechte und Berichtspflichten – etwa durch die Teilnahme an zentralen und dezentralen Gremien oder bei der Erstellung der Gleichstellungspläne.

4 ZUM AMT DEZENTRALER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTER – FINDUNGSPROZESSE UND ARBEITSINHALTE

Ein Anliegen der vorliegenden Studie ist es, empirisches Wissen über die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen zu erlangen, denn sie sind wichtige Akteurinnen bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags an den nordrhein-westfälischen Hochschulen. Das vorliegende Kapitel befasst sich daher im Folgenden mit verschiedenen Aspekten des Amtes. Im ersten Schritt werden die Findungsprozesse von Kandidatinnen für die Position der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten beleuchtet. Die Auswertung der Online-Befragung gibt zunächst Einblick in die Motivation der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungs-

beauftragten: Aus welchen Gründen haben sie das Amt übernommen? Diese Perspektive wird durch die Sicht von Schlüsselakteur_innen ergänzt, die in den Expert_inneninterviews auf die Probleme bei der Gewinnung dezentraler Gleichstellungsbeauftragter eingehen. Anschließend geht es – erneut auf der Basis der Online-Befragung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen – um einige grundlegende Bedingungen des Amtes, wie die Dauer einer Amtsperiode sowie die Zugehörigkeit zu einer Statusgruppe, bevor abschließend die alltäglichen Arbeitsinhalte und Schwerpunkte der dezentralen Amtsinhaberinnen im Fokus stehen.

4.1 GEWINNUNG VON DEZENTRALEN (STELLVERTRETENDEN) GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Wie die Fachbereiche Kandidatinnen für die Ämter der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertretungen gewinnen, wird anhand von zwei Fragestellungen untersucht. Zum einen geht es um die Motivation der befragten dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten zur Amtsübernahme und zum anderen um die Erfahrungen und Sichtweisen der Fachbereichsleitungen und zentralen Gleichstellungsbeauftragten auf den Prozess. Wie werden Kandidatinnen für die Position der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gefunden und mit welchen Herausforderungen ist dies gegebenenfalls verbunden?

4.1.1 Motivation zur Übernahme des Amtes

Die Auswertungen der Online-Befragung lassen eine hohe intrinsische Motivation der Studienteilnehmenden für ihre Tätigkeit sichtbar werden. Gefragt nach den Motiven für die Übernahme des Amtes, steht an erster Stelle der vorgegebenen Beweggründe das grundsätzliche Interesse an Gleichstellungsfragen und -politik (Abb. III 4.1): Dieses ist für sieben von zehn befragten Studienteilnehmenden ausschlaggebend für den Amtsantritt. Für 65,5 % der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und 63,6 % ihrer Stellvertreterinnen ist ein ebenfalls sehr häufig genanntes Motiv das Ziel, Gleichstellung im Fachbereich bzw. in der Einrichtung voranzubringen. Ferner möchte rund die Hälfte der Befragten mit der Übernahme des Amtes Diskriminierungen entgegentreten. Die Erhöhung des

Frauenanteils im Fach wird hingegen nur zu etwa einem Drittel genannt. Hier ist zu berücksichtigen, dass die Frauenanteile in den Fächern stark divergieren und dass es auch Fächer gibt, in denen auf professoraler Ebene die Parität bereits erreicht ist, sodass hier andere Gleichstellungsziele im Vordergrund stehen. Insgesamt zeigen die vier häufigsten Antworten eine starke intrinsische Motivation der Amtsinhaberinnen – mit nur geringfügigen Unterschieden zwischen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. Ein etwas selteneres intrinsisches Motiv ist die Möglichkeit zur Gestaltung, die fast jede vierte Befragte in ihrem Amt sieht.

Die Aufforderung oder Ansprache durch andere – Dekanat, Vorgängerin, Kolleg_innen – hat für die Gewinnung von Kandidatinnen ebenfalls eine Bedeutung, wobei hier deutlichere Unterschiede zwischen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen sichtbar werden. So gibt fast ein Drittel der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an, vom Dekanat bzw. der Einrichtungsleitung zur Übernahme des Amtes aufgefordert worden zu sein, während das nur auf ein Fünftel der Stellvertreterinnen zutrifft. Diese wurden hingegen sehr viel häufiger von Kolleg_innen angesprochen (35,0 %). Deutlich weniger Befragte wurden durch ihre Vorgängerin angesprochen, was etwas häufiger auf die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als auf die Stellvertreterinnen zutrifft (22,0 % vs. 17,9 %).

Warum haben Sie sich für die Übernahme des Amtes entschieden?

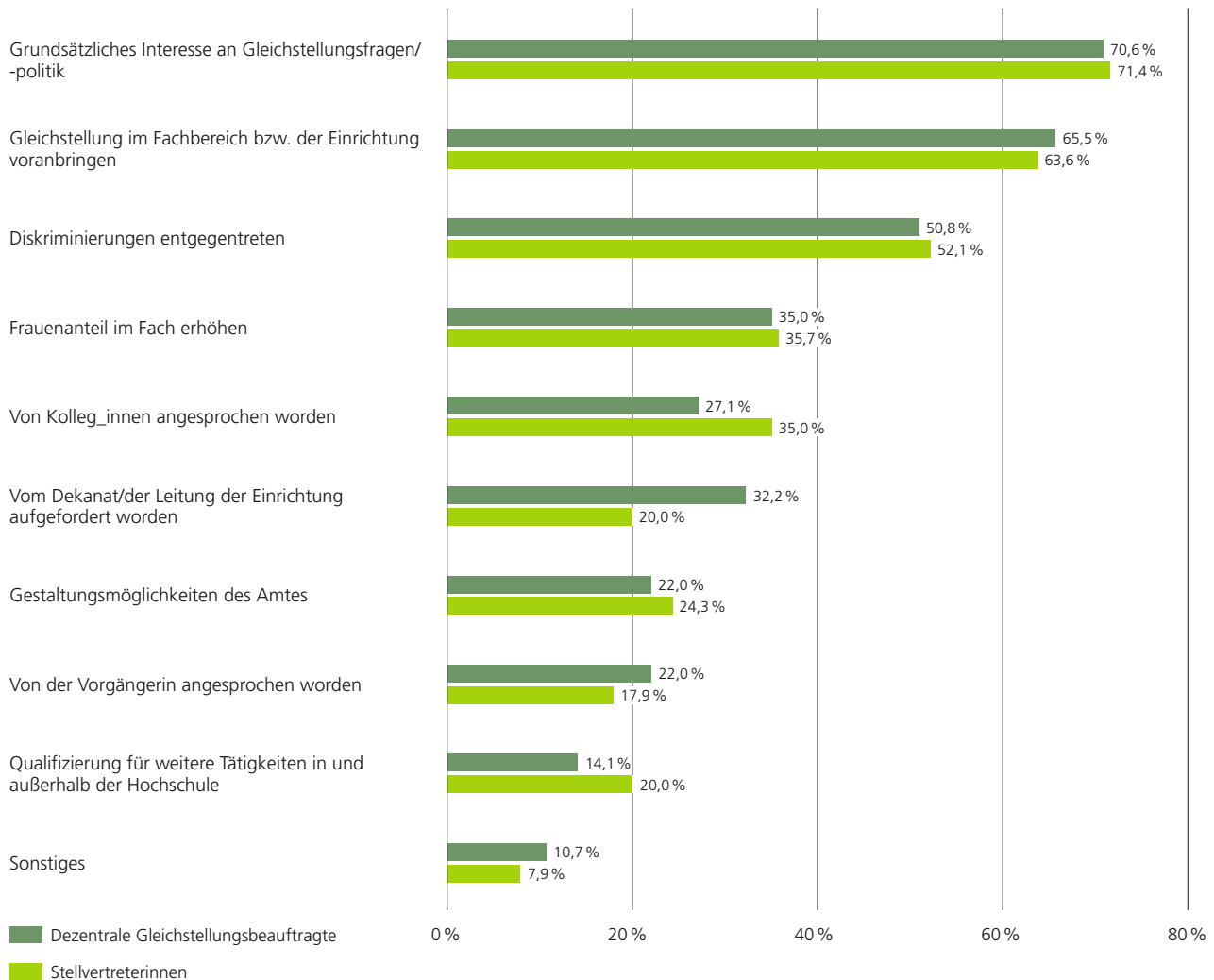


Abb. III 4.1 Motivation zur Übernahme des Amtes. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen (n = 177 dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, 140 Stellvertreterinnen). Frage 6, Mehrfachnennungen möglich)

Des Weiteren wird ein persönlicher Grund für die Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte in einem Fachbereich oder einer zentralen Einrichtung erkennbar: die Qualifizierung für weitere Tätigkeiten in und außerhalb der Hochschule. Dieser Aspekt ist vor allem für die Stellvertreterinnen von Bedeutung und wird immerhin von jeder fünften angegeben, was auch auf Statusunterschiede verweist: Während es sich – wie im weiteren Verlauf dieses Kapitels gezeigt wird – bei den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten häufiger um Professorinnen handelt, sind die Stellvertreterinnen oft Mittelbaubeschäftigte, deren beruflicher Werdegang noch offen ist.

Neben den vorgegebenen Antworten konnten die Befragten weitere Motive zur Amtsübernahme in einem offenen Textfeld angeben. Hierbei kommen teilweise auch schwierige Findungsprozesse zur Sprache: „Es findet sich kaum jemand, der das Amt ausüben will/kann“ oder „Es hat sich niemand gemeldet“. Als Grund wird zum einen die Situation in Fachbereichen mit geringem Frauenanteil angeführt: „Einzigste Professorin im FB“, „Gibt nur 2 Professorinnen und es war ein Wechsel angedacht“. Zum anderen äußern Befragte eine Verantwortung gegenüber dem Amt und den Kolleginnen: „Es ist Gesetz und ich will die Kolleginnen nicht allein lassen“. In diesem Zusammenhang

werden ein befristetes Beschäftigungsverhältnis und die damit einhergehende Abhängigkeit als unangemessen für das Amt angesehen: „Bisher haben es zwei Nachwuchswissenschaftlerinnen gemacht, die einen befristeten Vertrag haben. Dies empfand ich unmöglich.“ Doch es werden auch persönliche Beweggründe für die Übernahme des Amtes angeführt, so bspw. die „eigene Erfahrung als Frau“, eine „gesunde Neugier“ oder auch der Wunsch, nach selbst erfahrener Förderung „aus Gleichstellungsmitteln [...] etwas zurückzugeben“. Auch die Vorstellung einer aktiven „Beteiligung/Mitwirkung am System Hochschule“ wird als Anlass genannt. Darüber hinaus haben sich Befragte, die bereits über Vorerfahrung verfügten, um das Amt beworben, wenn sie etwa „als Studentin schon Mitarbeiterin einer Gleichstellungsbeauftragten“, „vorher Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte“ oder in anderer Funktion tätig waren.

4.1.2 Organisationspraxen zur Gewinnung von Kandidatinnen

Im Folgenden stehen nun die in den Expert_inneninterviews geschilderten vielfältigen Organisationspraxen zur Gewinnung dezentraler Gleichstellungsbeauftragter im Fokus. Als erstes Ergebnis zeigt sich, dass bereits die Verantwortung der Fachbereichsleitung für den Findungsprozess verschieden interpretiert wird. Auch der Erfolg der Bemühungen stellt sich unterschiedlich schnell ein: Einige Expert_innen berichten, dass die Suche nach geeigneten Kandidatinnen einfach und problemlos verlaufe, während sie an anderen Fachbereichen größere Probleme bereite. Doch auch die Zugehörigkeit zu einer Statusgruppe oder das Beschäftigungsverhältnis spielen bei der Gewinnung von Kandidatinnen für das Amt eine Rolle.

Auswahlkriterien: Statusgruppe und Beschäftigungsverhältnis

Für die Expert_innen erweist sich in der Praxis die Statusgruppe – in Verbindung mit dem Beschäftigungsverhältnis – als wichtiges Kriterium bei der Auswahl geeigneter Kandidatinnen. Hierbei scheint es meist unausgesprochener Konsens zu sein, dass es sich um eine Wissenschaftlerin in einer abgesicherten Position handeln sollte, was entweder auf eine Professorin oder eine Mittelbaubeschäftigte mit einer entfristeten Stelle zutrifft:

„Als absehbar war, dass es Ersatz brauchen würde, haben wir uns [...] zusammengesetzt [...] und haben erst mal eine Liste erstellt mit Leuten, die

grundsätzlich infrage kommen, und das sind eben entweder Professorinnen oder entfristete wissenschaftliche Mitarbeiterinnen“ (FB, Pos. 39).

„Und dann war es irgendwie so klar, als sie dann dieses Amt aufgegeben hat, dass ich, als ich dann hier mit einer festen Stelle verankert war, das Amt übernehme [...]“ (FB, Pos. 27).

Die Suche nach Mitarbeiterinnen mit einer unbefristeten Stelle verweist zunächst auf das formale Kriterium, dass eine Amtsinhaberin auch für eine ganze Amtsperiode zur Verfügung steht, was angesichts von häufig kurzen Befristungszeiten auf einen Großteil der Mittelbaubeschäftigten nicht zutrifft (vgl. Mense et al. 2024: 71). Zudem ist eine entfristete Stelle mit weniger Abhängigkeiten gegenüber Vorgesetzten verbunden. Ein Status als Professorin verleiht darüber hinaus eine größere Autorität. Die (gezielte) Suche nach Kandidatinnen weiterer Statusgruppen wird von den Expert_innen kaum thematisiert. Eher wird deutlich, dass vorhandene Möglichkeiten nicht ausgeschöpft werden:

„Wir haben jetzt [...] in den Fachbereichsordnungen eingeführt, dass es auch studentische Stellvertreterinnen geben kann, aber das hat bis jetzt noch kein Fachbereich gemacht“ (ZGB, Pos. 86).

Damit spiegeln die Gespräche die geringe Vertretung von Studentinnen und MTV-Beschäftigten, die bereits in der Online-Befragung deutlich wurde.

Wer übernimmt Verantwortung? Strategien zur Besetzung des Amtes

Die Expert_innengespräche zeigen, dass an den Hochschulen unterschiedliche Strategien angewendet werden, um das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu besetzen. Dass dafür die Fachbereichsleitungen verantwortlich seien und aufgrund ihrer Zuständigkeit gegebenenfalls aktiv werden müssten, wird von den befragten Fachbereichsakteur_innen durchweg anerkannt. In welcher Form sie der Verantwortung nachkommen, wird von den (Pro-)Dekan_innen allerdings unterschiedlich interpretiert. So erläutert ein Dekan, dass die Ansprache potenzieller Kandidatinnen nicht vonseiten des Dekans aus initiiert werde. Dies sei einerseits bislang nicht nötig gewesen, andererseits sei es auch „ungeschickt, wenn der männliche Dekan die Person selektiert, die in der Gleichstellung tätig ist“ (FB, Pos. 55). Dennoch müsse er aktiv werden, sofern sich keine dezentrale

Gleichstellungsbeauftragte finden liebe. Ähnlich ist auch das Vorgehen eines anderen Dekans. Obwohl es in seinem Fachbereich schwer sei, Kandidatinnen für das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu gewinnen, spreche er selbst potenzielle Kandidatinnen bewusst nicht persönlich an, um Rollenklarheit und Distanz zu wahren. Er rufe zur Wahl auf und konzentriere seine Bemühungen darauf, die Institute zu motivieren, intern nach Kandidatinnen zu suchen. Hierfür greife er auch auf die Unterstützung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zurück, die ihm ein Anschreiben bereitstellt.

An anderen Fachbereichen wirken die Dekane hingegen aktiv bei der Kandidatinnensuche mit. So erwähnt eine Expertin, dass es nach dem Ausscheiden der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten für die Findung einer Nachfolgerin ein gemeinsames Brainstorming durch den Dekan, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und den verbleibenden dezentralen Gleichstellungsakteurinnen gegeben habe. Mit diesen seien dann Gespräche geführt worden.

Eine Sonderstellung nehmen dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ein, die zum Zeitpunkt ihres Amtsantritts bereits die Funktion als (Pro-)Dekanin innehatten und die sich daher in der Verantwortung gesehen haben, das Amt anzunehmen:

„Das war eigentlich erst mal keine freiwillige Entscheidung, sondern es war einfach klar, wir brauchen eine, und dann haben wir im Dekanat einfach eine – wir sind halt auch in der Verantwortung. Aber so kommt man manchmal zu den Posten, und dann fängt man an, es doch gut zu finden“ (FB, Pos. 39).

Auch eine weitere Prodekanin hat das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten übernommen, weil sie sich für das Thema interessierte und sonst niemand das Amt übernehmen wollte. So bilde eine inhaltliche Nähe zu Gleichstellungsthemen einen Anhaltspunkt für die Suche nach Kandidatinnen:

„Das war lange Zeit einfach so undiskutiert, so nach dem Motto, die, die dann auch in den Diskursen am vertrautesten ist, die soll das doch machen“ (FB, Pos. 25).

Wie bereits erwähnt sind teilweise auch die zentralen Gleichstellungsbeauftragten in die Suche nach Kandi-

datinnen involviert. Eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte weist in diesem Zusammenhang jedoch darauf hin, dass die Wahl der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an ihrer Hochschule in den Fachbereichsordnungen geregelt sei, sodass dort auch die Verantwortung liege. Sie selbst versuche, die Verantwortung in den Fachbereichen zu halten, auch wenn sie vor anstehenden Amtswechseln kontaktiert werde. Eine andere zentrale Gleichstellungsbeauftragte sieht die Verantwortung ebenfalls primär auf der dezentralen Ebene. Ihrer Einschätzung nach bemühen sich die Leitungen auch deshalb sehr stark, Kandidatinnen zu finden, weil sie negative Konsequenzen einer Vakanz befürchteten. Es lassen sich jedoch auch andere Positionen bei den zentralen Amtsinhaberinnen finden: So werden potenziell geeignete Frauen, mit denen bereits ein Kontakt bestehe, angesprochen und motiviert oder es wird – auch mit dem Ziel der eigenen Entlastung – proaktiv und systematisch nach intrinsisch motivierten Personen gesucht.

„Da kümmern wir uns tatsächlich gar nicht drum ...“ – problemlose Findungsprozesse

Vielfach schildern die Interviewpartner_innen, dass es nicht schwierig sei, eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte im Fachbereich zu bestellen, wie im folgenden Zitat deutlich wird:

„Also es war jetzt nicht so, dass ich durch das Haus gehen [...] und diese Position wie saures Bier anbieten musste“ (FB, Pos. 57).

Allerdings erleichtert ein hoher Frauenanteil im Fach die Gewinnung. Zudem wird darauf verwiesen, dass das Amt häufig bereits längerfristig und über mehrere Amtsperioden hinweg besetzt gewesen sei, sodass Findungsprozesse nur selten notwendig seien. Einige Dekanatsleitungen arbeiten daher mit dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zusammen, die bereits im Amt waren, bevor sie selbst ihre Position im Dekanat angetreten sind:

„Das ist seit Jahren in guten Händen oder in vier guten Händen [...], sie waren schon da, als ich zum Dekan gewählt wurde“ (FB, Pos. 36).

Ein Dekan berichtet, dass die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in ihrem Amt bestätigt wurde, ohne dass sich Gegenkandidatinnen zur Wahl stellten. Er führt dies auf die Wertschätzung der Kollegin zurück:

„Da sie gesagt hat, sie würde es gerne weitermachen [...] und sie schon eingearbeitet war, [...] das war eher so, dass wir sehr glücklich und froh waren, wo sie sagte, ja, ich kann mir das noch mal vorstellen“ (FB, Pos. 27).

An manchen Fachbereichen organisierten bereits aktive Kolleginnen die Suche nach potenziellen Kandidatinnen selbst und sprächen neue Kolleginnen direkt an, sodass in der Folge auch die anfallende Arbeit auf mehrere Schultern verteilt werden könne. Entsprechend wird auch von einigen zentralen Gleichstellungsbeauftragten die Gewinnung von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als unproblematisch dargestellt:

„Ja, da kümmern wir uns tatsächlich gar nicht drum und irgendwie sind sie dann doch immer da“ (ZGB, Pos. 77).

Auch wenn durchaus aktiv gesucht und „ordentlich akquiriert“ (ZGB, Pos. 115) werden müsse, um Interessentinnen für das Amt zu gewinnen, und sich nicht in allen Fachbereichen gleich viele Personen zur Mitarbeit bereit erklärten, wird dies nicht als Herausforderung oder Problem geschildert. Aus der Sicht einer Prodekanin sei die Aufgabe einer dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zwar

„ganz sicher kein Job, mit dem man sich beliebt macht, und kein Job, für den – der Dekan sagt immer so schön – für den man Vergnügungssteuer erheben kann“ (FB, Pos. 24),

es gebe jedoch am Fachbereich viele Personen, denen Gleichstellung ein Anliegen sei, sodass sich bisher immer Freiwillige für die Aufgabe gefunden hätten.

Dennoch scheinen in dieser Rückmeldung bereits Ambivalenzen auf, die in anderen Interviews noch deutlicher ausgedrückt werden.

„Da reißt sich ja keiner drum“ – Schwierigkeiten bei der Besetzung des Amtes

Einige Expert_innen aus den Dekanaten beschreiben Schwierigkeiten und Herausforderungen, das Amt der Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten zu besetzen. Dies hänge häufig von der Geschlechterzusammensetzung im Fach – insbesondere bei den Professuren – ab. Entsprechend gestalte sich die Suche nach Kandidatinnen in Fachbereichen mit niedrigen Frauenanteilen schwierig,

„weil es nicht viele Frauen im Fachbereich gibt und noch weniger, die tatsächlich infrage kommen für das Amt“ (FB, Pos. 27).

Der geringe Frauenanteil kann auch zu einem Problem werden, wenn die Position über einen langen Zeitraum von einer Frau besetzt war, die dann altersbedingt ausscheidet. In diesem Kontext wird auch thematisiert, dass die Position nur von einer Frau ausgeübt werden darf:

„Und dann tauchte so die Frage nämlich auf, wer will und keiner hat ‚Hier‘ geschrien, und es kommt natürlich noch der Punkt dazu, dass Gleichstellungsbeauftragte weiblich sein müssen“ (FB, Pos. 39).

Ein Dekan kritisiert die damit verbundene Ungleichbehandlung, die bei der Suche nach Kandidatinnen entsteht und stellt infrage, warum er seine Mitarbeiterin überreden soll, das Amt zu übernehmen, während sich männliche Kollegen mit Verweis auf ihre Karriere einfach gegen ein Engagement in der Gleichstellung entscheiden könnten. Obwohl sich im Fachbereich keine Frau zur Amtsübernahme bereit erklärt habe, sei ein Mann für das Amt nicht akzeptiert worden. Von anderen Expert_innen werden jedoch auch Argumente angeführt, warum das Amt nur von einer Frau ausgeübt werden sollte:

„Aber das Amt gehört jetzt, wenn es um Gender, Geschlecht geht, für mich auch erst mal in die Hände einer Frau. Zumindest in unserem Kontext, wo wir so wenig Frauen haben. Also das ist nicht einfach“ (FB, Pos. 27).

Unabhängig vom Frauenanteil im Fachbereich wird als weiteres mögliches Hindernis gesehen, dass die Amtsübernahme zu beruflichen Nachteilen führen könne. So erwähnt ein Dekan, dass „da auch Leute Sorgen haben, dass das irgendwann mal im CV vielleicht steht“ (FB, Pos. 48), auch wenn er selbst von keinem konkreten Fall einer Benachteiligung Kenntnis habe.

Ein weiteres Thema ist der hohe Arbeitsaufwand, der – insbesondere durch die Teilnahme an vielen Gremiensitzungen – mit dem Amt verbunden sei. Das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird daher auch als „richtiger Job“ (FB, Pos. 43) aufgefasst. In diesem Zusammenhang wird auch die Statusgruppe relevant: Aus Sicht des zitierten Dekans komme das Amt daher vor allem für Professorinnen infrage, weil diese sich sowieso in der Selbstverwaltung engagieren müssten

und sie – anders als Personen aus dem Mittelbau – ihre Karriereentwicklung und ihre Qualifikationsphase bereits abgeschlossen haben. Zugleich führe dies jedoch dazu, dass die Besetzung des Amtes mit Aushandlungsprozessen und „Deals“ verbunden sei (FB, Pos. 43) oder gar als „ein zähes Ringen“ beschrieben wird (FB, Pos. 71). Zudem sei die Wahl im Fachbereich problematisch, denn es müsse eine Frauenvollversammlung einberufen werden, zu der jedoch kaum jemand erscheine:

„Dann sind die beiden Kandidatinnen da, die gewählt werden sollen, und noch zwei von den hundert Frauen für diese Vollversammlung, und dann sagen wir das wieder ab, weil wir sagen, nee, so funktionieren Wahlen nicht, zwei Leute gehen hin und überlegen sich, wer es macht“ (FB, Pos. 71).

Doch auch wenn engagierte Kandidatinnen ohne Probleme gefunden werden, kann deren anfängliche Motivation schwinden, sobald der mit dem Amt verbundene hohe Arbeitsaufwand spürbar werde:

„Das machen die schon und sind auch immer am Anfang sehr neugierig. Nur, wenn sie dann halt merken, wie viel Arbeit das Amt dann doch erfordert, dann kann es häufig sein, dass nach zwei Jahren das Amt auch schnell wieder gewechselt wird“ (ZGB, Pos. 115).

Insofern zeigt sich erneut, dass das Finden geeigneter Kandidatinnen für das Amt immer wieder mit Herausforderungen verbunden ist, vor allem, wenn wenig Entlastungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen.

4.2 AMTSZEITEN UND STATUSGRUPPENZUGEHÖRIGKEIT

Wie die Auswertung der Grund- und Wahlordnungen ergeben hat (vgl. Teil III 3.), variieren die Amtszeiten der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an den verschiedenen Hochschulen in ihrer Länge. Kurze Amtszeiten führen möglicherweise zu einer erhöhten Fluktuation und damit verbunden auch zu Kompetenz- und Wissensverlusten, da sich neue Amtsinhaberinnen erst einarbeiten müssen. Umgekehrt könnten längere Amtsperioden bedeuten, dass sich weniger Frauen für eine Amtsübernahme bereit erklären, etwa, weil sich Interessierte nicht langfristig verpflichten wollen oder weil befristete Beschäftigungsverhältnisse mit kurzen Vertragslaufzeiten, wie sie im wissenschaftlichen und künstlerischen Mittelbau vorherrschen, dem entgegenstehen.

Des Weiteren kann auch die jeweilige Zugehörigkeit zu einer Statusgruppe für die Amtsausübung von Bedeutung sein, nicht zuletzt aufgrund von Hierarchien: So können Professor_innen Vorgesetzte von akademischen Mitarbeiter_innen, MTV-Beschäftigten sowie Studierenden (als Hilfskräfte) sein. Insbesondere Studierende stehen Lehrenden gegenüber, die sie bewerten, oder akademische Mitarbeitende sind Personen zugeordnet, die ihre Qualifikationsarbeiten betreuen. Dies kann Abhängigkeitsverhältnisse befördern.

4.2.1 Dauer der Amtszeit

Eine Amtszeit von zwei Jahren wird mit einem Anteil von 51,4 % am häufigsten von den befragten Studien-

teilnehmenden angegeben (Tab. III 4.1). Bei etwas mehr als einem Viertel (27,0 %) der Befragten beträgt die Amtszeit vier Jahre, und jede zehnte dezentrale Amtsinhaberin ist für eine Dauer von drei Jahren bestellt. Deutlich seltener sind Amtszeiten verbreitet, die fünf Jahre oder länger dauern oder die mit einem Jahr besonders kurz ausfallen. Unterschiede zwischen den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen fallen gering aus, tendenziell haben die Stellvertreterinnen etwas kürzere Amtszeiten. Die Prüfung der Daten nach Statusgruppe zeigt, dass insbesondere die befragten Studentinnen ihr Amt häufig nur für ein Jahr innehaben. Wird nach Hochschulart differenziert, lässt sich feststellen, dass an den HAWs vierjährige Amtszeiten (43,8 %) öfter vorkommen als an den Universitäten (20,2 %).

4.2.2 Statusgruppenzugehörigkeit

Dezentrale Amtsinhaberinnen entstammen überwiegend dem akademischen Mittelbau: So sind mehr als die Hälfte der Teilnehmenden an der Online-Befragung Mitglieder dieser Statusgruppe, während Professor_innen (28,1 %) sowie MTV-Beschäftigte (15,4 %) seltener und Studierende (3,6 %) lediglich vereinzelt vertreten sind (vgl. Tab. III 2.1). Im Folgenden wird untersucht, ob es Unterschiede zwischen den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und den Stellvertreterinnen bezüglich der Zugehörigkeit zu einer Statusgruppe gibt und ob sich Differenzen nach Hochschulart zeigen.

Tab. III 4.1 Wie viele Jahre beträgt eine Amtszeit in Ihrem Bereich?

Dauer der Amtszeit	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte		Stellvertreterinnen	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Ein Jahr	7	4,8 %	10	8,8 %
Zwei Jahre	73	50,3 %	60	52,6 %
Drei Jahre	16	11,0 %	11	9,6 %
Vier Jahre	42	29,0 %	28	24,6 %
Fünf Jahre oder länger	7	4,8 %	5	4,4 %
Gesamt	145	100 %	114	100 %

Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen. Frage 5.

Tab. III 4.2 Welcher Statusgruppe gehören Sie an?

Statusgruppe	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte		Stellvertreterinnen	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Professor_innen	60	33,9 %	30	20,8 %
Wissenschaftlicher und künstlerischer Mittelbau	88	49,7 %	80	55,6 %
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	24	13,6 %	27	18,8 %
Studierende	5	2,8 %	7	4,9 %
Gesamt	177	100 %	144	100 %

Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Frage 2.

Unter den befragten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind fast die Hälfte Mitglieder des wissenschaftlichen und künstlerischen Mittelbaus, bei den Stellvertreterinnen liegt ihr Anteil mit 55,6 % sogar noch etwas höher (Tab. III 4.2). Deutlich größere Unterschiede werden in der Gruppe der Professor_innen sichtbar. So gehört ein Drittel der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Gruppe der Professor_innen an, während bei den Stellvertreterinnen nur ein Fünftel der Befragten Professorinnen sind. Bei der zahlenmäßig kleineren Gruppe der MTV-Beschäftigten zeigt sich hingegen, dass sie etwas häufiger Stellvertreterinnen (18,8 %) als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (13,6 %) sind. Studierende sind in beiden Positionen kaum vertreten. Unter den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind es 2,8 % und unter den Stellvertreterinnen 4,9 %.

Eine Differenzierung zwischen Universitäten und HAWs ergibt keine Unterschiede in den Anteilen der größten Gruppe: Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten aus dem akademischen Mittelbau bilden in beiden Hochschularten die Mehrheit. Das ist insofern erstaunlich, als sich diese Beschäftigtengruppe an Universitäten und HAWs mit Blick auf Funktion und Beschäftigungsverhältnisse grundlegend unter-

scheidet (vgl. Mense et al. 2024). Hingegen üben an den HAWs deutlich mehr Professorinnen das Amt aus als an den Universitäten (38,5 % vs. 22,5 %). In der Statusgruppe der MTV ist das Verhältnis umgekehrt: Beschäftigte dieser Gruppe sind an den Universitäten anteilig häufiger im Amt als an den HAWs (18,0 % vs. 11,5 %). Dies kann darin begründet sein, dass die HAWs insgesamt über weniger Personal aus Technik und Verwaltung verfügen als die Universitäten und dieses an HAWs hauptsächlich in der zentralen Verwaltung tätig ist. Auch die befragten Studierenden üben ihr Amt ausschließlich an Universitäten aus.

4.2.3 Vertretung bestimmter Statusgruppen

Die Zugehörigkeit zu einer Statusgruppe führt mehrheitlich nicht dazu, dass die Amtsinhaberinnen vor allem ihre ‚eigene‘ Statusgruppe vertreten. Etwas mehr als zwei Drittel der Befragten geben an, dass alle Statusgruppen in ihren Verantwortungsbereich fallen, lediglich ein Drittel ist für bestimmte Statusgruppen zuständig (Tab. III 4.3). Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten geben am häufigsten an, für die Gruppe der Professor_innen verantwortlich zu sein (21,8 %), die Stellvertreterinnen nennen hingegen am häufigsten den wissenschaftlichen und künstlerischen Mittelbau

Tab. III 4.3 Sind Sie hauptsächlich für eine bestimmte Statusgruppe zuständig?

Zuständigkeit für eine Statusgruppe	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte		Stellvertreterinnen	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Ja, für die Professor_innen	38	21,8 %	18	13,4 %
Ja, für den wissenschaftlichen und künstlerischen Mittelbau	31	17,8 %	22	16,4 %
Ja, für die Studierenden	19	10,9 %	11	8,2 %
Ja, für die Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	13	7,5 %	11	8,2 %
Nein, für alle Statusgruppen zuständig	118	67,8 %	92	68,7 %

Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Frage 3, Mehrfachnennungen möglich.

(16,4 %). Nur etwa jede zehnte Amtsinhaberin ist hauptsächlich für die Gruppe der Studierenden zuständig. Insgesamt am seltensten (unter 10 %) wird eine Zuständigkeit für die MTV-Beschäftigten genannt.

Eine weitere Auswertung nach Statusgruppe ergibt, dass häufiger die befragten Studentinnen und Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung zurückmelden, in ihrer Funktion die Interessen der Frauen der eigenen Statusgruppe zu vertreten, bzw. alleinig für diese zuständig sind.

4.3 ARBEITSINHALTE

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen wirken auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags in den Fachbereichen und weiteren zentralen Einrichtungen der Hochschulen hin. Hierzu arbeiten sie in Gremien der Fachbereiche mit und sind so an Entscheidungs- und Entwicklungsprozessen beteiligt. Des Weiteren wirken sie an Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren mit und beraten die Fachbereichsleitung in Gleichstellungsfragen, insbesondere bei der Erstellung der dezentralen Gleichstellungspläne. Eine weitere wichtige Aufgabe ist die Beratung der Angehörigen des Fachbereichs zu gleichstellungsrelevanten Themen.

Anhand der Ergebnisse der Online-Befragung der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten werden im Folgenden die konkreten Tätigkeiten und die bearbeiteten Themen, die die Studienteilnehmenden in ihrem Bereich übernehmen, beleuchtet. Im Fokus steht ebenfalls, wie sich die Arbeitsschwerpunkte der dezentralen Amtsinhaberinnen ergeben.

4.3.1 Tätigkeitsbereiche

Die Begleitung von Berufungsverfahren, die Teilnahme an Gremiensitzungen sowie die Begleitung von Personalverfahren stellen sowohl für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als auch für die Stellvertreterin-

nen zentrale Tätigkeiten ihres Amtes dar (Abb. III 4.2). Gefragt, welche Tätigkeiten sie in ihrer aktuellen Amtszeit konkret ausführen, geben insgesamt etwas über 80 % der Studienteilnehmenden die Begleitung von Berufungsverfahren an. Zweithäufigste Tätigkeit ist für 76,8 % der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und für 69,3 % der Stellvertreterinnen die Teilnahme an Gremiensitzungen, gefolgt von der Begleitung von weiteren Personalverfahren mit Anteilen von 60,5 % (dezentrale Gleichstellungsbeauftragte) bzw. 52,1 % (Stellvertreterinnen).

Über die Hälfte der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gibt zudem an, dass sie Ansprechpersonen in Fällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sind, unter den Stellvertreterinnen sind es 38,6 %. Ein Unterschied zwischen dezentraler Gleichstellungsbeauftragter und Stellvertreterin zeigt sich ferner in der Beteiligung an der Erstellung von Gleichstellungsplänen (54,8 % vs. 37,1 %). Die Beratung des Dekanats bzw. der Fachbereichsleitung zu gleichstellungsrelevanten Themen zählt ebenfalls zu den gesetzlich vorgegebenen Aufgaben. Diese Aufgabe führt jedoch lediglich die Hälfte der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an, bei den Stellvertreterinnen sind es weniger als 30 %. Die Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen (37,3 %) und die Stellvertreterinnen (29,3 %) fungieren zudem als Ansprechperson in Fällen von Machtmiss-

Welche Tätigkeiten führen Sie in Ihrem Bereich konkret aus?

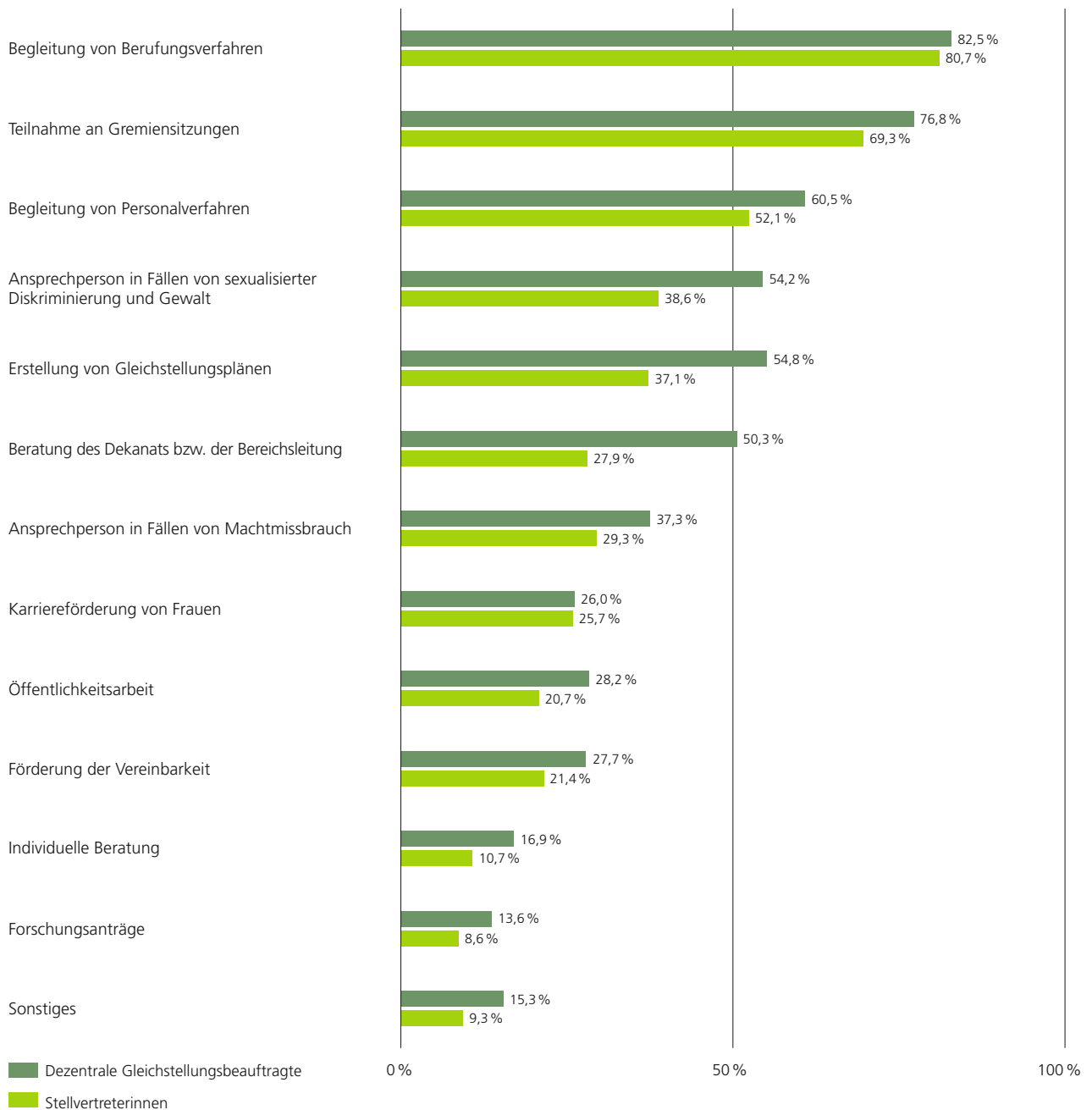


Abb. III 4.2 Aktuelle Tätigkeitsbereiche der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen (n = 177 dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, 140 Stellvertreterinnen). Frage 8, Mehrfachnennungen möglich)

brauch. Maßnahmen zur Karriereförderung von Frauen zählen für ein gutes Viertel der Befragten zu den konkreten Tätigkeiten, und auch Öffentlichkeitsarbeit zur Gleichstellung sowie die Förderung der Vereinbarkeit wird insgesamt zu rund einem Viertel genannt, wobei die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten diese Aspekte jeweils etwas häufiger angeben als die Stellver-

treterinnen. Das gilt ebenfalls für die nachfolgenden Tätigkeiten, wenn auch auf niedrigerem Niveau: So zählt die individuelle Beratung von Fachbereichs- bzw. Einrichtungsangehörigen in Fragen von Qualifizierung und Karriere sowie die Beteiligung an Forschungsanträgen mit Anteilen von deutlich unter 20 % zu den selten angegebenen Tätigkeiten in der aktuellen Amts-

Mit welchen Themen sind Sie im Rahmen Ihres Amtes hauptsächlich befasst?

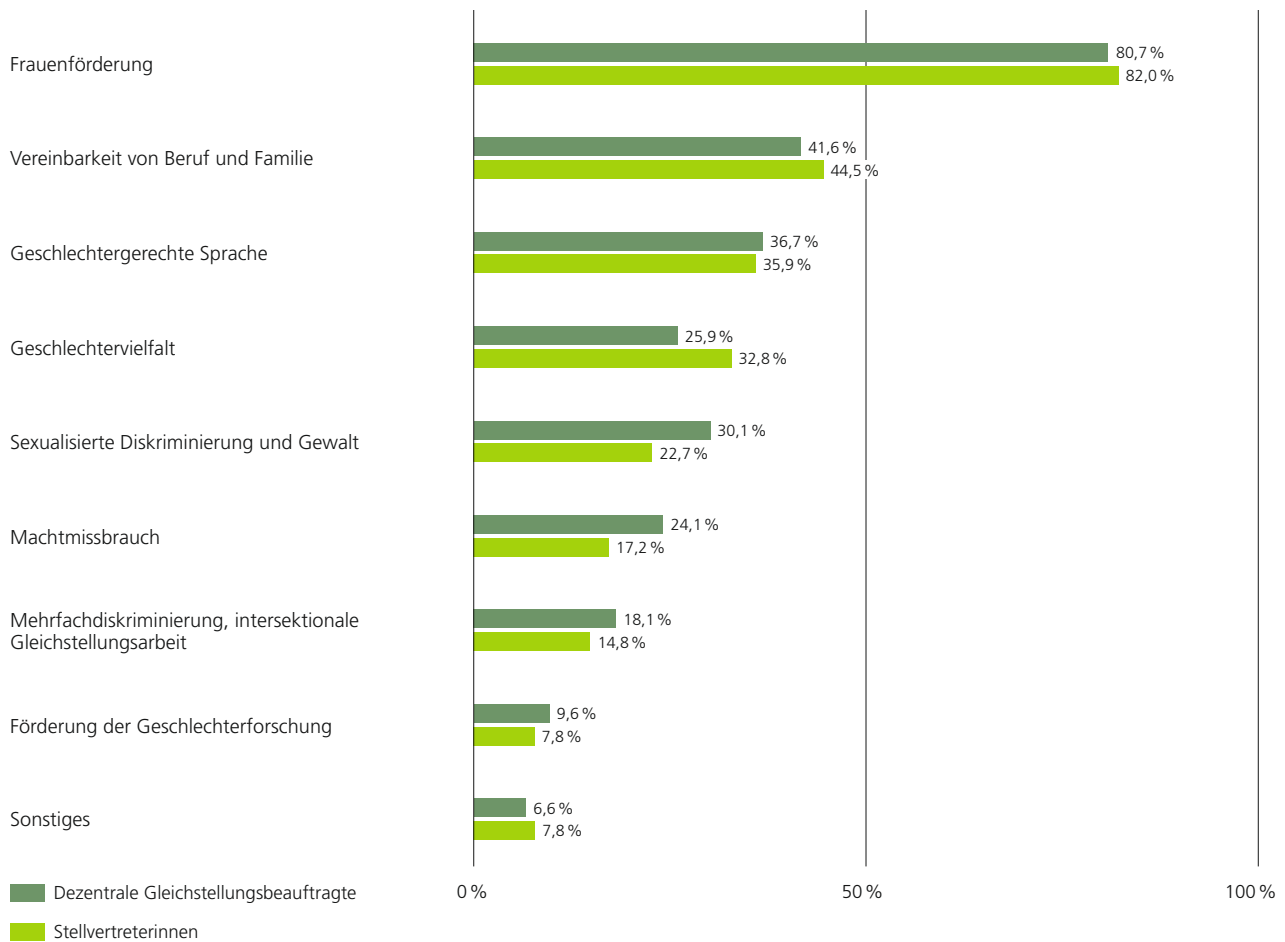


Abb. III 4.3 Themen der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen (n = 166 dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, 128 Stellvertreterinnen). Frage 9, Mehrfachnennungen möglich)

zeit. Die Antwortoption „Sonstiges“ weist Anteile von 15,3 % bei den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und 9,3 % bei den Stellvertreterinnen auf.¹⁸

4.3.2 Themenfelder

Die Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen zielt auf die Beseitigung struktureller Nachteile von Frauen im Studium, in der Wissenschaft und im Beruf. Die Förderung von Frauen hinsichtlich Qualifizierung und Karriere ist insofern für die befragten Amtsinhaberinnen mit einem Anteil von knapp über 80 % das zentrale Thema im Rahmen ihres Amtes (Abb. III 4.3). Am zweithäufigsten sind die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (41,6 %) und Stellvertreterinnen (44,5 %) mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschäftigt, gefolgt

von der Frage der geschlechtergerechten Sprache, die für etwas mehr als ein Drittel der Studienteilnehmenden von Bedeutung ist. Fast ein Drittel der befragten Stellvertreterinnen befasst sich zudem hauptsächlich mit dem Themenfeld geschlechtliche Vielfalt, unter den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind es nur rund ein Viertel. Das Phänomen der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt sowie Machtmissbrauch stellt demgegenüber eher für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ein vorrangiges Thema in ihrem Amt dar. Darüber hinaus befassen sich nur wenige der Befragten primär mit Mehrfachdiskriminierung und intersektionaler Gleichstellungsarbeit. Auch die Förderung der Geschlechterforschung wird mit Anteilen unterhalb von 10 % nur selten als zentrales Thema genannt. Weitere Themen, die einzelne Studienteilnehmende in

¹⁸ Da es sich bei „Sonstiges“ um eine geschlossene Antwortvorgabe handelt, können die weiteren Tätigkeitsbereiche nicht genauer spezifiziert werden.

Wie ergeben sich Ihre Arbeitsschwerpunkte?

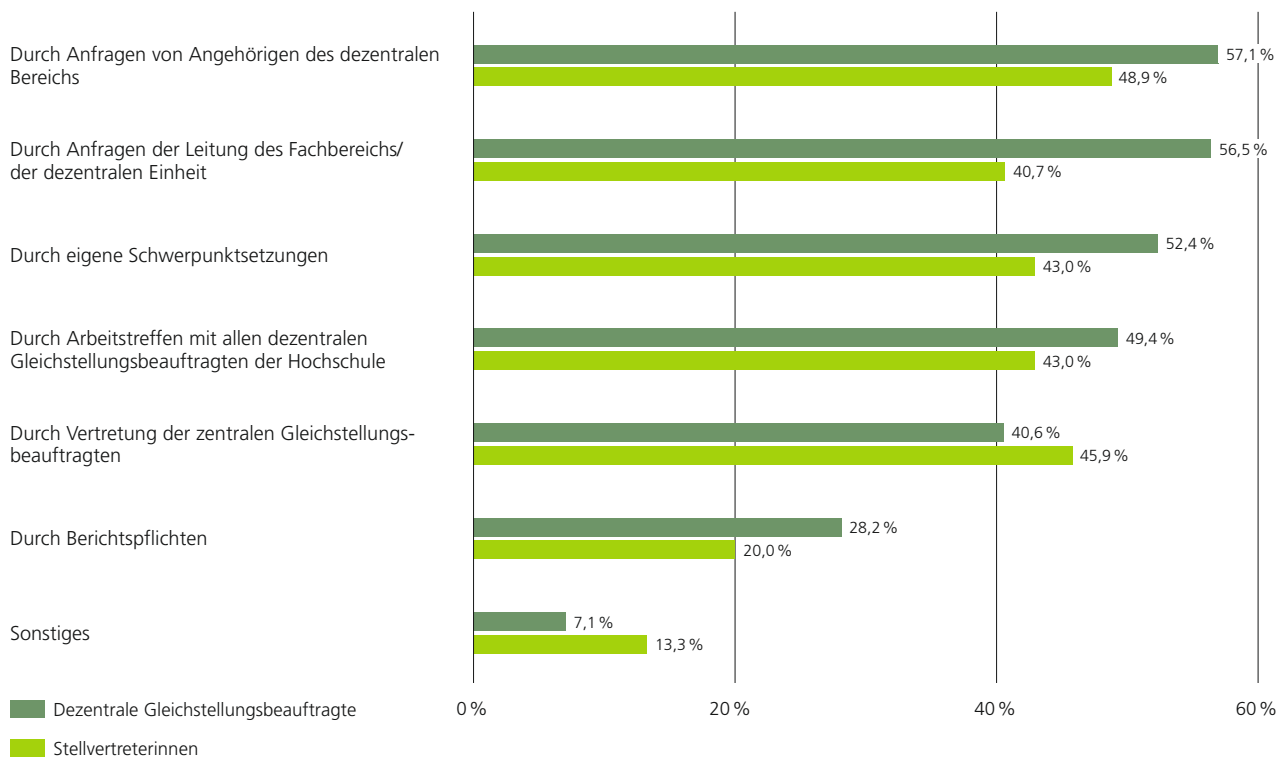


Abb. III 4.4 Bestimmung der Arbeitsschwerpunkte der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen (n = 170 dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, 135 Stellvertreterinnen). Frage 10, Mehrfachnennungen möglich)

einem offenen Textfeld angegeben haben, sind bspw. Einstellungsprozesse, die Vermittlung von Wissen, allgemeine Unterstützung, Förderung von Diversität, Vernetzung oder auch „Bürokratie“.

4.3.3 Schwerpunktsetzung

Die befragten (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen befassen sich mit einer Vielzahl von Themen und Tätigkeiten, wie in den vorherigen Abschnitten gezeigt wurde. Dabei ergeben sich ihre Arbeitsschwerpunkte am häufigsten durch Anfragen von Angehörigen des dezentralen Bereichs – mit Anteilen von 57,1 % (dezentrale Gleichstellungsbeauftragte) und 48,9 % (Stellvertreterinnen) (Abb. III 4.4). Hinsichtlich der weiteren Aspekte zeigen sich einige Unterschiede zwischen den beiden befragten Gruppen. So geben 56,5 % der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an, dass Anfragen der Fachbereichs- bzw. der dezentralen Bereichsleitung wesentliche Inhalte der Arbeit bestimmen, bei den Stellvertreterinnen sind es 40,7 %. Hier deutet sich

eine größere Nähe der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Leitungsebene an. Auch scheinen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten selbstbestimmter in ihren Arbeitsinhalten zu sein, denn etwas mehr als die Hälfte setzt die Schwerpunkte ihrer Tätigkeit selbst, wohingegen es bei den Stellvertreterinnen 43,0 % sind. Die Vernetzung aller dezentralen Amtsinhaberinnen der Hochschule bringt wichtige Impulse für die Arbeit. Für 49,4 % der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und 43,0 % der Stellvertreterinnen ergeben sich wichtige Arbeitsinhalte durch Treffen mit den Kolleginnen anderer dezentraler Einheiten. Ein weiterer, auch gesetzlich vorgegebener Arbeitsschwerpunkt ergibt sich durch die Vertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Dieser Punkt wird jedoch von weniger als der Hälfte der Befragten angegeben, von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (40,6 %) sogar etwas seltener als von den Stellvertreterinnen (45,9 %). Berichtspflichten bestimmen nur gelegentlich den Fokus der Tätigkeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (28,2 %) und der Stellvertreterinnen (20,0 %).

Neben diesen vorgegebenen Antworten konnten die Befragten in einem offenen Textfeld weitere Aspekte nennen, die ihre Arbeitsschwerpunkte prägen. Die offenen Antworten, zusammengefasst in der Kategorie „Sonstiges“, wurden insbesondere von den Stellvertreterinnen (13,3 %) und weniger von den dezentralen

Gleichstellungsbeauftragten (7,1 %) mitgeteilt. Angegeben wurde bspw. die Arbeitsteilung im Team oder in der Fakultät sowie vereinzelt Treffen mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten oder Tätigkeiten aufgrund konkreter Defizite oder Missstände.

4.4 RESÜMEE

Die Ergebnisse der Online-Befragung zeigen, dass die Übernahme des Amtes als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte oder als Stellvertreterin durch eine starke intrinsische Motivation geprägt ist, denn die Studienteilnehmenden bekundeten vielfach ein grundsätzliches Interesse an Gleichstellungsfragen und verfolgen das Ziel, Gleichstellung am Fachbereich voranzubringen. Gleichwohl spielen auch die Aufforderung oder Ansprache durch andere, etwa Dekan_innen oder Kolleg_innen, eine wichtige Rolle bei der Gewinnung von Kandidatinnen für das Amt.

Diese Suche nach möglichen Kandidatinnen für das Amt wird in den Expert_inneninterviews thematisiert. Als Auswahlkriterium wird häufig benannt, dass dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Gruppe der Professor_innen angehören oder zumindest eine unbefristete Stelle innehaben sollten. Dies gewährleiste eine größere Unabhängigkeit gegenüber Kolleg_innen und Vorgesetzten und ginge mit einer höheren Reputation einher. Bei der Findung möglicher Kandidatinnen wählen die Fachbereichsleitungen und die zentralen Gleichstellungsbeauftragten unterschiedliche Strategien: Teils wird proaktiv nach potenziellen Kandidatinnen gesucht, teils wird eher aus der Distanz unterstützt – etwa um, wie im Fall der Fachbereichsleitungen, Rollenkonflikte und Abhängigkeiten zu vermeiden, oder um, wie im Fall der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, die Verantwortung in den Fachbereichen zu belassen.

Kandidatinnen für das Amt zu gewinnen, gestaltet sich aus der Sicht der Fachbereiche sehr unterschiedlich: Es gibt Erzählungen über problemlose Findungsprozesse und langjährige vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Dekanatsleitung und dezentraler Gleichstellungsbeauftragter, während

in anderen Fachbereichen – vor allem solchen mit niedrigen Frauenanteilen – größere Schwierigkeiten bestünden, Interessentinnen für das Amt zu finden. In diesem Kontext kritisieren einzelne Expert_innen die gesetzliche Vorgabe, dass ausschließlich Frauen als Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden dürften. Ferner wird das Amt auch gelegentlich aus dem Dekanat heraus besetzt, sodass bspw. Prodekaninnen auch als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte amtieren.

Einblick in die Ausgestaltung des Amtes geben die Auswertungen der Online-Befragung: So variieren die Amtszeiten der befragten Amtsinhaberinnen in der Regel zwischen zwei und vier Jahren, wobei zweijährige Perioden für die Hälfte der Befragten gelten und vierjährige für etwas mehr als ein Viertel. Dabei sind vierjährige Amtszeiten öfter an den HAWs als an den Universitäten zu finden.

Die meisten Befragten – mehr als zwei Drittel – sind für alle Statusgruppen zuständig. Dabei gehören knapp die Hälfte der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und eine Mehrheit der Stellvertreterinnen dem akademischen Mittelbau an. Professorinnen sind mit etwa einem Drittel häufiger dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und seltener als Stellvertreterinnen tätig. Bei den MTV-Beschäftigten ist das Verhältnis umgekehrt, ihr Anteil ist insgesamt deutlich geringer. Studentinnen sind nur in Ausnahmefällen und dann eher als Stellvertreterinnen im Amt.

Das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen umfasst eine Vielzahl von Tätigkeiten und Themen: Gefragt nach ihren konkreten Arbeitsinhalten geben die weitestgehend meisten dezentralen Amtsinhaberinnen die Begleitung von Berufungsverfahren an, gefolgt

von der Teilnahme an Gremiensitzungen sowie der Begleitung von Personalverfahren. Auch die Funktion als Ansprechperson in Fällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie die Erstellung von Gleichstellungsplänen werden wiederholt genannt. Während die Begleitung der Berufungsverfahren für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertreterinnen gleichermaßen zentral ist, befassen sich erstere mit den anderen genannten Tätigkeiten deutlich häufiger. Die Beratung der Fachbereichsleitung ist immerhin für die Hälfte der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten relevant, bei den Stellvertreterinnen sind es jedoch nur etwas mehr als ein Viertel. Inhaltlich dominiert bei beiden Gruppen

das Thema Frauenförderung. Mit deutlichem Abstand folgen dann die Themen Vereinbarkeit, geschlechtergerechte Sprache, Geschlechtervielfalt sowie sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.

Die Schwerpunktsetzung der eigenen Arbeit erfolgt zu Teilen aufgrund von Anfragen der Leitung sowie von Angehörigen des Fachbereichs bzw. der dezentralen Einheit. Des Weiteren setzen die befragten dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten auch eigene Arbeitsschwerpunkte, oder diese ergeben sich durch den Austausch mit anderen dezentralen Amtskolleginnen sowie mit Vertreterinnen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten.

5 RESSOURCEN UND ENTLASTUNGEN FÜR DIE DEZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen der Hochschulen sind vielschichtig und anspruchsvoll. Um die Anforderungen des Amtes gut erfüllen zu können, benötigen die Amtsinhaberinnen daher entsprechende Ressourcen. Dazu zählt auch, dass Möglichkeiten bereitgestellt werden, um Kompetenzen und Gleichstellungswissen zu erwerben. Darüber hinaus sind zeitliche Entlastungen von anderen Tätigkeiten sowie finanzielle oder personelle Unterstützungsleistungen wesentliche Hilfen. Wie bereits aus Teil II des vorliegenden Gender-Reports hervorgeht, gewähren jedoch nur wenige Hochschulen den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten Kompensationen oder weitere Formen der Unterstützung für die Übernahme und Ausübung des Amtes.

In diesem Kapitel wird analysiert, ob und welche Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen bereitgestellt werden. Zunächst stehen die Perspektiven der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen im Fokus. Anhand der Auswertungen der Online-Befragung wird dargelegt, wie die dezentralen Amtsinhaberinnen Gleichstellungswissen erwerben und welche Arten der Entlastung sie erhalten. Daran anschließend liefern die Expert_inneninterviews mit den Fachbereichsleitungen und weiteren Gleichstellungsakteurinnen Aufschluss darüber, wie sie Bedarf und Umfang der vorhandenen Ressourcen für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten einschätzen.

5.1 ERWERB VON GLEICHSTELLUNGSWISSEN

Die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte in einem Fachbereich oder einer zentralen Einrichtung ist mit vielfältigen Anforderungen verbunden, wie in Studien bereits herausgestellt wurde: rechtliche Kenntnisse, Gleichstellungswissen, Organisationsfähigkeit, kommunikative Kompetenzen, um nur einige zu nennen. Zu-

gleich handelt es sich in der Regel nicht um ein Amt, das mit professionell spezialisiertem Personal besetzt wird, sondern mit Personen aus dem jeweiligen Bereich, die aufgrund anderer fachlicher Qualifikationen dort beschäftigt sind oder studieren.

Wie haben Sie die Kompetenzen und Wissen zur Förderung der Gleichstellung erworben?

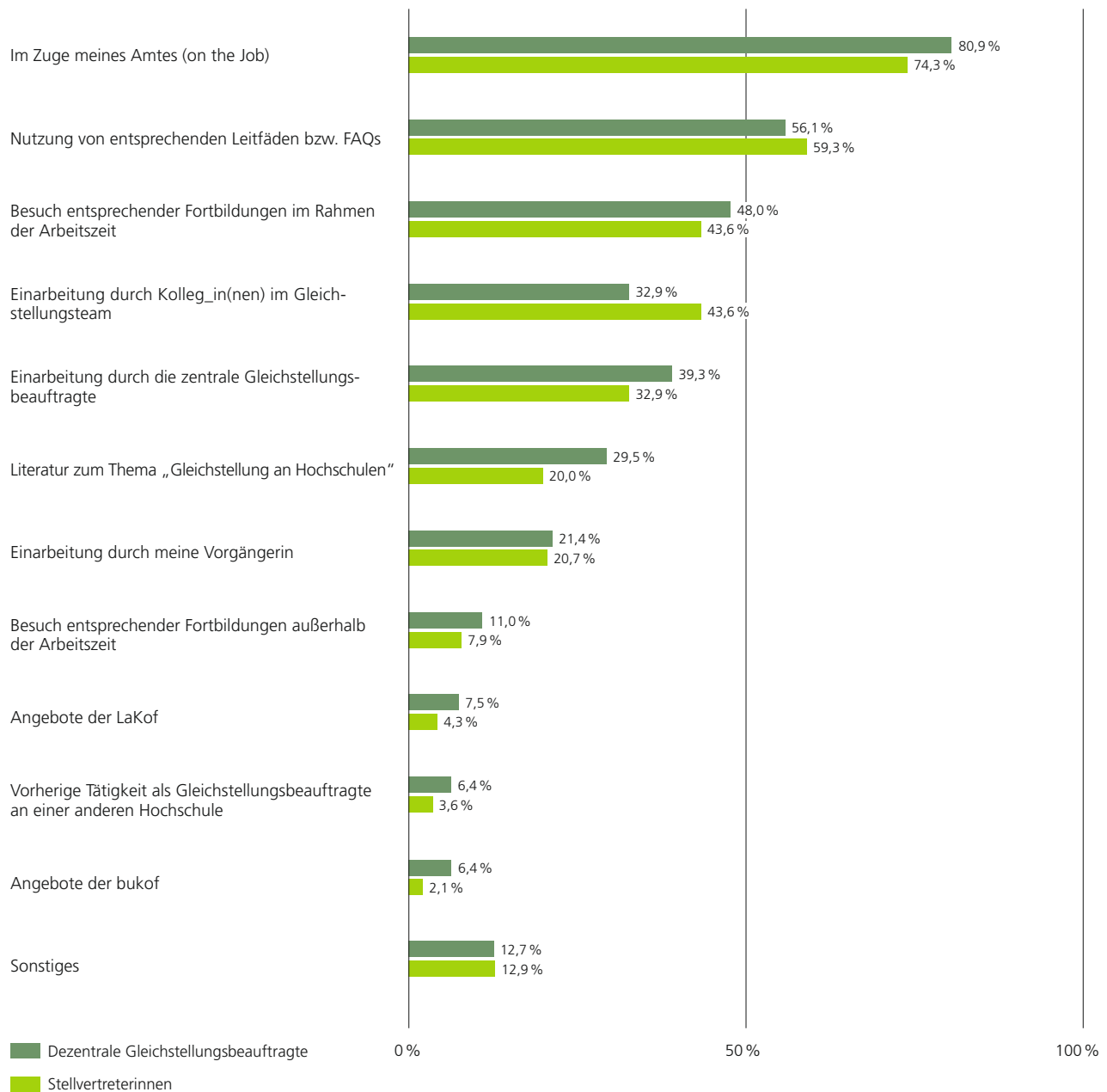


Abb. III 5.1 Erwerb von Kompetenzen und Wissen. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen (n = 173 dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, 140 Stellvertreterinnen). Frage 7, Mehrfachnennungen möglich)

Wie die dezentralen Amtsinhaberinnen die für die Ausübung des Amtes notwendigen Kompetenzen erwerben, wurde im Rahmen der Online-Befragung erhoben (Abb. III 5.1). Die mit Abstand am häufigsten gewählte Antwort lautet: im Zuge des Amtes (on the Job). Rund 80 % der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und rund 75 % der Stellvertreterinnen geben dies an.

Ein deutlich geringerer Anteil, aber immer noch die Mehrheit der Befragten, nutzt spezielle Leitfäden bzw. FAQs, während (allgemeinere) Literatur zum Thema Gleichstellung an Hochschulen von nur rund 30 % der Gleichstellungsbeauftragten bzw. 20 % der Stellvertreterinnen konsultiert wird. Insgesamt kommt dem selbstgesteuerten Lernen damit eine hohe Bedeutung zu.

Fortbildungen besuchen fast die Hälfte der befragten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen ihrer Arbeitszeit, etwa jede zehnte sogar außerhalb der Arbeitszeit. Beides trifft auf die Stellvertreterinnen etwas seltener zu. Wie die Auswertung des Weiteren zeigt, spielen andere Gleichstellungsakteur_innen beim Kompetenzerwerb eine wichtige Rolle, wobei die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten etwas häufiger als die Stellvertreterinnen anführen, dass sie durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte eingearbeitet werden (39,3 % vs. 32,9 %). Demgegenüber nennen die Stellvertreterinnen deutlich öfter ihre Kolleg_innen im Gleichstellungsteam als Quelle des Kompetenzerwerbs (43,6 % vs. 32,9 %). Die eigene Amtsvorgängerin hat hingegen für beide Gruppen eine geringere Bedeutung

für die Einarbeitung und wird nur von rund jeder fünften Befragten angegeben.

Angebote der nordrhein-westfälischen Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika (LaKof) sowie der Bundeskongress der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) als hochschulübergreifende Gleichstellungsebene werden insgesamt selten in Anspruch genommen (unter 10 %), dabei jeweils häufiger von den Gleichstellungsbeauftragten als von ihren Stellvertreterinnen. Ferner nutzen nicht ganz 13 % der befragten Studienteilnehmenden sonstige Möglichkeiten, um Gleichstellungskompetenzen und -wissen zu erwerben.¹⁹

5.2 FREISTELLUNGEN UND RESSOURCEN AUS SICHT DER DEZENTRALEN (STELLVERTRETENDEN) GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Welche Formen der Entlastung und Unterstützung erhalten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen für die Gleichstellungsarbeit? Ein Gleichstellungsteam sowie eine oder mehrere Stellvertreterinnen verteilen die Aufgaben auf mehrere Personen und stellen insofern selbst eine Ressource dar. Neben der Frage nach der Größe des eigenen Gleichstellungsteams wurden die Studienteilnehmenden zudem gebeten, Auskunft über Freistellungen und Unterstützungsleistungen zu geben. Des Weiteren ist von Interesse, ob die Befragten die zur Verfügung stehenden Ressourcen für ausreichend halten.

5.2.1 Größe des Gleichstellungsteams

Die Adressrecherche der Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen der nordrhein-westfälischen Hochschulen hat bereits ge-

zeigt, dass die Anzahl der Gleichstellungsbeauftragten in den einzelnen Bereichen stark divergiert. An einigen größeren Fakultäten der Universitäten gibt es teilweise mehr als zehn Amtsinhaberinnen, an anderen Hochschulen konnte keine Stellvertretung bestellt werden oder ist das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nicht besetzt. Des Weiteren werden auf den Hochschuleseiten auch für einige Fachbereiche Gleichstellungsteams aufgeführt, die nicht zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Stellvertreterin unterscheiden.

Als Ergebnis der Online-Befragung lässt sich feststellen, dass bis auf wenige Ausnahmen alle Studienteilnehmenden in einem Team tätig sind (Tab. III 5.1): Für 36,6 % der Studienteilnehmenden besteht ihr Gleichstellungsteam – einschließlich der Stellvertretungen – aus zwei und für 18,3 % aus drei Personen. Mit einem Anteil

Tab. III 5.1 Wie groß ist das dezentrale Gleichstellungsteam, in dem Sie tätig sind, einschließlich Stellvertretung(en)?

Größe des Teams	Anzahl	%
Ich bin allein zuständig	16	4,9 %
Zwei Personen	120	36,6 %
Drei Personen	60	18,3 %
Vier und mehr Personen	132	40,2 %
Gesamt	328	100 %

Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Frage 11.

¹⁹ Da es sich bei „Sonstiges“ um eine geschlossene Antwortvorgabe handelt, können diese weiteren Formen des Wissenserwerbs nicht genauer spezifiziert werden.

Tab. III 5.2 Gewährt Ihnen Ihr Fachbereich eine Freistellung oder Ähnliches für Ihre Tätigkeit?

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

Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Frage 12. Basis: alle dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen in den Fachbereichen.

von 40,2 % arbeiten die befragten Gleichstellungsbeauftragten am häufigsten in einem größeren Team aus vier und mehr Personen. Diese größeren dezentralen Gleichstellungsteams existieren häufiger an den Universitäten und Kunsthochschulen, an den HAWs dominieren hingegen Zweiertteams.

5.2.2 Gewährung von Freistellungen

Nur wenige Fachbereiche gewähren ihren Gleichstellungsbeauftragten eine Kompensation für den zeitlichen Aufwand, den ihr Amt mit sich bringt (Tab. III 5.2). Über drei Viertel der befragten Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten erhalten keine Freistellung von ihrer eigentlichen Tätigkeit. Dies gilt für die Stellvertreterinnen mit einem Anteil von 79,5 % etwas öfter als für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (74,0 %). Werden Freistellungen eingeräumt, verbleibt der Umfang überwiegend unterhalb der 25-%-Marke. Dies gilt für 16,9 % der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und 7,9 % der Stellvertreterinnen. Darüber hinaus wird 5,0 % der Befragten ein Überstundenausgleich gewährt. Höhere Freistellungsumfänge von über 25 % werden nur vereinzelt angegeben. Eine hauptamtliche Tätigkeit ist jedoch durchaus möglich, allerdings stellt sie mit einem Anteil von 2,8 % eine Ausnahme dar.

Die Auswertung nach Hochschulart ergibt, dass die Befragten, die an Kunsthochschulen tätig sind, ihr Amt ausschließlich ehrenamtlich ausüben, an den Universitäten sind es 79,2%. Demgegenüber verfügen die dezentralen Amtsinhaberinnen an den HAWs mit einem Anteil von 32,6 % am häufigsten über zumindest eine Art der zeitlichen Kompensation.

5.2.3 Verfügbare Ressourcen und Entlastung

Um die Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen zu befördern, sind die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auf gute Rahmenbedingungen angewiesen. Hierzu zählen finanzielle, personelle und räumliche Ressourcen sowie die Möglichkeit, Fortbildungen im Rahmen der Arbeitszeit zu besuchen. Bei der Frage, welche Ressourcen oder Arten der Entlastung den Studienteilnehmenden für die Gleichstellungsarbeit zur Verfügung stehen, wird sichtbar, dass über ein Drittel der Studienteilnehmenden ihr Amt in einem Umfeld ausüben, das keine Ressourcen für diese Tätigkeit bereithält (Abb. III 5.2). Dies gilt vor allem für die Stellvertreterinnen, die mit einem Anteil von 43,2 % häufiger angeben, keine Ressourcen zu erhalten als die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (34,3 %).

Die mit etwas mehr als 30 % am meisten genannte Ressource ist der Besuch von Fortbildungen während der Arbeitszeit, was zumindest eine Form zeitlicher Kompensation darstellt. Hierzu zählt auch die Möglichkeit der Reduzierung der Lehrverpflichtung, die 22,5 % der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in Anspruch nehmen können, jedoch nur 7,2 % der Stellvertreterinnen. Die Möglichkeit einer zeitlichen Entlastung bei der Lehre ist insbesondere an den HAWs relevant, denn hier beträgt das Deputat in der Regel 18 Semesterwochenstunden (SWS) und fällt somit deutlich höher aus als an den Universitäten. Die Auswertung nach Hochschulart zeigt dann auch, dass die Befragten an den HAWs zu einem Viertel angeben, dass sie eine zeitliche Entlastung bei der Lehre erhalten, während der Anteil an den Universitäten bei 12,6 % liegt. Im Übrigen gibt nicht einmal jede zehnte befragte Studienteilnehmende an, von ihren sonstigen Tätigkeiten zeitlich entlastet zu werden.

Welche Ressourcen oder Arten der Entlastung stehen Ihnen für die Gleichstellungsarbeit zur Verfügung?

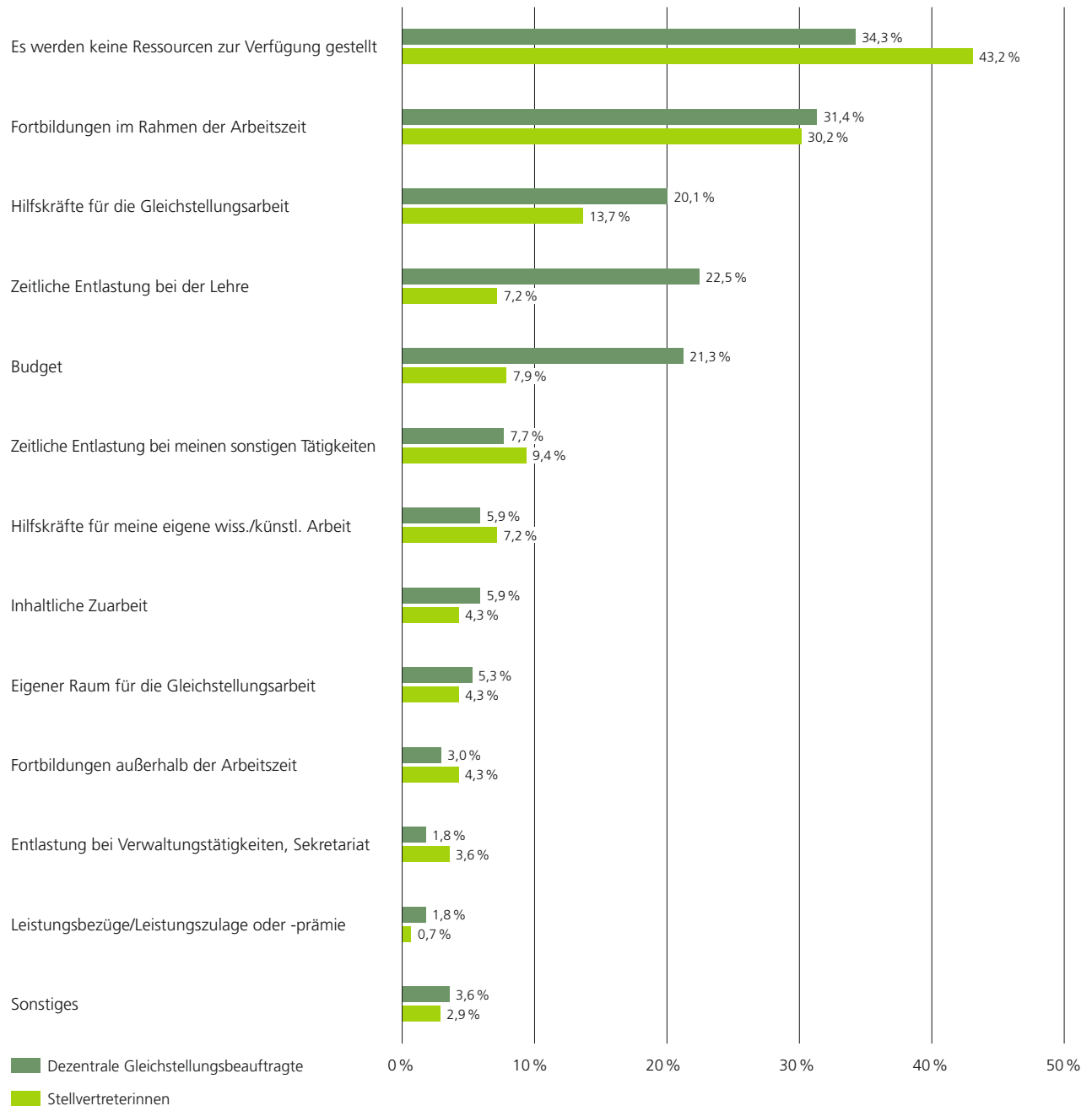


Abb. III 5.2 Ressourcen oder Arten der Entlastung für die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A); eigene Berechnungen (n = 170 dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, 135 Stellvertreterinnen). Frage 13, Mehrfachnennungen möglich)

Die personelle Unterstützung durch Hilfskräfte ist ebenfalls eine Ressource für die Gleichstellungsarbeit am Fachbereich. Ein Fünftel der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und 13,7 % der Stellvertreterinnen werden im Rahmen ihrer Tätigkeit durch Hilfskräfte

entlastet. Nur wenigen Befragten stehen dagegen Hilfskräfte für die eigene wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit zur Verfügung. Auch eine inhaltliche Zuarbeit oder eine Entlastung bei Verwaltungstätigkeiten, etwa durch ein Sekretariat, bilden eine Ausnahme.

Inwieweit halten Sie Ihre Ressourcen für ausreichend?

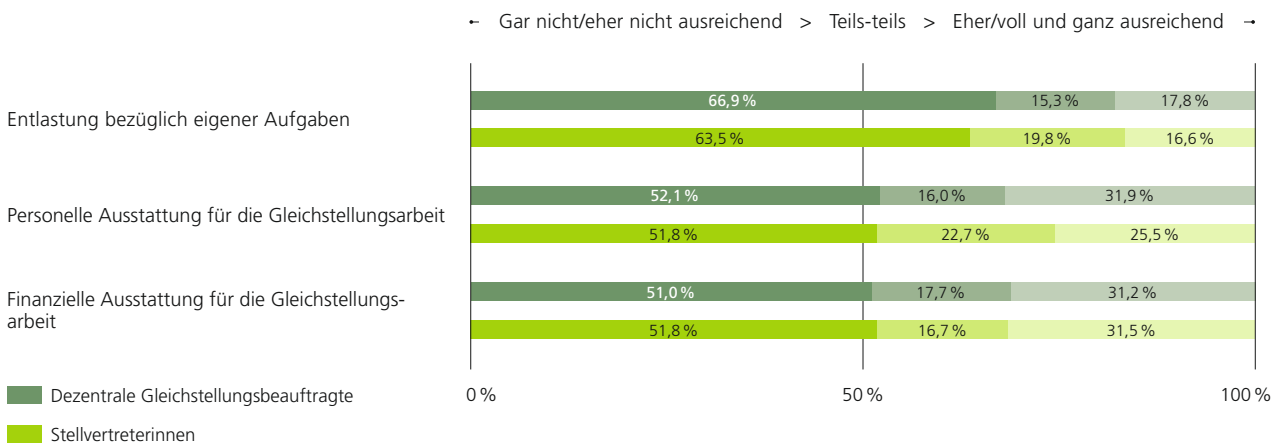


Abb. III 5.3 Bewertung der gewährten Entlastung und Ausstattung für die Gleichstellungsarbeit. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen (n = 170 dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, 135 Stellvertreterinnen). Frage 14, Mehrfachnennungen möglich)

Nur wenige Hochschulen oder Fachbereiche stellen für die dezentrale Gleichstellungsarbeit finanzielle Mittel bereit. So hat lediglich gut jede fünfte dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ein Budget, unter den Stellvertreterinnen fällt der Anteil mit 7,9 % nochmals deutlich geringer aus. Zudem können nur rund 5 % der Befragten einen eigenen Raum für ihre Amtsausübung nutzen, und kaum eine erhält für ihre zusätzliche Arbeit eine monetäre Anerkennung in Form von Leistungsbezügen oder anderen entsprechenden Zulagen.

5.2.4 Beurteilung der Ausstattung mit Ressourcen

Wie angesichts der geringen zeitlichen Entlastungen, Unterstützungsmöglichkeiten und finanziellen Mittel zu

erwarten, bewerten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und die Stellvertreterinnen ihre Ressourcen mehrheitlich als unzureichend (Abb. III 5.3). Insbesondere die Entlastung bezüglich der eigenen Aufgaben halten zwei Drittel der Amtsinhaberinnen für nicht ausreichend, lediglich für jede sechste ist diese auskömmlich. Hinsichtlich der personellen sowie der finanziellen Ausstattung für die Gleichstellungsarbeit besteht ebenfalls deutliches Verbesserungspotenzial, denn gut die Hälfte der befragten Gleichstellungsbeauftragten beurteilen beides als ungenügend. Zugleich zeigen sich rund 30 % mit diesen beiden Arten von Ressourcen zufrieden, wobei die Stellvertreterinnen in Bezug auf die personelle Unterstützung durch Hilfskräfte oder ein Sekretariat etwas zurückhaltender mit der positiven Bewertung sind.

5.3 ENTLASTUNG, UNTERSTÜTZUNG, FINANZIELLE MITTEL – PERSPEKTIVEN VON SCHLÜSSELAKTEUR_INNEN

Standen im vorherigen Abschnitt die Sichtweisen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen auf die zur Verfügung stehenden Ressourcen und Entlastungen im Fokus der Betrachtungen, werden nun die Perspektiven der interviewten Dekan_innen, Prodekan_innen, zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der weiteren Gleichstellungsakteurinnen betrachtet.

5.3.1 Zeitliche und personelle Ressourcen

In den Gesprächen mit den Expert_innen kommt ebenfalls zum Vorschein, dass nur wenige Hochschulen und

Fachbereiche eine zeitliche Entlastung für das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bereitstellen. Häufig handelt es sich bei den zeitlichen Kompensationen um Stundenentlastungen von sonstigen Tätigkeiten oder um minimale Ermäßigungen des Lehrdeputats von bspw. „0,5 SWS“ (FB, Pos. 62; Pos. 31). Inwiefern eine solche geringe Reduzierung des Lehrdeputats die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten jedoch tatsächlich entlastet und sinnvoll umgesetzt werden kann, bleibt fraglich, da wöchentlich stattfindende Lehrveranstaltungen in der Regel zwei SWS umfassen, was 90 Unterrichtsminuten entspricht. Des Weiteren

besteht an einer Hochschule lediglich eine Reduktion der Lehrverpflichtung für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Nach Auskunft einer Interviewpartnerin wird diese von ihr jedoch nur zur Hälfte in Anspruch genommen, sodass

„jetzt die Möglichkeit existiert, dass die Kolleginnen [...] diese verbleibenden Reduzierungen in Anspruch nehmen können“ (FB, Pos. 51).

Eine Lehrermäßigung für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten wird als hilfreich angesehen, denn „der Aufwand ist schon nicht klein [...] da kommt eben noch was on top“ (FB, Pos. 47). Begründet wird die Notwendigkeit der Entlastung auch mit der zusätzlichen Arbeit für die Amtsinhaberinnen:

„Nehmen Sie allein die Verfahren im Personalbereich. Das ist ein sehr umfangreicher Bereich, der zumindest mal gesichtet werden muss“ (FB, Pos. 60).

Eine weitere Dekanatsleitung sieht das Amt der Gleichstellungsbeauftragten vor dem Hintergrund der Arbeitsbelastung als Haupttätigkeit. Die Amtsinhaberin werde daher von ihrer sonstigen Arbeitszeit entlastet, was auch den jeweiligen Dienstvorgesetzten klar sei. Zudem könne die vorherige Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten auf andere verteilt werden. Dies sei für den Fachbereich relativ leicht zu regeln. Der Umgang mit Freistellungen und Stundenreduktionen für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten kann jedoch auch mit Herausforderungen verbunden sein. So verweist eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte darauf, dass Freistellungen bei bestehender Lehrverpflichtung an ihre Grenzen stoßen und

„dass es manchmal nicht ganz einfach ist, das im Alltag, während der Vorlesungszeit, gut miteinander zu verquicken“ (ZGB, Pos. 27).

Die unterschiedliche Herangehensweise der Hochschulen bei den Entlastungsmöglichkeiten wird von den zentralen Gleichstellungsbeauftragten angesprochen. Während an einer Hochschule eine Richtlinie zur zeitlichen Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen existiert, sei an einer anderen Hochschule die Frage der Freistellung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ein „kleiner wunder Punkt“ (ZGB, Pos. 75):

„Es gibt individuell ausgehandelte, unterschiedliche Kompensationsmöglichkeiten in den Fakultäten für die Dezentralen. Manche sind tatsächlich [...] zehn Stunden freigestellt, manche kriegen eine Vertragsverlängerung, Studentinnen können auch einen Hilfskraftvertrag bekommen“ (ZGB, Pos. 75).

Als mögliche dauerhafte Lösung für das Entlastungsproblem wird ein fachbereichsübergreifendes, hochschulweites Konzept erwähnt, das in jeder Fakultät und Einrichtung eine Freistellung im Umfang einer halben Stelle vorsieht, dessen Einführung jedoch bereits mindestens zweimal gescheitert sei. Ein neuer Versuch sei in Planung, zumal dieses Modell an den Berliner Hochschulen erfolgreich praktiziert werde.

Als weitere Ressource für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wird von Expert_innen die Bereitstellung von Mitteln für studentische oder wissenschaftliche Hilfskräfte thematisiert:

„Ich glaube, wenn zwei oder drei Berufungskommissionen zusammenkommen, gibt es eine Entlastung, die im Wesentlichen in der Bereitstellung von HiWi-Mitteln [...] besteht“ (FB, Pos. 31).

Dieses Konzept der Hilfskraftmittel wurde laut Dekanatsleitung in der Hochschule „beschlossen quasi über die Köpfe der Fakultäten hinweg“ (FB, Pos. 31). Eine weitere Methode der Entlastung ist das Modell dezentraler Gleichstellungskommissionen. Damit wird

„Gleichstellungsarbeit auf mehrere Schultern verteilt, dadurch haben wir viel mehr Personen auch, die sich kümmern können und die legitimiert sind, sich auch kümmern zu dürfen“ (ZGB, Pos. 32).

Darüber hinaus teilen drei Expert_innen mit, dass an ihren Fachbereichen eine Gleichstellungsreferentin bzw. Koordinierungskraft die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unterstützt. Eine dieser dezentralen Gleichstellungsakteurinnen begleite etwa Programme und koordiniere sie, was so die Arbeit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten erleichtere,

„von der Mittelförderung über das [...] Mentoring-Programm bis hin zu den anderen Dingen, die Büroarbeiten [...]“ (FB, Pos. 37–39).

In einem weiteren Interview wird auch auf die Grenzen der Unterstützung durch eine Referentin verwiesen: immer dann, wenn Geheimhaltungspflichten zu berücksichtigen seien. Insgesamt lasse sich jedoch eine gute Arbeitsstruktur für die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte nur durch eine Freistellung und zusätzlich eine Entlastung durch eine Referentin realisieren.

5.3.2 Finanzielle Mittel für Gleichstellungsprojekte

Nur wenige Expert_innen erwähnen, dass es Fachbereichsmittel für die dezentrale Gleichstellungsarbeit selbst gibt, die über zeitliche und personelle Ressourcen für das Gleichstellungsteam hinausgehen. Die Höhe der angesprochenen Mittel bewegt sich an einer Hochschule je nach Größe des Fachbereichs zwischen 1.500 und 3.000 Euro, während an einer weiteren Hochschule die Gelder (5.000 Euro jährlich) pauschal an die dezentralen Gleichstellungsakteur_innen vergeben würden. An einer Hochschule wird ein besonderes Modell praktiziert, indem die Fakultäten 1 % ihres Grundhaushalts für Gleichstellung ausgeben müssen, „und je nach Fakultätsgröße sind das zwischen fünfzehn- und hundertfünfzigtausend Euro im Jahr“ (ZGB, Pos. 182).

An manchen Hochschulen können Mittel für Projekte oder Veranstaltungen bei der zentralen Gleichstellungsbeauftragten beantragt werden. In diesem Zusammenhang ist es für eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte wichtig, dass sich auch die Fakultäten bei Projekten finanziell beteiligen:

„Und wir versuchen dann auch manchmal, wenn wir da irgendwas angestoßen haben, zu sagen, guckt doch, dass ihr das über die Fakultät bitte auch finanziert. [...] Es ist so ein Aushandlungsprozess. Wir haben einzelne Projekte dann auch mal mit einigen Fakultäten gemacht“ (ZGB, Pos. 43).

Finanzmittel für dezentrale Gleichstellungsarbeit tragen nicht nur zur Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bei, sondern eröffnen auch Gestaltungsmöglichkeiten. So berichtet eine befragte Expertin, dass an ihrer Hochschule in früheren Jahren Gelder für Gleichstellungsprojekte eingeworben werden konnten. Dies erlaubte es, Projektmitarbeiterinnen oder Hilfskräfte einzustellen, was für die Befragte als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte eine wichtige Quelle der Entlastung bedeutete:

„Das hat mich natürlich auch entlastet bei anderen Aufgaben der Gleichstellung. Das heißt, sie hat für mich auch mal irgendwie eine Statistik gemacht oder so was [...] wir haben wirklich tolle Projekte gemacht, hauptsächlich [...] mit dem Fokus auf Gewinn von Studentinnen. [...] Und wie gesagt, über die Jahre hatte ich da immer noch eine studentische Hilfskraft über die Projektgelder. Und das, ja, das hat mich einfach entlastet und dadurch konnte ich viel machen“ (FB, Pos. 33).

In den Gesprächen wird deutlich, dass mit wenigen Ausnahmen die zur Verfügung stehenden Ressourcen wie zeitliche Entlastung sowie personelle und finanzielle Unterstützung nicht ausreichend sind. So äußern Expert_innen, dass „0,5 SWS“ (FB, Pos. 31) oder die Ressourcen „vorne und hinten nicht reichen“ (ZGB, Pos. 75). Demgegenüber sieht eine weitere Gesprächspartnerin, dass die Entlastung „nicht wahnsinnig viel“ sei, „aber es ist eine Teilentlastung“ (FB, Pos. 27).

5.3.3 Das Amt als Ehrenamt?

Das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird von mehreren Dekan_innen als Teil der akademischen Selbstverwaltung verstanden. Vor diesem Hintergrund wird erklärt, dass es trotz der Mehrarbeit, die die Gleichstellungsbeauftragten leisten, keine besonderen Kompensationen gebe:

„Meine Lieblingsidee war, das zu vergüten, denn die Frauen haben mehr Arbeit, also könnten sie auch mehr Geld kriegen meiner Meinung nach. Das darf ich nicht. Das ist ein Teil der Selbstverwaltung, das darf nicht vergütet werden. Das ist verboten. Und deshalb ist es schwierig“ (FB, Pos. 71).

Darüber hinaus wird darauf verwiesen, dass auch andere Ämter, die z. T. ebenfalls Haupttätigkeiten seien, aufgrund der Finanzsituation der Hochschulen keine Entlastung erhielten, die jedoch ebenfalls nötig wäre:

„Es gibt einfach zu viel Administrationsakte und zu viele Kommissionen und Dinge und gesetzlich vorgeschriebene Positionen, die irgendwie belegt werden müssen, dass man jetzt anfangen könnte, zu sagen, das machen wir jetzt, stattdessen jetzt aus. [...] Also ich würde sagen, wir brauchen eine hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte. Wir brauchen aber auch eine hauptberufliche Nachhaltigkeitsbeauftragte und auch eine hauptberufliche

Internationalisierungsbeauftragte. Das geht halt einfach nicht, besonders nicht in der finanziellen Situation, in die man die [Hochschulen] gebracht hat“ (FB, Pos. 45).

Ein anderer Begründungsstrang rekurriert umgekehrt darauf, dass das Amt nicht so viel Zeit beanspruche, insbesondere wenn es sich lediglich um die Begleitung einer Berufungskommission pro Semester handle. Auch die Berufungskommissionsmitglieder hätten einen entsprechenden Zeitaufwand und „der oder die Vorsitzende müssen dann noch viel mehr arbeiten“ (FB, Pos. 23). So wird der Arbeitsaufwand des Amtes relativiert, indem er mit anderen Aufgaben der Selbstverwaltung in Beziehung gesetzt wird. An einer anderen Hochschule übernehmen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre zentrale Stellvertreterin viele Aufgaben in den Fachbereichen. Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs habe noch einige andere Posten inne, und auch da habe sie

„nicht die Entlastung, die sie verdient hätte. [...] Ich kann mir schon vorstellen, dass das insgesamt so ein bisschen schief ist, ja, aber ich sag mal, sie steckt da jetzt nicht so irre viel Zeit rein, wie es vielleicht an anderen Hochschulen ist“ (FB, Pos. 48).

Diesen relativierenden Positionen gegenüber betonen die zentralen Gleichstellungsbeauftragten, dass das dezentrale Gleichstellungsamt kein Ehrenamt sei:

„Bei manchen Fachbereichen ist automatisch mit Amtsübernahme sozusagen: Du machst das ja im Ehrenamt“ (ZGB, Pos. 39).

Ein Modell, die zusätzliche Arbeit zu würdigen, besteht darin, eine einmalige Sonderzahlung zu gewähren. Neben der Stundenentlastung, die im Prinzip Standard sei, erhält die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte an einer Hochschule eine Bonuszahlung vom Dekanat, um Wertschätzung für die Tätigkeit auszudrücken:

„Auch, um zu sagen, ihr macht eine tolle Arbeit und da gibt es ja dieses Instrument, wo man dann sagen kann, okay, man macht es über eine Einmalzahlung oder Zulage“ (FB, Pos. 30).

Dieser Ansatz, den Mehraufwand des Amtes im Rahmen der Möglichkeiten des Fachbereichs finanziell anzuerkennen, bleibt jedoch eine Ausnahme.

Insgesamt wird die Frage der Entlastung als ein „Dauerthema“ und „Riesenthema“ (ZGB, Pos. 28) bezeichnet. Mangelnde zeitliche Kompensation bedeuteten daher für die dezentralen Kolleginnen vielfach,

„dass die eben schauen im Rahmen ihrer Tätigkeit, kriegen sie es irgendwie unter, und die, die eben nicht so viel leisten, da geht es häufig einfach nicht“ (ZGB, Pos. 27).

Letztlich führe die mangelnde Entlastung auch zu Problemen bei der Gewinnung von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten:

„Dass sie dann eben sagen, es gibt eine Überbelastung, wir müssen erst mal die Geschlechterparität in den Gremien einhalten, dann sollen wir auch noch als Gleichstellungsbeauftragte in die Verfahren gehen. Das ist uns zu viel, das wollen wir so nicht mitmachen“ (ZGB, Pos. 35).

Zudem sind Überlastungen aus der Sicht einer weiteren zentralen Gleichstellungsbeauftragten

„für beide Seiten frustrierend, weil ich mir wünschen würde, dass da mehr passiert und die andere Seite natürlich frustriert ist, dass sie gar nicht so viel leisten können, wie sie vielleicht am Anfang sich vorgestellt haben“ (ZGB, Pos. 25).

5.4 RESÜMEE

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen benötigen ausreichende Ressourcen, um die Anforderungen des Amtes gut erfüllen zu können. Zu diesen zählen auch das Vorhandensein oder die Möglichkeit des Erwerbs von Kompetenzen und Gleichstellungswissen.

Die Ergebnisse der Online-Befragung zeigen, dass die überwiegende Mehrheit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten die entsprechenden Kompetenzen eigenständig erwirbt, vor allem im Zuge ihrer Amtsausübung. Hierzu nutzen sie oftmals die vorhandenen Leitfäden und FAQs oder besuchen Fortbildungen im Rahmen ihrer Arbeitszeit. Während die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten häufiger durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte eingearbeitet werden, erfolgt das bei den Stellvertreterinnen öfter durch die Kolleg_innen im Gleichstellungsteam. Externe Angebote der LaKof oder der bukof spielen auf dezentraler Ebene hingegen nur eine marginale Rolle.

Hinsichtlich der Größe der Gleichstellungsteams dominieren Vierer- und Zweierteams. Nur jede 20. Befragte gibt an, allein zuständig zu sein. Insgesamt stehen kaum zeitliche und personelle Ressourcen für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und die Stellvertreterinnen zur Verfügung: Mehr als drei Viertel der Befragten erhalten keine Freistellung. Wird diese gewährt, erfolgt das meist nur in einem geringen Umfang von weniger als 25 %. Hinzu kommt, dass über ein Drittel der Befragten, insbesondere Stellvertreterinnen, über keine Ressourcen für die Amtsausübung verfügt. Dass der Besuch von Fortbildungen im Rahmen der Arbeitszeit erfolgt, ist die von beiden Befragtengruppen am häufigsten

genannte Form von Entlastung. Stellvertreterinnen profitieren deutlich seltener von den Entlastungen bei der Lehre oder durch Hilfskräfte und verfügen noch seltener über ein Budget. Insgesamt bezeichnet eine deutliche Mehrheit der Befragten die Ausstattung ihres Amtes als unzureichend. Dies umfasst insbesondere die Entlastung bezüglich der eigenen Aufgaben, aber ebenso die personellen und finanziellen Ressourcen.

Auch den interviewten Schlüsselakteur_innen zufolge erhalten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten eher selten eine – bisweilen vom Umfang her symbolische – Entlastung für ihre Tätigkeit. Ebenso wird die finanzielle Ausstattung als prekär geschildert. Doch es gibt auch Ausnahmen: So werden an drei Fachbereichen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch im Dekanat angesiedelte Gleichstellungsreferent_innen unterstützt. In Einzelfällen erhalten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten eine Sonderzahlung oder wird das Amt als eine Haupttätigkeit angesehen. In den Gesprächen bestätigt sich jedoch das Ergebnis der Online-Befragung, dass die zeitliche Entlastung der Amtsträgerinnen nur in geringem Ausmaß erfolgt und eine finanzielle Entschädigung in der Regel ganz ausbleibt. Als Begründung äußern einige Fachbereichsleitungen ein Verständnis der dezentralen Gleichstellungsarbeit als Ehrenamt im Rahmen der hochschulischen Selbstverwaltung – eine Perspektive, die von den zentralen Gleichstellungsbeauftragten deutlich zurückgewiesen wird. Insgesamt ergibt sich ein Bild von hochschulintern uneinheitlichen Regelungen, die z. T. auf individuell ausgehandelten Vereinbarungen beruhen.

6 GLEICHSTELLUNGSVERSTÄNDNIS UND HANDLUNGSFELDER DEZENTRALER GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Gleichstellung ist ein Begriff, der unterschiedliche Bedeutungen beinhalten kann. Im Allgemeinen rekurriert Gleichstellung darauf, dass sich die Lebenssituationen von verschiedenen sozialen Gruppen unterscheiden und Benachteiligungen für bestimmte soziale Gruppen existieren. Gleichstellungspolitik und -maßnahmen zielen darauf ab, bestehende Benachteiligungen abzubauen und zukünftige zu verhindern. Dadurch sollen gleiche Lebenschancen sowie eine gleichberechtigte Teilhabe an gesellschaftlichen Ressourcen gewährleistet werden. Zunächst wurde mit dem Begriff insbesondere die Gleichstellung von Frauen und Männern verbunden und als Prozess beschrieben, der dazu beitrage, Geschlechterungleichheiten abzubauen, und damit einhergehend die Realisierung individueller Lebensentwürfe ermögliche (vgl. Nussbaumer 2023: 44f.). In diesem umfassenden Verständnis geht Gleichstellung über

Ansätze rechtlicher und formaler Gleichbehandlung hinaus. Seit einigen Jahren werden zunehmend die Ausdrücke Geschlechtergleichstellung oder Gleichstellung aller Geschlechter genutzt, um geschlechtliche Vielfalt jenseits der Zweigeschlechtlichkeit abzubilden.

In diesem Kapitel stehen die Sichtweisen der Schlüsselakteur_innen auf Gleichstellung im Zentrum der Betrachtung. Dabei wird anhand der Ergebnisse der Expert_inneninterviews zunächst vorgestellt, welchem Gleichstellungsverständnis die Befragten folgen. Die formulierten Gleichstellungsverständnisse enthalten bereits Hinweise auf Themenfelder und mögliche Ziele der Gleichstellungsarbeit am Fachbereich. Diese werden im anschließenden Abschnitt zu Handlungsfeldern dezentraler Gleichstellungsarbeit konkreter beleuchtet.

6.1 GLEICHSTELLUNGSVERSTÄNDNISSE

In den Expert_innengesprächen mit den Fachbereichsakteur_innen und den zentralen Gleichstellungsbeauftragten werden unterschiedliche Gleichstellungsverständnisse sichtbar. Diese Unterschiede zeigen sich u. a. bei den genutzten Begrifflichkeiten wie Chancengleichheit, Gerechtigkeit und Gleichbehandlung, die für einige Gesprächspartner_innen über Fragen der Geschlechtergleichstellung hinausgehen. Hier deutet sich auch eine Erweiterung des Gleichstellungsverständnisses in Richtung Diversity an. Für andere Befragte beinhaltet Gleichstellung hingegen vor allem die Beseitigung der Benachteiligung von Frauen und deren Förderung. Die in den Gesprächen geäußerten verschiedenen Sichtweisen auf Gleichstellung werden in der Folge näher aufgeschlüsselt.

6.1.1 Gleichstellung als Frauenförderung

Ein häufig geäußertes Verständnis von Gleichstellung bezieht sich darauf, Frauen gezielt zu fördern, um insbesondere den Anteil der Professorinnen zu erhöhen. So ist für eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte die „Gleichstellung der Geschlechter [...], vor allen Dingen im Hinblick auf die Unterrepräsentanz von Frauen“ (ZGB, Pos. 7) relevant. Das Verständnis von Gleichstellung als Frauenförderung wird mit Verweis auf den

gesetzlichen Gleichstellungsauftrag begründet: „Daran richten wir uns aus, um die Arbeit zu professionalisieren“ (ZGB, Pos. 7). Diese rechtliche Perspektive wird auch von Akteur_innen aus den Fachbereichen thematisiert:

„Dann habe ich ja gelernt, dass rein gesetzlich [...] durch die Gleichstellung per Definition erst mal wirklich die Gleichstellung von Mann und Frau [...] gemeint ist“ (FB, Pos. 13).

Gleichstellung sei voranzubringen, „weil es schlicht und ergreifend erst mal gefordert ist“ (FB, Pos. 16) und schließlich „nichts Geringeres als ein Grundrecht“ (FB, Pos. 6) darstelle.

Im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsverständnis als Frauenförderung schwingt in den Schilderungen von Fachbereichsleitungen technischer und naturwissenschaftlicher Fächer auch Frustration mit. So bedeutet für einen Dekan

„Gleichstellung jetzt bezogen auf Frauen vor allem [...] ein hartes Problem, weil wir einfach nicht genügend Personal haben, um das zu erreichen in den allermeisten Fällen. Hier in der Fakultät ist es immer

noch die Diskussion vor allem auf dem Level der Professorinnen. Wie viele Köpfe haben wir da?“ (FB, Pos. 3).

Nur für wenige Expert_innen beinhaltet der Fokus auf die Förderung von Frauen auch eine qualitative Komponente. So wünscht sich eine Prodekanin,

„dass die Dinge ein Stück weit stärker von Frauen mitgeprägt werden, also sie sich auch stärker den Raum nehmen“ (FB, Pos. 3).

Außerdem zeigt sich auch bei einem auf das Geschlecht fokussierten Gleichstellungsverständnis, dass nicht per se Frauen die Zielgruppe sind: So changiert Gleichstellung für eine Gesprächspartnerin „zwischen Frauenförderung und Förderung des unterrepräsentierten Geschlechtes, wenn man binär denkt“ (FB, Pos. 9).

Die alleinige Konzentration auf Gleichstellung von Frauen und Männern wird von mehreren Befragten als einschränkend kritisiert. Dabei wird auch Kritik am gesetzlichen Gleichstellungsverständnis geäußert:

„Was uns so ein bisschen daran stört, ist, dass die Gleichstellung so definiert ist in NRW und damit auch sich eben primär auf die Gleichstellung von Mann und Frau mehr oder weniger bezieht und andere Fragen der Gleichstellung weniger tangiert“ (FB, Pos. 23).

In dieser Kritik wird eine Entwicklung hin zu einem erweiterten Verständnis von Gleichstellung sichtbar, das im nächsten Abschnitt betrachtet wird.

6.1.2 Geschlechtergleichstellung und Diversität

Manche Gesprächspartner_innen äußern ein Verständnis von Gleichstellung, das Diversitätsaspekte einbezieht. So ist für eine Dekanin das Thema der Gleichstellung „gekoppelt an die Themen Gender und Diversität“ (FB, Pos. 7), und für einen Dekan hat Gleichstellung auch „mit ethnischer Herkunft, mit religiöser Herkunft zu tun, also der Heterogenität im weitesten Sinne“ (FB, Pos. 14). Die enge Verknüpfung von Diversität und Gleichstellung im eigenen Fachbereich sieht eine Dekanin als hilfreich an, da sie es erlaube, Brücken zu bauen und einen gegenseitigen Austausch zu ermöglichen:

„Ich denke einfach, dass das auch der Schlüssel zum Verständnis und zur Akzeptanz sein kann.“

Also eigentlich treibt ja jeden die Frage um, gehöre ich überhaupt dazu, wenn man jetzt bspw. als Bildungsaufsteiger hier reinkommt“ (FB, Pos. 56).

Die von Expert_innen angesprochene Diversität im Kontext ihres Gleichstellungsverständnisses bezieht sich auch auf die Kategorie Geschlecht selbst. Das wird deutlich, indem der Ausdruck ‚alle Geschlechter‘ verwendet oder auf Pronomen Bezug genommen wird:

„Also Gleichstellung, da habe ich auch dazugelernt, [ist], dass sozusagen jede, jeder – was für ein Pronomen dann auch manche für sich wählen – unabhängig von Sexualität, von Geschlecht und so weiter die gleichen Chancen hat, gleichbehandelt wird“ (FB, Pos. 13).

Zudem prägen die unterschiedlichen geschlechterbezogenen Ausgangsbedingungen an den Fachbereichen das Verständnis von Gleichstellung. An Fachbereichen mit einer hohen Repräsentanz an Frauen sei Gleichstellung bspw. „nicht eine Frage einer vorgegebenen Quote“ (FB, Pos. 3); hier stünden „Fragen anderer Diversitäten und anderer Abilities immer mehr im Fokus“ (FB, Pos. 6).

Im Kontrast zu solchen diversitätsorientierten Gleichstellungsverständnissen gibt eine Dekanin jedoch auch zu bedenken, dass an ihrem Fachbereich die Gleichstellung von Frauen und Männern gegenüber Diversitätsthemen zu wenig Beachtung erfahre: Es werde sich aus fachlicher Perspektive sehr ausführlich mit Diversitätsaspekten befasst, allerdings spiele „das Merkmal der Gender-Gerechtigkeit eine untergeordnete bis gar keine Rolle“. Darüber hinaus ergänzt sie abschließend, „dass es auch keine Gender-Beauftragte am Fachbereich, also keine Gleichstellungsbeauftragte“ gebe (FB, Pos. 35).

Hier werden mögliche Zielkonflikte deutlich: So wird das Themenspektrum Diversität nicht einfach als Erweiterung einer auf Frauenförderung fokussierten Gleichstellung verstanden, sondern auch als eine Verschiebung von Aufmerksamkeit und Ressourcen.

6.1.3 Chancengleichheit und Abbau von Benachteiligungen

Vielfach wird von den befragten Expert_innen auch der Begriff der Chancengleichheit genutzt, um das eigene Verständnis von Gleichstellung zu erläutern. Dabei geht es für viele Fachbereichsleitungen um die Herstellung

gleicher Chancen oder Möglichkeiten, trotz ungleicher Ausgangsbedingungen. So bedeutet Gleichstellung für einen Dekan,

„dass eben jeder die gleichen Chancen hat in der Fakultät, das zu machen, was er machen möchte, also die gleiche Chance hat auf Forschung, die gleiche Chance hat auf Dauerstellen, die gleiche Chance hat auf Ämter“ (FB, Pos. 11).

Diese gleichen Chancen sollten trotz unterschiedlicher Voraussetzungen allen Menschen gegeben werden. Für eine Prodekanin ist Chancengleichheit etwas „Grundsätzliches“ und die „Basis“ von Gleichstellung (FB, Pos. 5), und ein Dekan betont, dass Gleichstellung ein grundlegender Gedanke sei. Am Fachbereich werde versucht,

„Ungerechtigkeit abzubauen und allen Menschen, die wir ausbilden und die für uns arbeiten, gleiche Möglichkeiten einzuräumen“ (FB, Pos. 9).

Chancengleichheit wird – wie auch Geschlechtergerechtigkeit – ebenfalls des Öfteren als übergeordnetes Gleichstellungsziel an den Fachbereichen und Hochschulen genannt. So strebt eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte „eine geschlechtergerechte Wissenschafts- und Universitätskultur“ (ZGB, Pos. 8) als Ergebnis der Gleichstellungsarbeit an, und eine Dekanin möchte „auf dem Campus noch mehr Gendergerechtigkeit herstellen“ (FB, Pos. 7). Diese Aussage weist darauf hin, dass Chancengleichheit nicht einfach gegeben ist, sondern hergestellt werden muss. So sieht eine Prodekanin bestehende Ungerechtigkeiten als Ansatzpunkt für Gleichstellung, um

„Geschlechterungleichheiten und damit dann verknüpft mögliche Ungerechtigkeiten zu identifizieren und Maßnahmen zu entwickeln und zu implementieren und mitunter auch durchzusetzen, um eben diesen Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten entgegenzuwirken“ (FB, Pos. 3).

Aus der Anerkennung bestehender Benachteiligungen lässt sich ein Verständnis von Gleichstellung als Diskriminierungsfreiheit ableiten, wie es ein Dekan äußert:

„Dass es keine Benachteiligung gibt und dass wir auch anerkennen, dass es sie in der Vergangenheit natürlich gegeben hat und dass das bis heute fortgesetzt wird“ (FB, Pos. 11).

Dabei würden Benachteiligungen nicht nur von anderen Personen ausgehen, sondern es gebe auch eine eigene Beteiligung daran. Daher gehöre zur Umsetzung von Gleichstellung auch, „die unbewussten Diskriminierungen zu reflektieren, die man an den Tag legt, und dagegen anzuarbeiten“ (FB, Pos. 8).

Während in den bisher zitierten Gleichstellungsverständnissen der Abbau von Benachteiligungen eine zentrale Rolle spielt und auch die Nachwirkungen vergangener Benachteiligungen anerkannt werden, wird Gleichstellung in anderen Aussagen eher als das Beseitigen von Hindernissen auf dem Weg zu einem freien Wettbewerb verstanden. Chancengleichheit wird als Auftrag verstanden, gleiche Voraussetzungen für diesen Wettbewerb zu schaffen. So ist es für einen Dekan wichtig,

„dass die Rahmenbedingungen, unter denen verglichen wird oder ggf. Wettbewerb ausgetragen wird, vergleichbar sind“ (FB, Pos. 6).

Gleichstellung zielt nach diesem Verständnis auf eine Gleichheit der Ausgangsbedingungen, nicht der Ergebnisse:

„Im Kern würde ich sogar ungern auf den Begriff Gleichstellung – selbst wenn er in der Gesetzgebung so hinterlegt ist – rekurren, denn den Begriff Gleichstellung könnte man durchaus auch falsch verstehen, nämlich: Egal, wann jemand losläuft bei einem Wettrennen, kämen alle gleichzeitig an. Das hat aber natürlich nichts mit dem Kerngedanken der Gleichstellung zu tun“ (FB, Pos. 8).

Nur selten wird in den Antworten auf die Frage nach dem persönlichen Gleichstellungsverständnis ein Bezug zur Ermöglichung individueller Lebensgestaltung auch über den Beruf hinaus hergestellt:

„Das heißt, Gleichstellungsarbeit wäre dann solche Arbeit, die es schafft, ein System dahin gehend umzubauen, dass alle Menschen das für sie beste Leben darin führen können, so, wie sie es nach ihren Möglichkeiten können und wollen“ (FB, Pos. 6).

6.2 HANDLUNGSFELDER

Handlungsfelder dezentraler Gleichstellungsarbeit ergeben sich aus den in den Expert_inneninterviews formulierten Gleichstellungszielen und -themen sowie den Zielgruppen für die Gleichstellungsarbeit des Fachbereichs. Es lassen sich insgesamt acht Handlungsfelder dezentraler Gleichstellungsarbeit identifizieren: *erstens* die Erhöhung des Professorinnenanteils durch geschlechtergerechte Berufungsverfahren, *zweitens* die Gewinnung und Förderung von Studentinnen, *drittens* die Förderung wissenschaftlicher Karrieren von Frauen, *viertens* Gleichstellung im MTV-Bereich, *fünftens* die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, *sechstens* die Umsetzung von Diversitätspolitiken im Kontext der Gleichstellungsarbeit, *siebtens* der Einbezug geschlechtlicher Vielfalt sowie *achtens* der Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.

6.2.1 Erhöhung des Professorinnenanteils durch geschlechtergerechte Berufungsverfahren

Die Erhöhung des Anteils an Professorinnen ist für viele befragte Expert_innen ein zentrales Ziel ihrer Gleichstellungsbemühungen. In diesem Zusammenhang verweisen einige Fachbereichsleitungen auf die z. T. prekäre Bewerberinnenlage an ihren Fachbereichen. So äußert ein Dekan, dass in seinem Fach unter den Promovierenden knapp 50 % Frauen seien, doch später in den Berufungsverfahren betrage ihr Anteil gerade einmal noch 15 %. Dieser Rückgang sei für ihn schwer nachzuvollziehen, da Frauen auf anderen Dauerstellen gegenüber Männern häufiger vertreten seien und die „Arbeit an Hochschulen [...] auch für Frauen attraktiv zu sein“ scheine (FB, Pos. 28). Auch eine Dekanin bedauert, dass ausgehend von einem hohen Anteil an Studentinnen „diese große Repräsentanz der jungen Frauen nicht in den Professuren ankommt“ (FB, Pos. 11). Gleichwohl sei ihr Fachbereich für die Hochschule das „Aushängeschild. Also wir haben den höchsten Professorinnenanteil insgesamt“ (FB, Pos. 13). Ein anderer Gesprächspartner möchte ebenfalls, dass mehr Frauen auf Professuren an seinem Fachbereich berufen werden. Professorinnen würden hier eine Vorbildfunktion einnehmen, gerade in einem Bereich, „wo man sagt, das ist jetzt untypisch für Frauen“ (FB, Pos. 20).

Den Berufungsverfahren kommt daher bei der Zielerreichung eine wichtige Rolle zu. Die Ergebnisse der Online-Befragung in Teil III 4. haben gezeigt, dass die Begleitung von Berufungsverfahren die am häufigsten genannte

Tätigkeit von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten darstellt. Auch die Auswertungen der Expert_innen-gespräche zeigen, dass Berufungsverfahren einen Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen darstellen. Das ist insofern nicht überraschend, als Berufungsverfahren auch insgesamt ein wichtiger Aspekt der akademischen Selbstverwaltung auf Fachbereichsebene sind. Die (Neu-)Zusammensetzung des professoralen Kollegiums ist häufig umkämpft, und bei der Auswahl und Bewertung der Kandidat_innen sind viele, z. T. widerstreitende Interessen zu berücksichtigen. Gleichstellung hat sich zwar erst spät als legitime Anforderung an Berufungsverfahren etabliert, ist inzwischen jedoch nicht mehr wegzudenken, wie aus den Gesprächen hervorgeht. Dennoch ist das Thema Gleichstellung noch nicht in allen Fächern selbstverständlich gesetzt, sondern müsse „eigentlich in jedem Verfahren [...] hochgehalten werden“ (FB, Pos. 9). Inwiefern dies im Verlauf eines Berufungsverfahrens geschieht, wird nachfolgend herausgearbeitet.

Besetzung von Berufungskommissionen

Als entscheidender Faktor für die erfolgreiche Berufung von Frauen wird die Zusammensetzung der Berufungskommission genannt. Ein Dekan bezieht die aus seiner Erfahrung zu erwartenden Widerstände seitens bestimmter professoraler Kollegen bereits im Vorfeld in die Abstimmungen zur Besetzung der Kommission ein. Denn er könne in seiner Rolle als Dekan „beeinflussen, wer in der Berufungskommission sitzt“ (FB, Pos. 28). Auch wenn die offen geäußerte Ablehnung einer Kandidatin aufgrund ihres Geschlechts mittlerweile kaum noch anzutreffen sei, könne sich „eine ganz latente Form der Frauenfeindlichkeit, von der die Leute gar nicht wissen, dass sie sie haben“ (FB, Pos. 22), ebenfalls als starkes Hindernis für die Berufung einer Frau erweisen, indem bspw. ihre wissenschaftlichen Leistungen durch einzelne Kommissionsmitglieder permanent infrage gestellt würden. Diese geschehe etwa dadurch, dass fachliche Qualifikationen oder die Lehrfähigkeit abgewertet werden. Auch komme es vor, dass älteren, männlichen Wissenschaftlern mit Verweis auf einen höheren Publikations-Output der Vorzug gegeben werde. Argumentiert werde dabei mit Verweis auf die Bestenauslese – allerdings ohne das akademische Alter oder Entwicklungspotenziale jüngerer Wissenschaftler_innen in die Beurteilung einzubeziehen.

Vor diesem Hintergrund motiviert der Dekan im Vorfeld gezielt diejenigen männlichen Kollegen zur Mitarbeit in der Kommission, die er als förderlich einschätzt. Im Ergebnis konnten durch die Steuerung der Zusammensetzung erfolgreich Frauen berufen werden. Dieses Beispiel zeigt, welche strategischen Möglichkeiten eine Fachbereichsleitung hat, Berufungsverfahren zu lenken.

In einem anderen Fachbereich werden die Mitglieder der Berufungskommission auf die Beachtung der Gleichstellungsziele verpflichtet, indem sie zu Beginn jeder Sitzung unterschreiben,

„dass sie die Zahlen zu weiblichen und männlichen Führungskräften oder Professor_innen kennen und auch die Ziele der Fakultät kennen, den Anteil an Frauen zu erhöhen“ (FB, Pos. 7).

Zugleich wird die Verantwortung an die Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs delegiert: Ihre hauptsächliche Aufgabe sei es,

„in den Berufungskommissionen präsent zu sein und eben für die Gleichstellungsstandards zu sorgen und dafür einzustehen“ (FB, Pos. 20).

Paritätische Gremienbesetzung als Herausforderung für geschlechtergerechte Berufungsverfahren

Ein Thema, das im Zusammenhang mit der Durchführung von Berufungsverfahren von den Schlüsselakteur_innen häufig angesprochen wird, ist die gesetzliche Vorgabe, Gremien und damit auch Berufungskommissionen geschlechterparitätisch zu besetzen. Es wird zwar anerkannt, dass die Beteiligung von Frauen an Berufungsverfahren ein wichtiges gleichstellungspolitisches Anliegen ist, das zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in Verfahren beitrage, gleichwohl werden die Folgen als zumindest ambivalent bewertet:

„Vieles ist uns vorgeschrieben, die Berufungskommissionen sind paritätisch besetzt, Gutachten paritätisch, und das ist auch gut so. Auf der einen Seite müssen die Frauen dauernd in alles rein, das ist nervig, auf der anderen Seite hat man an manchen Stellen doch Diskussionen, die man sonst nicht hätte“ (FB, Pos. 22).

Wie bereits in dieser Aussage einer Dekanin anklingt, wird die Parität in Kommissionen als eine große Herausforderung gewertet. Gerade an Fachbereichen mit geringen Frauenanteilen bestehe „einfach eine große

Schwierigkeit, da Frauen zu gewinnen“ (FB, Pos. 7). Dies gelte auch in den seltenen Fällen umgekehrter Geschlechterverhältnisse und sei hier ebenfalls „organmäßig sehr viel Zeitaufwand“ (FB, Pos. 8).

Einige Dekan_innen erwähnen ferner interne Diskussionen um die Frage, wie Kommissionen bei ungeraden Mitgliederzahlen paritätisch zu besetzen sind. Denn eine pragmatische Lösung mit einer Besetzung „zwei zu drei, egal in welcher Variante“ (FB, Pos. 32) erfülle nicht die gesetzliche Vorgabe. Eine Dekanin führt hierzu aus:

„Dann bin ich immer froh, dass die Kommissionen mit zwei Frauen und drei Männern besetzt werden, dann bekomme ich erklärt, nein, das reicht auf Dauer nicht, sondern es muss auch auf Dauer ausgeglichen sein“ (FB, Pos. 50).

Diese Situation führe zu Überforderungen und Widerständen, vor allem in Fächern mit einem geringen Professorinnenanteil:

„Die Frauen selbst sagen, [...] ‚Wenn man in jeder Kommission sitzt – wir kommen ja zu nichts mehr‘. Die Männer sagen, ‚Wo sollen wir denn jetzt die Frauen herkriegern für die Professuren, wenn es halt einfach keine gibt? Das ist doch unrealistisch‘. Und man fühlt sich natürlich an verschiedenen Stellen überfordert, ja“ (FB, Pos. 50).

Insofern erweise sich dieses gleichstellungspolitische Instrument als kontraproduktiv, denn es bedeute eine Mehrbelastung für Frauen gegenüber Männern. Diese rechtfertigt für eine Prodekanin einen Ausgleich:

„Wenn wir schon weniger Frauen sind oder Frauen die Gleichstellungsbeauftragte sein müssen, dann sind wir noch stärker in die Gremien entsprechend eingebunden. Das ist dann eben so ein Add-on. Deswegen ist es schon gut und fair, wenn man da auch Deputatsreduzierungen erhält“ (FB, Pos. 65).

Vor diesem Hintergrund kann Gleichstellung – wie für eine Dekanin – auch bedeuten, dass Aufgaben insbesondere im Rahmen der Selbstverwaltung „nicht in gleicher Weise, sondern in gerechter Weise“ (FB, Pos 8) verteilt werden.

Ausschreibung und Vorauswahl

Die Ausrichtung einer Professur wird im Vorfeld der Ausschreibung geregelt. Mit der Festlegung thematischer

Schwerpunkte wird eine bestimmte Zielgruppe von Wissenschaftler_innen adressiert, die sich in dem Feld bewegen. An dieser Stelle fließen Überlegungen ein, ob und wie viele Frauen dem Forschungsprofil entsprechen und mögliche Kandidat_innen sein können. Daher nutzt bspw. ein Dekan die „Spielräume“ und versucht die Professur so auszuschreiben, „dass wir eine höhere Chance haben, eine Frau zu kriegen“ (FB, Pos. 7). Darüber hinaus werden mögliche Bewerberinnen auch aktiv gesucht, sodass nach Einschätzung eines weiteren Dekans Frauen „eine überproportionale Chance bekommen, in das weitere Verfahren zu gehen“ (FB, Pos. 17). Insgesamt gebe es in vielen Fächern mit geringem Professorinnenanteil jedoch Schwierigkeiten, genug Bewerberinnen für Professuren zu finden (FB, Pos. 8).

Das Problem, mit einer geringen Anzahl an Bewerbungen von Frauen umzugehen, stellt sich auch bei der Auswahl der einzuladenden Kandidat_innen. Diesbezüglich erläutert ein Dekan, nach LGG vorzugehen und mindestens paritätisch zu Berufungsvorträgen einzuladen. Auch ein anderer Dekan erklärt, dass in den Kommissionen darauf geachtet werde, dass Frauen bei gleicher Qualifikation eingeladen würden, „ohne dass uns die Kollegin aus der Gleichstellung dann noch darauf stoßen müsste“ (FB, Pos. 15).

Bewertung wissenschaftlicher Leistungen

Berufungsverfahren verfolgen das Ziel, die fachlich qualifizierteste Person zu berufen, was mit dem Prinzip der „Bestenauslese“ beschrieben wird. Vor diesem Hintergrund werden Gleichstellungsvorgaben in Berufungsverfahren häufig als Gegensatz zur Bestenauslese betrachtet. Denn Gleichstellung dürfe nicht dazu führen,

„dass wir die Kriterien für Berufungsverfahren ausschließlich danach ausrichten, Prozente zu liefern. Am Ende wollen wir schließlich die Besten gemäß Bestenauslese rekrutieren“ (FB, Pos. 29).

Die Frage, welche Kriterien zur Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen geeignet sind, ist jedoch immer wieder Gegenstand von Diskussionen, wie verschiedene Gesprächspartner_innen schildern. Die scheinbar neutralen akademischen Leistungskriterien können sich als geschlechterungerecht erweisen, wie folgendes Zitat verdeutlicht:

„Es ist eigentlich immer glaubhaft, [...] dass man sich auch wünscht, eine Frau berufen zu können,

allerdings eben auch bei gleicher Qualifikation. Das ist natürlich schon so, dass in einer Uni am Ende des Tages man immer will, dass das jemand ist, der viele Forschungspublikationen hat, Drittmittel hat und so. Das ist ja vielleicht auch ein systemisches Problem, dass Frauen, so wie die Kriterien gestrickt sind, in so einer Karriere, vielleicht auch in einer akademischen Karriere mit Kindern, das nicht so gut hinkriegen können“ (FB, Pos. 56).

Eine Prodekanin thematisiert ebenfalls die Schieflage in der Bewertung von Publikationsleistungen und berichtet, dass an ihrem Fachbereich versucht werde, diese auszugleichen, indem das akademische Alter, „sozusagen Leistung pro Zeit und nicht nach dem Alter“ (FB, Pos. 7) als Maßstab für die Beurteilung herangezogen werde. Die Ausschnitte zeigen, dass in Berufungsverfahren zumindest Möglichkeiten gesucht werden, die Leistungskriterien geschlechtergerechter zu gestalten.

Darüber hinaus zeige sich auch am Ende eines Berufungsverfahrens, dass die gängigen akademischen Leistungskriterien Frauen auch bei Verhandlungen um Leistungsbezüge benachteiligen: So begünstige das Kriterium der „Forschungsstärke“, auch in Verbindung mit Drittmitteln, tendenziell Männer, bedingt durch eine vergeschlechtlichte „akademische Sozialisation“ (FB, Pos. 8). Dies sei nach Auskunft einer Fachbereichsleitung gerade ein Phänomen an den HAWs in Fächern mit einem hohen Frauenanteil, in denen Forschung nicht so weit verbreitet sei.

Neben der Diskussion um Leistungskriterien gehe es auch darum, geschlechterbezogene Vorurteile gegenüber Bewerberinnen in Berufungsverfahren zu reflektieren, wie es eine Dekanin tut:

„In der Gestik war sie auch sehr feminin, und dann wurde ihr die Kompetenz aberkannt, und dann hat die Kommission heftig diskutiert. Also auf dem Papier war ganz klar, sie hat die Kompetenz, das hat sie da nicht gezeigt, und dann hat man sich von ihrem Auftreten meiner Ansicht nach wirklich so ein Bias da reingeholt: ‚Ach ja, so typisch Frau‘, da haben wir dann auch länger drüber diskutiert, und das waren eigentlich alles total nette und offene Leute, denen das meines Erachtens trotzdem widerfahren ist“ (FB, Pos. 22).

In diesem Zitat kommt somit auch zum Ausdruck, dass bestimmte Vorstellungen über die Figur eines „kompe-

tenten Wissenschaftlers“ bestehen. Entsprechen insbesondere Frauen dieser Figur nicht, geht dies mit einer Abwertung ihrer wissenschaftlichen Kompetenz einher. Der Begriff „Bias“ relativiert in diesem Zusammenhang letztlich die damit verbundenen geschlechterbezogenen Diskriminierungen von Wissenschaftlerinnen.

In künstlerischen Fächern gestalte sich auch der Umgang mit dem Kriterium der künstlerischen Exzellenz als herausfordernd, wie eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte schildert. Es

„fehlen einfach Kriterien der Messbarkeit in dem Bereich. [...] im künstlerischen Bereich, Exzellenz schließt dann ganz schnell alles aus, weil uns messbare Kriterien der Exzellenz fehlen“ (ZGB, Pos. 14).

Das Merkmal künstlerische Exzellenz sei subjektiv geprägt und daher anfällig für „Ausschlussmechanismen“ (ZGB, Pos. 10), was zu Benachteiligungen von Frauen beiträgt.

6.2.2 Gewinnung von Studentinnen und Motivierung für eine Wissenschaftskarriere

Die Gewinnung von Frauen für ein Studium ist insbesondere in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern nach wie vor herausfordernd. In diesen Fächern müsse mehreren Gesprächspartner_innen zufolge in frühen Stationen der Bildungslaufbahn für ein Studium und eine wissenschaftliche Karriere motiviert werden. Um Frauen für ein Studium in einem MINT-Fach zu begeistern, reicht es nach Auskunft eines Dekans daher nicht aus, erst bei den Abiturjahrgängen anzufangen: Vielmehr müsse bereits in Kindergärten begonnen werden. Auch für einen weiteren Dekan ist das Thema, Schülerinnen für ein MINT-Fach zu interessieren, ein wichtiges Ziel, um so den Studentinnenanteil zu erhöhen.

Während die Gründe für geringe Studentinnenanteile sowie die Ansatzpunkte zur Motivation außerhalb der Hochschule verortet werden, wird auch die Situation von Studentinnen in einer Minderheitenposition angesprochen. So gelte es, im Studium selbst ein Umfeld zu schaffen, in dem sich Frauen wohlfühlen können. Hierzu bedürfe es einer Mindestanzahl an Studentinnen, wie eine Dekanin ausführt:

„Wenn man dann ganz wenig Frauen in der Technik hat, dann fühlen die wenigen Frauen sich auch unwohl. Wir müssen gucken, dass wir genügend

[Studentinnen] haben, dass sie sich auch wohlfühlen und nicht wenige sind, die dann vereinsamen“ (FB, Pos. 18).

Darüber hinaus wird in mehreren Gesprächen problematisiert, dass gerade in einigen technischen und naturwissenschaftlichen Fächern die Studierendenzahlen stark rückläufig sind. Mit der Gewinnung von Studentinnen wird also nicht nur ein Gleichstellungsziel anvisiert, sondern weiterhin das Ziel verfolgt, die Studierendenzahlen insgesamt zu erhöhen. Gleichstellung kann für die Steigerung dieser Zahlen insofern ein nützliches Tool sein:

„Wenn wir plötzlich mehr Frauen im Absoluten haben [...], dann haben wir auch mehr Studierende und das ist ja gut“ (FB, Pos. 24).

Zugleich geht es auch darum, Studentinnen für eine spätere Wissenschaftskarriere zu motivieren. Dazu hat eine Prodekanin „die Studentinnen direkt mal angesprochen“ (FB, Pos. 100) und nach ihren Zielen gefragt. Dabei habe sich gezeigt, dass die Wissenschaft für die Studentinnen kaum ein Karriereziel darstelle und daher noch viel Motivationsarbeit vonseiten des Fachbereichs und der Hochschule geleistet werden müsse. Auch für einen Dekan fängt die Karriereförderung von Frauen bereits im Studium an, spätestens aber mit dem Studienabschluss:

„Dass wir möglichst frühzeitig in der akademischen Karriere ansetzen. Wir überlegen, wie das bereits auf Studierendenniveau passieren könnte. Spätestens aber mit dem Abschluss des Exams [...] [sind] dann entsprechende Maßnahmen notwendig“ (FB, Pos. 10).

Wichtig sei nach Auskunft einer Dekanin zudem, „die begabten Studentinnen [zu] ermutigen, den nächsten Karriereschritt zu gehen“, indem sie bei studentischen und wissenschaftlichen Hilfskraftstellen berücksichtigt werden. Das sei etwas, das insbesondere ihren Kolleginnen bereits hervorragend gelänge und die Studentinnen – auch für eine spätere Promotion – tatsächlich gerne zu ihnen kämen. Demgegenüber gebe es

„ein paar männliche sehr forschungsaffine, erfolgreiche Kollegen, die sprechen dann von ‚meine[n] Jungs‘. Und die haben auch nur Jungs“ (FB, Pos. 20).

Hier wird eine männlich geprägte Wissenschaftskultur sichtbar, die es Frauen schwerer macht, eine Hochschulkarriere zu verfolgen, insbesondere wenn es sich um ein Fach mit einem geringen Anteil an Studentinnen handelt. Vor diesem Hintergrund ist an einem anderen Fachbereich ein Projekt entwickelt worden, das Studentinnen gezielt mit Dozentinnen zusammenbringt, damit diese in einer „offenen Atmosphäre miteinander reden“ (FB, Pos. 15) und so für eine Wissenschaftskarriere motiviert werden können. Dieses Projekt habe sich gut entwickelt, wobei der Dekan ausdrücklich betont, dass es sich dabei um die Eigeninitiative einer Kollegin handele, die das Dekanat damit unterstütze.

6.2.3 Sichtbarkeit und Empowerment für Wissenschaftlerinnen

Mit Blick auf die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren sehen viele interviewte Expert_innen die Notwendigkeit, Wissenschaftlerinnen stärker sichtbar zu machen und auf dem Weg zur Professur zu unterstützen, um so existierende strukturelle Benachteiligungen auszugleichen. So wäre es angesichts eines „männlich geprägten Wissenschaftsdiskurs[es]“ für eine Prodekanin

„wirklich mal einen intensiven Diskurs wert, um Frauen da auch deutlich sichtbarer zu machen und ihre Forschungsergebnisse nach vorne zu holen“ (FB, Pos. 59).

In diesem Zusammenhang setzt eine weitere Prodekanin neben dem Schwerpunkt auf Berufungskommissionen auf das „Empowerment von Frauen schon in früheren Karrierephasen“ (FB, Pos. 5). Nur wenige Fachbereiche haben jedoch eigene Programme zur Förderung wissenschaftlicher Karrieren von Frauen aufgelegt. Stattdessen verweisen sie auf die zentralen Gleichstellungsmaßnahmen für diese Zielgruppe. So nutzen bspw. die Fachbereiche an einer Hochschule das von zentraler Ebene organisierte „Promovendinnen-Coaching“ (ZGB, Pos. 8) oder finanzielle Mittel zur Nachwuchsförderung.

Eine Ausnahme bilden die Medizinischen Fakultäten mit ihren spezifischen Karriereanforderungen: Für die Berufbarkeit in der Medizin müssen die Nachweise für klinische Qualifizierung, Forschung und Lehre parallel erbracht werden. Dies erfordere einerseits Koordinationsfähigkeiten und Zeitmanagement vonseiten der Kandidatinnen, andererseits müssten Fakultäten und Kliniken dafür

Sorge tragen, dass Frauen sowohl die Möglichkeiten zur Forschung und Lehre erhalten, aber auch ausreichende klinische Erfahrungen sammeln können:

„Wer immer eine Forschungsfreistellung macht, man muss gewährleisten, dass die Frauen, aber auch die Männer ihre klinische fachärztliche Ausbildung zu Ende bringen. Es kann nicht sein, dass die sich dann wissenschaftlich qualifizieren, und dann kommen sie in die Klinik zurück und werden da wieder abgehängt“ (FB, Pos. 31).

Daher werde durch entsprechende Programme in der Medizin sowohl die klinische Ausbildung der Ärztinnen wie auch die Habilitation von Frauen gefördert, wobei die Erfolgschancen nicht immer positiv eingeschätzt werden:

„Und wir hoffen natürlich, dass unsere Anstrengung, Habilitationen zu unterstützen [...], am Ende fruchten wird. Noch sehe ich allerdings nicht, dass da großartige Veränderungen in den letzten Jahren passiert wären. Obwohl die Nachfrage nach den Programmen durchaus gegeben ist“ (FB, Pos. 18).

Darüber hinaus schildert eine Dekanin ihre Ambivalenz in Bezug auf Gleichstellungsmaßnahmen in den Ingenieurwissenschaften: In der Industrie sei insbesondere das Gehalt oft höher als in der Wissenschaft. Dem Fachbereich gelänge es überdurchschnittlich gut, Frauen für Nachbesetzungen zu gewinnen, was neben dem Gleichstellungserfolg auch beunruhigend sei, „weil ich dann denke, dass wir die Frauen aus der Industrie raus-holen“ (FB, Pos. 14).

Demgegenüber wird zugleich thematisiert, dass Frauen weiterhin vor allem im wissenschaftlichen Mittelbau verortet sind und der Karriereschritt zur Professur oft unterbleibt:

„Mir fällt auch auf, dass die Quote bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern noch mal deutlich höher ist an Frauen, einfach, weil es familienfreundlich und schlecht bezahlt ist, um das mal so hart zu sagen. Dann hat man mehr Frauen“ (FB, Pos. 14).

Expert_innen aus verschiedenen Fachbereichen stellen übereinstimmend fest, dass Frauen der Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und einem angenehmen Arbeitsumfeld häufig eine höhere Priorität einräumen als

einer Karriere oder einem hohen Einkommen. Frauen würden, so die Erfahrung einer Dekanin, eher als Männer (höhere) Führungspositionen ausschlagen oder sich nicht auf Professuren bewerben, da sie mit ihrem derzeitigen Arbeitsumfeld zufrieden wären – sowohl aufgrund der Unterstützung der jeweiligen Chef_innen als auch aus familiären Gründen.

Während in den Aussagen vor allem Enttäuschung über die Entscheidungen von Frauen gegen eine Wissenschaftskarriere anklingt, gibt es auch – allerdings selten – kritische Blicke auf die Entscheidungen von Männern. So beobachtet ein Dekan, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiter in seinem Bereich andere Karriereentscheidungen trafen als ihre Kolleginnen und deutlich stärker am Erfolg orientiert seien. Die vorherrschende Defizitsicht auf Frauen kehrt er jedoch um, wenn er zu bedenken gibt, es handele sich möglicherweise um „eine kulturelle Limitation bei Männern, dass die einfach nur noch fokussiert auf den Job sind“ (FB, Pos. 17).

Insgesamt fällt auf, dass gerade im Kontext von Wissenschaftskarrieren zwar spezifische Karrierefördermaßnahmen und Unterstützungsstrukturen für Frauen angesprochen werden, aber das hoch kompetitive Umfeld selbst selten infrage gestellt und reflektiert wird. Eine der wenigen Ausnahmen stellt die folgende Aussage dar, die eine Reflexion des Kontextes von Unterstützung und Förderung anmahnt. So sei es wichtig, „nicht das Bild zu erwecken, dass Frauen mehr üben müssen, um in diesem System funktionieren zu können“ (FB, Pos. 113), sondern es müssten vielmehr auf der dezentralen Ebene strukturelle Weichen für eine diskriminierungsarme Karriereförderung von Frauen geschaffen werden.

6.2.4 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung – (K)eine Zielgruppe dezentraler Gleichstellungsarbeit

In den Gesprächen mit den Fachbereichsakteur_innen wird deutlich, dass die Statusgruppe der MTV-Beschäftigten bei den Aktivitäten dezentraler Gleichstellung nicht im Vordergrund steht. Die meisten Gesprächspartner_innen, die das Thema überhaupt ansprechen, verweisen auf den hohen Frauenanteil in den (dezentralen) Verwaltungsbereichen, vor allem in den Hochschulsekretariaten. Seltener wird die umgekehrte

Geschlechterverteilung in technischen Bereichen angesprochen, wo es „natürlich männliches Personal“ (FB, Pos. 11) gebe, was jedoch nach Einschätzung einer Prodekanin kein Problem darstelle, falls sich eine Frau bewerben würde.

Das Problem in den Bereichen mit hohem Frauenanteil bestehe vor allem in der geringen Bezahlung, wie einige Fachbereichsleitungen konstatieren. Die Stellen im Verwaltungsbereich, in der Regel in Teilzeit, eigneten sich lediglich für einen Zuverdienst und seien stark unterbewertet. Besonders deutlich werde das bei den Sekretariatsstellen, so ein Dekan:

„Die TV-L 6²⁰, die da standardmäßig rausgegeben werden, das ist ja Stenografie und Kaffeekochen und so. Also wenn ich jetzt mal an meine [Assistentin] denke, da geht es ja um Drittmittelverwaltung“ (FB, Pos. 31).

Während unstrittig ist, dass hier Handlungsbedarf besteht, gehen die Einschätzungen über die politische Ebene auseinander. Auf der einen Seite gebe es – so der Dekan – innerhalb des Fachbereichs, auch von Dekanatsseite, Initiativen, um etwa Teilzeitstellen im Sekretariat zusammenzulegen und so das Entgelt zu erhöhen. Höhergruppierungen gestalteten sich jedoch schwieriger. Nur sehr mühsam sei es gelungen, eine Assistentin durch persönliche Anstrengungen des Dekans von E6 auf E8 höherzustufen. Durch den Einsatz von Professor_innen waren Höhergruppierungen teilweise bis E9 möglich.

Auf der anderen Seite werden die Grenzen eines Engagements auf Fachbereichsebene herausgestellt. Eine Dekanin würde das Problem der geringen Bezahlung im MTV-Bereich „eher hochschulweit angehen“ (FB, Pos. 28). An der Hochschule einer Prodekanin bestehe eine breit unterstützte Initiative, „dass die Damen aus dem Verwaltungsapparat doch alle höhergestuft wurden“ (FB, Pos. 11). Diese sei bis hin zu E9 erfolgt, habe jedoch „nicht so direkt etwas mit Gleichstellung zu tun“ (FB, Pos. 11). Ein Dekan berichtet von Erfolgen „in Einzelfällen“, aber es sei „jedes Mal ein Kampf“ (FB, Pos. 15). Für andere Fälle konstatiert er ein Scheitern an Regelungen und Bürokratie. Auch wenn aufgrund der geringen Bezahlung Stellen nicht besetzt werden könnten, sieht er die Hochschule selbst nicht als politische Handlungsebene:

²⁰ Gemeint ist die Entgeltgruppe 6 der Tarifbeschäftigten, im Folgenden auch E6. Zur Eingruppierung im MTV-Bereich vgl. Teil I 4.

„Wir sind da halt durch TV-L und die Regelungen, die es da gibt, im Prinzip in so einer Zwangsjacke [...] und das zu durchbrechen, da mit diesem System mal was zu ändern, das wäre mal eine große politische Aufgabe. Nur die ist weit über meiner Gehaltsklasse [...]“ (FB, Pos. 15).

Über das Entgelt hinaus werden auch die Arbeitsbedingungen in den von Frauen geprägten Arbeitsbereichen problematisiert, hierzu zählt auch die unzureichende „Handlungsautonomie“ (FB, Pos. 15). Zudem bestehe in den Sekretariaten eine starke Abhängigkeit von den Professor_innen, die ein Dekan teilweise als missbräuchliche Eigentums- und Besitzverhältnisse charakterisiert, in denen die Mitarbeitenden „als das [lachend] persönliche Eigentum der Professur“ (FB, Pos. 31) angesehen würden. Dies sei, auch vor dem Hintergrund, dass an seiner Hochschule die Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung zentral angestellt seien, „eine sehr komische Beziehung“ (FB, Pos. 31). Ein anderer Dekan gibt hinsichtlich des MTV-Bereichs eine weitgehende Intransparenz und seine eigene Unkenntnis zu: Er habe vonseiten des Dekanats keinen Einblick in die Institute bzw. Professuren und betrachte sich damit nicht als verantwortlich.

Vereinzelt gibt es Initiativen, die Arbeitsbedingungen hinsichtlich einer stärkeren Vereinbarkeit mit Sorgearbeit zu verbessern. So wurde im Zuge der Coronapandemie Homeoffice in begrenztem Umfang ermöglicht – gerade für den MTV-Bereich keine etablierte Praxis. Neben den angeführten Initiativen gibt es von Fachbereichsseite in der Regel keine Angebote speziell für die MTV-Beschäftigten, wohl aber solche, die sich an alle Beschäftigten richten, z. B. Seminare für Führungskräfte. Allerdings seien selbst diese Angebote in der Statusgruppe häufig nicht bekannt, deshalb sorgt eine Dekanin hier verstärkt für Transparenz. Eine Prodekanin führt als Grund für die seltene Teilnahme der MTV-Beschäftigten an,

„dass das wissenschaftliche Personal sich eher mal so einen Workshop während der Arbeitszeit erlauben kann als Technik und Verwaltung“ (FB, Pos. 19).

Während es eine Gesprächspartnerin als typisch für die Hochschule ansieht, dass diese Zielgruppe nicht adressiert wird – „Technik und Verwaltung fällt klassischerweise immer hinten rüber“ (FB, Pos. 32) –, sieht ein Dekan die Verantwortung dafür auch bei der Gruppe selbst, weil „die Wortmeldungen auf eine Weise sehr

gering sind“ (FB, Pos. 13). Damit verdichtet sich das Bild, dass die Statusgruppe der MTV-Beschäftigten nur selten explizit Zielgruppe dezentraler Gleichstellungsarbeit ist.

6.2.5 Vereinbarkeit

Die Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit dem Beruf bzw. dem Studium stellt für viele Schlüsselakteur_innen ein zentrales Handlungsfeld ihrer Gleichstellungsarbeit dar. Geteilter Ausgangspunkt ist die nach wie vor zu beobachtende geschlechterbezogene ungleiche Verteilung von Familienaufgaben in der Gesellschaft. So stellt ein Dekan fest, „dass natürlich die Doppelbelastung Beruf, Familie bei den Professorinnen stärker ist, immer noch“ (FB, Pos. 37). Während sich daher viele Angebote zur Unterstützung der Vereinbarkeit an Frauen richten, betont eine Dekanin, dass sie sich verpflichtet fühle, nicht nur Frauen, sondern grundsätzlich alle Menschen in Familienverantwortung zu unterstützen (FB, Pos. 6), und ein weiterer Dekan hebt hervor, dass für die Betreuung von Kindern oder auch die Sorge für Angehörige nicht einzig Frauen verantwortlich seien, denn „das können ja Männer genauso übernehmen“ (FB, Pos. 15). Es gelte daher, die jeweilige besondere Situation anzuerkennen, in der sich Menschen gerade befinden:

„Also ich habe jetzt ganz aktuell im ersten Semester eine junge Studentin, Mutter von zwei Kindern, die kann nicht das Gleiche in der gleichen Zeit leisten wie ihre Kommilitonen ohne Kind. Das gilt auch für Menschen mit zu pflegenden Eltern. Und dann muss das natürlich für Männer wie Frauen gleichermaßen gelten“ (FB, Pos. 7).

Eine Dekanin beobachtet mit Blick auf Gleichstellung jedoch auch ambivalente Entwicklungen: So würden an ihrem Fachbereich insbesondere Väter darauf bestehen, familiengerechte Maßnahmen für sich in Anspruch zu nehmen, bspw. im Hinblick auf die Terminierung ihrer Lehrveranstaltungen auf den Vormittag. Begrenzte Ressourcen führten in diesem Kontext zu neuen Ungerechtigkeiten gegenüber Frauen, da bspw. Lehrzeiten in den Vormittagsstunden nicht allen zur Verfügung gestellt werden könnten.

Die Einschätzungen der befragten Akteur_innen, inwiefern ihre Hochschulen bzw. ihre Fachbereiche familiengerechte Orte seien, unterscheiden sich stark. Für Studierende gehe es bspw. um eine bessere Ab-

stimmung der Vorlesungs- und Seminarzeiten mit Betreuungszeiten; jedoch sei die Bereitschaft, hier für Veränderungen zu sorgen, sehr gering. Hinzu kämen benachteiligende Vorgaben durch Drittmittelgeber, wie bspw. dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)²¹, die Zeiten von Schwangerschaft und Elternzeit bei der Finanzierung von Projektstellen nicht berücksichtigten:

„Da liegt wirklich noch ein Knackpunkt, der nicht in den Hochschulen, sondern tatsächlich in der Forschungsförderung und den Vorgaben liegt, die überhaupt nicht gleichstellungsgerecht in irgendeiner Form sind“ (FB, Pos. 16).

An einer anderen Hochschule seien daher eigene „Regelungen zu Elternzeitfinanzierungen“ im Falle von drittmittelbeschäftigten Mitarbeitenden beschlossen worden, „damit es nicht so komische Situationen gibt, wo man sagt: ‚Ich möchte jetzt keine Frau auf einem Drittmittelprojekt haben‘“ (FB, Pos. 17, 19).

Ob Vereinbarkeit als Problem adressiert wird, erweist sich auch als Frage des Fachs. Während in der Hochschulmedizin oder in künstlerischen Fächern die Situation insbesondere für schwangere Kolleginnen oder junge Mütter als besonders prekär geschildert wird, schätzt ein Dekan Hochschulen in Bezug auf Familienfreundlichkeit deutlich positiver ein. Es werde vieles möglich gemacht:

„Ich meine, da muss man auch ehrlich sein, da profitieren wir davon, dass der öffentliche Dienst doch eigentlich relativ viele Freiheiten ermöglicht, und aus meiner Sicht kriegen wir das meistens auch gut hin“ (FB, Pos. 15).

Ein anderer Dekan kritisiert die unzureichenden Möglichkeiten der Kinderbetreuung am Nachmittag, die nicht nur die Hochschulen betreffen. Die mangelnde Vereinbarkeit führe dazu, dass auch interessierte Wissenschaftlerinnen von der Bewerbung auf eine Professur absehen, wie seine Erfahrungen bei der gezielten Ansprache von möglichen Kandidatinnen gezeigt hätten. Es werde gesagt,

„...die Stelle wäre interessant, aber ich bewerbe mich nicht darauf, weil ...‘. Und dann kommen genau

diese Gründe [fehlende Kinderbetreuung] zum Tragen bis hin zu ‚Mein Mann zieht nicht mit‘. Und das hat uns ein bisschen erstaunt, und wir haben bis jetzt noch keine Idee“ (FB, Pos. 18).

Angesichts dieser Problematiken wird Familienfreundlichkeit an einigen Fachbereichen auch als Wettbewerbsfaktor erachtet, wenn es darum geht, erfolgreiche Bewerberinnen auf eine Professur zu berufen. So hat ein medizinischer Fachbereich „Familienbetreuungskonzepte“ (FB, Pos. 12) entwickelt, etwa für Kinderbetreuung in den Abendzeiten, die ein entscheidendes Kriterium dafür bildeten, ob Frauen einen Ruf annähmen.

Zugleich wird in den Interviews sichtbar, dass Wissenschaftskarrieren von Frauen mit Kindern nach wie vor als Besonderheit wahrgenommen werden. Daher sei es wichtig, dass Studentinnen und junge Wissenschaftlerinnen positive Vorbilder – Wissenschaftlerinnen mit Kindern – kennenlernen sollten und eine „Support-Struktur“ existiere, die zeige, „ihr könnt das schaffen und sie auch bestärkt in dem Sinne“ (FB, Pos. 17). Das in der Wissenschaft dominante Modell einer umfassenden Verfügbarkeit von erfolgreichen Wissenschaftler_innen wird in dieser Betrachtung nicht als Problem adressiert. Dies gilt ebenfalls für die folgende Aussage:

„Diese Kandidatinnen planen häufig von vornherein mit einer Fast-Rundum-Betreuung für ihre Kinder, um den gesamten Arbeitsalltag zu stemmen. Und das nicht, weil man es ihnen nicht anders ermöglichen würde, sondern weil sie den Bedarf zur Ausfüllung der Position selbst sehen. Mit anderen Worten: Unsere Kolleginnen auf W3-Leitungspositionen möchten diese Positionen auch entsprechend ausfüllen“ (FB, Pos. 22).

Eine Dekanin schildert ebenfalls die Orientierung an einer Biografie ohne Sorgeverantwortung, die sich in Stereotypen gegenüber Fachbereichsangehörigen mit Kindern so äußere,

„dass die mit Kindern ja nicht arbeiten würden [...], dann sind das diese subtilen Bereiche, wo man so wenig mit offiziellen Mitteln machen kann, und das ist der Bereich, [...] an dem wir auch arbeiten“ (FB, Pos. 6).

²¹ Am 6. Mai 2025 wurde das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) umbenannt. Da die Expert_inneninterviews vor diesem Zeitpunkt stattfanden, wird hier die frühere Bezeichnung beibehalten.

Vor diesem Hintergrund geht es nicht nur um die Bereitstellung von Kinderbetreuung, sondern auch um die Initiierung und Gestaltung eines Kulturwandels.

6.2.6 Integration von Diversitätsaspekten in die Gleichstellungsarbeit

Diversitätspolitiken sind in den vergangenen Jahren an den Hochschulen ebenfalls zu einem wichtigen Handlungsfeld geworden. Es ist daher für die Studie von Interesse, in welchem Verhältnis diese zur Gleichstellung stehen. Zur Relevanz des Handlungsfeldes positionieren sich die Fachbereiche unterschiedlich. So erklärt ein Dekan zunächst, dass an seinem Fachbereich zwar eine Diversität jenseits von Geschlecht existiere, aber gleichstellungspolitisch nicht ins Gewicht falle. Die einzige politisch bedeutsame Diversität sei Geschlecht: „[W]ir suchen Frauen und das ist die einzige Diversität, wo wir aktiv suchen“ (FB, Pos. 118). Auch an drei – überwiegend technischen – Fachbereichen haben Diversitätspolitiken keine besondere Bedeutung.

Doch mehrheitlich haben die Fachbereiche – und insbesondere die Hochschulen auf zentraler Ebene – Strategien zum Umgang mit Diversität implementiert. Insbesondere in Fachbereichen mit internationalen Studiengängen trafen verschiedene kulturelle und religiöse Hintergründe aufeinander, wie ein Dekan schildert. Daher entstehe „dann auch eine Form von Sensibilität“ (FB, Pos. 64) für die Thematik. Einer Dekanin sind faire Chancen wichtig; es sei doch eine Freude, „wenn sich jemand gemäß seinen Talenten entwickelt“ (FB, Pos. 56). Für einen künstlerischen Fachbereich sind Diversitätsfragen nach Auskunft der Dekanin von hoher Bedeutung. Ihr Fachbereich übernehme an der Hochschule „eine kleine Vorreiterrolle“ und sensibilisiere die anderen Fachbereiche dazu, sich mit den folgenden Fragen auseinanderzusetzen:

„Was ist denn, wenn die Hälfte unserer Studierenden aus dem globalen Süden kommt, was heißt das für Prämissen für Zugänglichkeit?“ (FB, Pos. 42).

Daneben ist auch das Thema soziale Diversität für die Dekanin relevant, da zu ihnen „primär sehr, sehr bürgerlich orientierte Leute kommen“ (FB, Pos. 42). Insgesamt ist eine Entwicklung weg von der Fokussierung nur auf das Geschlecht hin zur Berücksichtigung von (einzelnen) Diversitätsaspekten zu beobachten, wie die folgende Aussage exemplarisch zeigt:

„Es gibt ganz klar einen Geschlechtsschwerpunkt. Aber die Diversitätsaspekte werden mehr, also z. B. kümmern wir uns jetzt verstärkt um das Thema Inklusion“ (FB, Pos. 43).

Dabei werden jedoch unterschiedliche Konzepte im Umgang mit Gleichstellungs- und Diversitätspolitiken sichtbar. An einer Hochschule werden nach Aussage der zentralen Gleichstellungsbeauftragten Gleichstellung und Diversität als getrennte Themen verstanden,

„die natürlich auf einer Analyseebene und theoretischen Ebene miteinander verschränkt sind, aber auf der Arbeitsebene und auch organisatorisch auseinanderdividiert sind, mit engen Kooperationsbeziehungen“ (ZGB, Pos. 10).

Ein ähnliches Verständnis äußert eine Prodekanin, die dafür plädiert, auf der Arbeitsebene im Fachbereich Themen der Gleichstellung und Diversität jeweils gesondert zu betrachten. Dies bedeute auch für jedes der beiden Politikfelder, wie an ihrer Hochschule üblich, eigene Beauftragte zu haben und zu klären, „wer hat welche Aufgaben“ (FB, Pos. 59). Darauf basiere eine enge Zusammenarbeit.

Andere Fachbereichsleitungen integrieren Diversitätsaspekte hingegen in ihre Gleichstellungspolitiken. So argumentiert eine Prodekanin, dass Diversity in einer intersektional feministischen Perspektive enthalten sei. An einem anderen Fachbereich werde mit einem „erweiterten Begriff der Gleichstellung“ (FB, Pos. 84) gearbeitet, zu dem die Hochschulleitung auch fortbilde.

Demgegenüber sieht ein Dekan Zielkonflikte, wenn eine Gleichstellungsbeauftragte mit der Aufgabe betraut werde, zusätzlich für Diversität zuständig zu sein. Es bestehe die Gefahr, dass

„eine Gleichstellungsbeauftragte dann nicht mehr frei handeln kann oder möglicherweise gegen die Interessen von Frauen etwas tun muss, weil sie dann eine andere Gruppe ‚bedienen‘ muss und sie möglicherweise dann so eine Art inneren Zielkonflikt hat, wenn man es einfach an die Gleichstellung dranhängt“ (FB, Pos. 13).

Stattdessen sei es wichtig, „dieses Binnenverhältnis zu klären“ (FB, Pos. 13), etwa ob es getrennte Beauftragte und Pläne geben soll, auch um mögliche Kon-

flikte zwischen Gleichstellungs- und Diversitätsanliegen mittels durchdachter Strukturen gut moderieren zu können.

6.2.7 Geschlechtervielfalt als Handlungsfeld von Gleichstellung?

Die Auswertungen der Expert_inneninterviews zeigen, dass sich insbesondere die befragten Fachbereichsleitungen nur selten mit der Thematik der geschlechtlichen Vielfalt auseinandergesetzt haben. Dies verwundert insofern, als das Personenstandsgesetz (PStG) bereits Ende 2018 geändert wurde und seitdem die vier Geschlechtseinträge weiblich, männlich, divers sowie „ohne Angabe“ vorsieht. Nur für wenige ist die Anerkennung vielfältiger Geschlechter Bestandteil der Fachbereichskultur, häufig haben sich die Gesprächspartner_innen kaum mit der Thematik befasst. So erläutert eine Prodekanin, dass Diversität in Bezug auf die Geschlechter in ihrem Fach „kein Thema“ sei, dies läge, so ihre Sichtweise, auch daran, dass die Menschen, die sich als nichtbinär sehen, dies „unauffällig“ täten (FB, Pos. 88). Erst zögerlich, so die Beobachtung eines Dekans, werde Gleichstellung nicht mehr ausschließlich auf Frauen bezogen. Mittlerweile bestünden am Fachbereich einzelne Berührungspunkte, was „diese nichtbinäre Gender-Diversity angeht“ (FB, Pos. 49). Das Dekanat sei jedoch weniger initiativ tätig, sondern „die meisten Themen werden aus den Studierendenbereichen bei uns reingetragen“ (FB, Pos. 49).

Diskriminierungsschutz im Kontext von Geschlechtervielfalt wird, so der Eindruck aus den Interviews mit den Fachbereichsleitungen, dort in der Regel nicht als Gegenstand von Gleichstellungspolitik angesehen und entsprechend kaum thematisiert. In Kontrast hierzu berichtet eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte, dass an ihrer Hochschule Geschlechtervielfalt als Thema in den Leitungsgremien, wie dem Senat, präsent sei. So habe der Senat die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten explizit darum gebeten, „doch die Interessensvertretung für TIN-Personen mit zu übernehmen“ (ZGB, Pos. 10). Auch wenn zum Thema Geschlechtervielfalt bereits zuvor im Gleichstellungsbüro gearbeitet worden sei, sei der Auftrag durch den Senat für sie notwendig gewesen, da sich der gesetzliche Auftrag nach HG und LGG ausschließlich auf die Gleichstellung von Frauen und Männern beziehe. Die offizielle Aufgabenübertragung, auch die Interessen von trans*, inter* und nichtbinären Personen zu übernehmen, legitimiere somit diese Arbeit.

Nur selten wird die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt auch fächerbezogen reflektiert. So werde das Thema in der Forschung eines medizinischen Fachbereichs präsenter, bspw. kümmere sich eine wissenschaftliche Mitarbeiterin um das Thema „Gesundheit bei der LGBTIQ-Community“ (FB, Pos. 45). Im Fachbereich Sport werden die geschlechterbezogenen motorischen Anforderungen der Eignungstests mit Blick auf trans*-Personen diskutiert, was kein leichtes Thema sei. Bislang wurde dieser Aspekt fallbezogen behandelt.

Ein weiteres Thema, anhand dessen Geschlechtervielfalt im Fachbereich verhandelt wird, sind bauliche Maßnahmen wie Umkleiden und Toiletten, die bislang zumeist getrennt für Frauen und Männer ausgeschrieben seien, so die Rückmeldungen. Forderungen nach Toiletten für alle Geschlechter (All-Gender-Toiletten) kämen, wenn überhaupt, aus der Gruppe der Studierenden, teilweise werde die Einrichtung von All-Gender-Toiletten auch über die zentrale Ebene an den Fachbereich herangetragen. Im Kontrast hierzu sei der geschlechterinklusive Umbau von Toiletten an anderen Fachbereichen längst erfolgt. Dies läge, wie eine Dekanin schildert, auch an der Präsenz „enorm viele[r] sich als queer identifizierende[r] Personen“ (FB, Pos. 10) am Fachbereich, die sich auch in entsprechenden Gleichstellungsaktivitäten abbildeten.

Andere Fachbereichsleitungen sehen vor dem Hintergrund begrenzter Ressourcen jedoch auch Zielkonflikte mit Gleichstellungsanliegen, indem bspw. Frauentoiletten zur Toilette für alle Geschlechter umgewidmet würden:

„Welche Toilette wird jetzt so umgebaut, dass sie eine All-Gender-Toilette wird? [...] Wir haben natürlich gesagt, eigentlich bräuchten wir da jetzt einen Anbau [...]. Und dann ging es darum, nee, können wir nicht, haben wir kein Geld für, wir müssen jetzt die Männer- oder die Frauentoiletten nehmen. Ja, und welche nimmt man denn jetzt? [...] Und da wird es schon total schwierig. Und das sind dann schon Kompromisse, die man letztendlich macht, die eigentlich nicht gehen“ (FB, Pos. 78).

Die Diskussionen um die Einrichtung von All-Gender-Toiletten sind häufig von Konflikten oder von Debatten um ihre Notwendigkeit begleitet. Dies liege, so die Sichtweise eines Dekans, auch daran, dass hierbei häufig „Fragen von Intimität, von Sich-Wohlfühlen, Sich-Sicher-Fühlen und oder auch die Frage nach ge-

schützten Räumen“ (FB, Pos. 38) an den Hochschulen verhandelt würden.

Ein ebenfalls von langwierigen Debatten geprägtes Thema ist laut Aussage einiger Schlüsselpersonen die Umsetzung eines geschlechtersensiblen bzw. -inklusive Sprachgebrauchs. Dabei wird die Relevanz von Sprache im Rahmen dezentraler Gleichstellungsarbeit in der Regel anerkannt, denn „die Sprache formt schon Bilder, und diese Bilder bedingen später auch eine Berufswahl von jungen Menschen“ (FB, Pos. 76).

Daher setzen sich manche Gesprächspartner_innen für die Einführung von Sprachleitfäden und die geschlechterinklusive Ausgestaltung hochschulischer Regularien wie Prüfungs-, Fakultäts- oder Studienordnungen ein. Vielfach sind es die zentralen Gleichstellungsbeauftragten, die entsprechende Leitfäden entwickeln oder Empfehlungen geben, wobei es immer wieder zu Widerständen komme:

„Und gefühlt habe ich jahrelang darum gekämpft, einen Leitfaden zur gendersensiblen Sprache zu bekommen, [...], das war eine meiner ersten Sachen, [...] mit Leuten zusammenzuarbeiten und das voranzutreiben. DAS war ganz schwierig“ (ZGB, Pos. 52).

Hier sei es hilfreich, wenn die Hochschulleitung die Verwendung einer geschlechtersensiblen Sprache nicht nur offen unterstütze, sondern diese auch selbst konsequent anwende, d. h. „das Gendersternchen dann eben auch zu sprechen“ (ZGB, Pos. 52).

Auch einige Dekane erwähnen „ganz starke Widerstände gegen Gendern“ (FB, Pos. 94) oder sprechen gar von einem „Scharmützel [...] über die gendergerechte Sprache“ (FB, Pos. 17). Immerhin gelang es unter diesen Umständen an einem Fachbereich nach anfänglichen Schwierigkeiten, den geäußerten Widerständen konstruktiv zu begegnen und schließlich „einige Ordnungen, Promotionsordnungen, Fakultätsordnungen“ (FB, Pos. 55) neu und geschlechterinklusive zu formulieren. Eine Prodekanin schildert hingegen ihren Unmut über das mangelnde Sprachbewusstsein:

„Was mich auch ärgert, ist dieses Nicht-Gendern in der Sprache. Also Prüfungsordnungen, die immer noch nicht gegendert sind [...] oder diese Vorsätze: ‚Aus Gründen der einfachen Lesbarkeit verwenden wir das generische Maskulinum‘ [...]. Dann werde ich in Zukunft meine Veröffentlichungen nur noch

im generischen Femininum schreiben. [...] Das ist oberflächlich, aber Sprache ist wirkmächtig“ (FB, Pos. 69).

Ein weiterer Punkt hinsichtlich eines geschlechterinklusive Sprachgebrauchs ist die Anrede nichtbinärer Personen und die Frage, welche Pronomen genutzt werden. Ein Dekan beschreibt dies gerade im deutschsprachigen Kontext als schwierig und ungewohnt und weist darauf hin, dass sie bei der Kommunikation mit einer nichtbinären Person im Fachbereich noch lernen müssten. „Und ja, da üben wir. Aber die Person lässt uns auch üben“ (FB, Pos. 49). Es zeigt sich hier vonseiten des Dekans zwar ein offener Umgang mit geschlechterinklusive Anrede, diese wird zugleich aber eingeschränkt, indem die Fehlerfreundlichkeit des nichtbinären Fachbereichsangehörigen betont wird. Inwiefern die Verwendung von nicht der Geschlechtsidentität entsprechenden Pronomen oder Anreden Personen verletzen kann und ihnen somit Anerkennung verweigert, wird jedoch nicht reflektiert.

6.2.8 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt wird lediglich von einzelnen Akteur_innen als Handlungsfeld von Gleichstellung benannt. Zum einen werden Maßnahmen dargelegt, zum anderen wird der Umgang mit Vorfällen und Beschwerden beschrieben. Des Weiteren werden Kontexte geschildert, die sexualisierte Belästigung oder auch Übergriffe begünstigen können. Hierzu zählen enge Lehr-Lernsituationen, Exkursionen im Rahmen des Studiums, semioffizielle Anlässe wie bspw. Partys von Fachschaften, aber auch keine oder mangelnde Beleuchtung des Campus in den Abendstunden und fehlende Möglichkeiten eines Begleitschutzes. Doch auch fachspezifische Gegebenheiten, wie bspw. Fragen von Nähe und Distanz im Sport, werden reflektiert:

„Wir haben eine relative Nähe [...], das ist anders als in anderen Fächern. Und damit haben wir natürlich ein Feld, wo [...] solche Situationen entstehen, wo sich Personen nicht einig sind darüber, ob die Situation okay ist“ (FB, Pos. 39).

Mehrere Fachbereichsleitungen haben von einzelnen Übergriffen oder Vorfällen sowie von Beschwerden erfahren, mit denen sie in ihrer Funktion z. T. auch befasst sind. Ein Dekan relativiert jedoch, dass es sich nicht um strafrechtlich relevante Dimensionen gehandelt habe,

sondern um einen Fall, der durch Dekanat und Personalabteilung habe geklärt werden können.

An einem Fachbereich wird auf die dort bestellte „Ombudsperson“ als „eine Struktur“ verwiesen, die im Fall von Diskriminierung oder „Harassment“ tätig werde (FB, Pos. 9). Inwieweit sich diese Strukturen als tragfähig und wirksam erweisen oder ob sie primär der Verantwortungsentlastung dienen, wird bestenfalls in Ansätzen reflektiert. So betont eine Prodekanin die Bedeutung, kontinuierlich an das Thema zu erinnern, auch jenseits von akuten Fällen. Sie nutze Dienstbesprechungen für „ein grundlegendes Statement“, das die Relevanz des Themas herausstreiche,

„dass wir miteinander in dieser Thematik gut und rücksichtsvoll und achtsam umgehen. Also das war dann für mich so ein Anlass zu sagen, ich spreche jetzt noch mal das Thema vor dem gesamten Personal an“ (FB, Pos. 41).

Die Interviews verdeutlichen, dass mit wenigen Ausnahmen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt erst dann zu einem Thema an den Fachbereichen wird, wenn Vorfälle bekannt werden. In der Regel sind es die zentralen Gleichstellungsbeauftragten, die im Rahmen von hochschulweiten Veranstaltungen oder Aktionswochen die Fachbereiche für das Phänomen sensibilisieren.

6.3 RESÜMEE

Anhand der Auswertungen der Expert_inneninterviews mit den Fachbereichsakteur_innen und zentralen Gleichstellungsbeauftragten lassen sich drei verschiedene Gleichstellungsverständnisse identifizieren. *Erstens* wird Gleichstellung häufig mit Begriffen wie Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit umschrieben. Dabei geht es zum einen um die Anerkennung bestehender Ungleichheiten und ihre Beseitigung und um die Schaffung einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur. Der Begriff der Chancengleichheit zielt hingegen stärker auf eine Gleichheit der Ausgangsbedingungen ab. Es sollten gleiche Voraussetzungen für einen Wettbewerb um wissenschaftliche Leistungen geschaffen werden. Die diesem Wettbewerb zugrunde gelegten Kriterien werden hingegen selten infrage gestellt und zugleich als geschlechtsneutral dargestellt. *Zweitens* wird vor dem Hintergrund der Benachteiligung von Frauen und des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags ein Gleichstellungsverständnis sichtbar, das sich auf die Förderung von Frauen bezieht. Damit einhergehend wird als Gleichstellungsziel vielfach die Erhöhung des Professorinnenanteils oder auch des Studentinnenanteils formuliert. *Drittens* zeigt sich ein an Diversität orientiertes Gleichstellungsverständnis, das weitere Ungleichheitsdimensionen einbezieht oder über ein binäres Verständnis von Geschlecht hinausgeht. Die Befassung mit Diversitätsaspekten wird oftmals als Erweiterung und nicht als Gegensatz zu Gleich-

stellungsanliegen aufgefasst. Auf der Handlungsebene in den Fachbereichen deuten sich jedoch Zielkonflikte an, etwa wenn es um Ressourcen und Räume geht.

Für die Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen sind acht Handlungsfelder relevant:

1. Das bedeutsamste Handlungsfeld für die Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen sind Berufungsverfahren. Hierbei spielt die Zusammensetzung der Berufungskommission eine wichtige Rolle. Die geschlechterparitätische Besetzung gilt zwar als ein wichtiges Gleichstellungsziel, doch gleichzeitig wird auf eine paradoxe Folge hingewiesen: Frauen tragen durch ihre Tätigkeit in den Gremien oft eine höhere zeitliche Belastung als Männer. Dies gilt insbesondere für Fächer mit einer Unterrepräsentanz von Frauen. In diesen Fächern stellt auch die Gewinnung von Kandidatinnen für eine Bewerbung auf eine Professur eine Herausforderung dar, für die die Fachbereichsleitungen zumeist keine Lösungen sehen. Fächerübergreifend werden zudem die Kriterien zur Bewertung wissenschaftlicher Leistung thematisiert. Dominant ist, das Prinzip der „Bestenauslese“ heranzuziehen und der Gleichstellung konträr gegenüberzustellen. Leistungsbewertungen werden so zum Argument gegen Bemühungen, vermehrt Frauen zu berufen.

2. Besonders in den sogenannten MINT-Fächern ist die Gewinnung und Förderung von Studentinnen ein zentrales Handlungsfeld. Hierbei ist jedoch auch Ratlosigkeit unter den Fachbereichsleitungen zu spüren. Die Aufgabe, Mädchen und Frauen für ein entsprechendes Studium zu begeistern, wird in frühere Bildungsstationen verlagert. Angesichts sinkender Studierendenzahlen werden Angebote für Schülerinnen eingereiht in Maßnahmen, die Studierendenzahlen insgesamt zu erhöhen. Auffällig ist, dass es vor allem Dekaninnen und Prodekaninnen sind, die auf die Notwendigkeit eines unterstützenden Studienklimas als eine Grundlage dafür verweisen, mehr Frauen für eine Karriere in der Wissenschaft zu motivieren.
3. Wissenschaftlerinnen im akademischen Mittelbau werden ebenfalls als Zielgruppe für Gleichstellungsmaßnahmen angesprochen. Zumeist geht es hier um die Förderung einer Wissenschaftskarriere durch Mentoring-Programme sowie um eine Verbesserung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen. Professorinnen als Vorbilder sollen motivieren und zum Gelingen einer Wissenschaftskarriere beitragen. Jedoch gibt es selten konkrete Förderprogramme des Fachbereichs. Eine Ausnahme bilden medizinische Fächer, in denen Habilitationsförderprogramme auch mit dem Fokus auf Frauen existieren. Nur selten werden die prekären Bedingungen wissenschaftlichen Arbeitens thematisiert. Insgesamt wird immer wieder deutlich, dass die Attraktivität der Wissenschaft für Frauen weiterhin fragil ist.
4. Die Statusgruppe der MTV-Beschäftigten wird selten erwähnt und noch seltener explizit durch Gleichstellungsangebote adressiert. Allerdings zeigen die befragten Fachbereichsleitungen vereinzelt Engagement für ein höheres Entgelt vor allem in den Hochschulsekretariaten. Hier wird ein Bewusstsein für die Unterbewertung der Tätigkeiten sowie für das gewachsene und komplexere Aufgabenfeld dieser Berufe sichtbar. Die Bemühungen um eine höhere Eingruppierung werden jedoch als äußerst schwierig geschildert und zu-

meist aus dem Handlungsbereich der Fachbereiche in Richtung der Hochschulleitung oder der Politik ausgelagert.
5. Die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie ist an den Fachbereichen ein zentrales Thema, da durch fehlende Kinderbetreuung, unflexible Arbeitszeiten und ungleiche Verteilung von Care-Aufgaben die Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft erschwert wird. Auch wenn darauf verwiesen wird, dass Männer ebenfalls Familienaufgaben übernehmen, erscheint Vereinbarkeit weiterhin als Problem von Mutterschaft, das von den betroffenen Wissenschaftlerinnen individuell gelöst werden muss. Hierbei konstatieren einige Gesprächspartner_innen, dass auch die Wissenschaftlerinnen selbst familienfreundliche Arbeitsbedingungen einer Wissenschaftskarriere vorziehen und daher etwa bereits von vornherein auf Bewerbungen für Professuren verzichten. Auf der anderen Seite wird gerade für die professorale Ebene geschildert, dass Professorinnen dem Ideal der Verfügbarkeit nachkommen, indem sie bereits im Vorfeld die Kinderbetreuung extern organisieren, während Männer zunehmend auf die Ressourcen des Fachbereichs zurückgreifen, um sich für eigene Vereinbarkeitsanforderungen zu entlasten. Insgesamt wird deutlich, dass dominante Vorstellungen über wissenschaftliche Karrieren bzw. Arbeit nur selten infrage gestellt werden und das Modell einer allzeitigen Verfügbarkeit weiterhin vorherrscht.
6. Diversitätsaspekte werden an den Fachbereichen mit unterschiedlicher Intensität bearbeitet: Einige Fachbereiche sehen die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit als ihre primäre Aufgabe an oder stehen erst am Beginn der Umsetzung von Diversitätsstrategien. An mehreren Fachbereichen zeigt sich jedoch eine wachsende Auseinandersetzung mit Themen wie kultureller und sozialer Vielfalt, insbesondere im Hinblick auf die Zusammensetzung der Studierendenschaft. Zudem wird ein unterschiedliches Verständnis des Verhältnisses zwischen Gleichstellung und Diversität sichtbar. So stehen klar abgegrenzte Zustän-

digkeiten für die beiden Handlungsfelder als auch die Integration von Diversitätsaspekten in eine erweiterte, intersektionale Gleichstellungspolitik nebeneinander. Einzelne Fachbereichsleitungen thematisieren zugleich mögliche Zielkonflikte, wenn bspw. die Interessen unterschiedlicher Gruppen in Widerspruch zueinander geraten.

7. Die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt ist nur an wenigen Fachbereichen verankert und wird oft erst auf Initiative von Studierenden oder der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zum Thema gemacht. In einzelnen Fächern, wie der Medizin oder dem Sport, werden die Belange von nichtbinären und trans*-Angehörigen des Fachbereichs zwar in Forschung und Praxis reflektiert, bleiben aber oft fallbezogen und unkoordiniert. Initiativen, wie die Einführung von All-Gender-Toiletten, werden auch aufgrund begrenzter Ressourcen als herausfordernd betrachtet. Obwohl mehrere Fachbereichsleitungen die Relevanz von Sprache für die Gestaltung von Identitäten und Berufswegen betonen, wird auch die Verwendung geschlechterinklusive Sprache als ein langwierig diskutiertes Thema beschrieben, das auf viele Widerstände stößt.

8. Der Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ist an den meisten Fachbereichen ein Randthema. Nur wenige Fachbereichsleitungen sprechen die Problematik im Kontext der Interviews an und berichten über einzelne Vorfälle oder Beschwerden. In der Regel sind es die (zentralen) Gleichstellungsbeauftragten, die bestimmte Kontexte, wie Eins-zu-eins-Lehr-Lernsituationen, semioffizielle Veranstaltungen oder fehlende Sicherheitsinfrastruktur, als anfällig für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt beschreiben und Sensibilisierungsmaßnahmen initiieren. Insgesamt zeigt sich, dass Präventionsmaßnahmen oder eine proaktive Bearbeitung des Themas in den Fachbereichen Ausnahmen bleiben.

7 ZUSAMMENARBEIT UND NETZWERKE

Die Zusammenarbeit und Vernetzung der verschiedenen Gleichstellungsakteur_innen miteinander und mit weiteren Stellen an den Hochschulen sind Gegenstand des folgenden Kapitels. Zuerst werden die Kooperationsbeziehungen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auf der Grundlage der Online-Befragung beleuchtet. Danach wird anhand der Expert_innen-

interviews ein Einblick in die Zusammenarbeit der Fachbereichsleitungen mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie mit weiteren Hochschulakteur_innen gegeben. Abschließend steht die Perspektive der zentralen Gleichstellungsbeauftragten auf Kooperationen und Vernetzung im Zentrum der Auswertungen.

7.1 KOOPERATIONSBEZIEHUNGEN DER DEZENTRALEN (STELLVERTRETENDEN) GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Im Folgenden geben die Auswertungen der Online-Befragung Aufschluss über die Kooperationsbeziehungen der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten. Mit welchen Stellen sind die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen vernetzt? Wie häufig tauschen sie sich innerhalb ihres Fachbereichs, aber auch innerhalb von hochschulbezogenen Gleichstellungsstrukturen aus und wie bewerten sie diese Kooperationen und Kontakte?

7.1.1 Austausch mit Personen und Einrichtungen

Die Online-Befragung verdeutlicht, dass die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gut vernetzt sind. Danach gefragt, mit welchen Personen oder Einrichtungen sie im Austausch stehen, werden ihre vielfältigen Gesprächspartner_innen und Kontakte sichtbar: Hierzu gehören die jeweilige Fachbereichs- bzw. Einrichtungsleitung sowie andere Gleichstellungsakteur_innen innerhalb und außerhalb der Hochschule (Abb. III 7.1).

Besonders bedeutungsvoll ist der Kontakt zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten, mit der fast alle Befragten Gespräche führen. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nennen diese mit 92,1 % häufiger als die Stellvertreterinnen (83,1 %). An zweiter Stelle liegt, sofern vorhanden, das eigene dezentrale Gleichstellungsteam. Am dritthäufigsten werden Kontakte zu den Dekan_innen bzw. der Einrichtungsleitung genannt. Dies geben über drei Viertel der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an, unter den Stellvertreterinnen sind es nicht ganz zwei Drittel. Hiermit deutet sich einerseits ein kooperatives Verhältnis in den Fachbereichen und weiteren zentralen Einrichtungen der Hochschulen an, andererseits stehen etwas mehr als ein Viertel der Befragten nicht im Austausch mit ihrer Leitung. Die Be-

fragten pflegen mit Anteilen von rund 60 % Kontakte zu den Professor_innen des eigenen Fachbereichs. Weitere Personen im zentralen Gleichstellungsteam sind für 58,8 % der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und 52,1 % der Stellvertreterinnen wichtige Ansprechpartner_innen.

Mit Anteilen unterhalb der 20-%-Marke geben die dezentralen Amtsinhaberinnen deutlich seltener an, etwa mit Stabsstellen für Chancengleichheit, mit den Diversity- bzw. Antidiskriminierungsbeauftragten oder einem möglichen Prodekanat für Gender/Diversity im Austausch zu sein. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass diese Stellen nicht an allen Hochschulen vorhanden sind, insbesondere existieren nur an vier Universitäten in den Fachbereichen teils einzelne Prodekanate (vgl. Teil II 8.). Auch Kontakte zur Hochschulleitung, inkl. der Verwaltung, werden lediglich von 11,9 % der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und 8,5 % der Stellvertreterinnen genannt.

Des Weiteren wird sichtbar, dass die Studienteilnehmenden nur sehr vereinzelt mit der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) sowie der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätskliniken des Landes Nordrhein-Westfalen (LaKof) vernetzt sind. Darüber hinaus wählen 4,0 % der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und 8,5 % der Stellvertreterinnen die geschlossene Antwortoption „Sonstiges“.

7.1.2 Häufigkeit des Austauschs

Um mehr Einblick in die Kooperationen der dezentralen Amtsinhaberinnen zu erhalten, wurden diese gebeten, anzugeben, wie häufig sie in Austausch mit verschie-

Mit welchen Personen oder Einrichtungen stehen Sie als (stellvertretende) Gleichstellungsbeauftragte im Austausch?

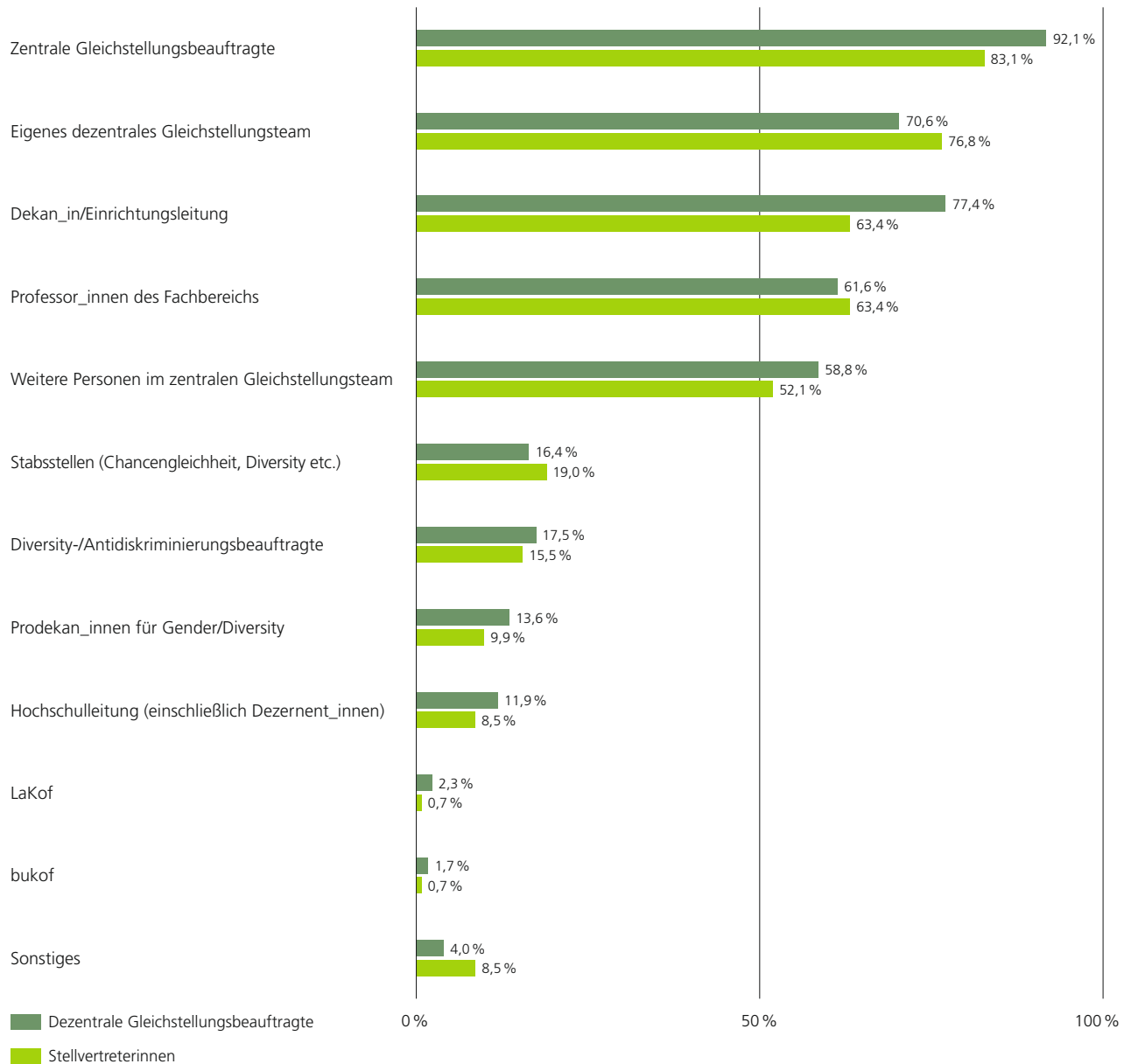


Abb. III 7.1 Austausch mit verschiedenen Personen und Einrichtungen. (Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen (n = 177 dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, 142 Stellvertreterinnen). Frage 15, Mehrfachnennungen möglich)

denen Akteur_innen für Gleichstellung treten.²² Hierbei zeigt sich, dass für die Amtsinhaberinnen das eigene dezentrale Gleichstellungsteam den wichtigsten Bezugsrahmen darstellt (Abb. III 7.2). Unterschiede zwischen den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

und den Stellvertreterinnen sind hier nur minimal. Rund zwei Drittel der Befragten geben an, sich innerhalb des eigenen Teams mindestens monatlich auszutauschen. Fast die Hälfte der Studienteilnehmenden trifft sich dabei in einem monatlichen Turnus, während

²² Das Item „Mit dem eigenen Gleichstellungsteam“ wurde ausschließlich denjenigen Studienteilnehmenden vorgelegt, die zuvor angegeben hatten, dass sie mindestens zu zweit als Gleichstellungsbeauftragte in der dezentralen Einheit tätig sind.

Wie häufig findet der Austausch mit folgenden Personen bzw. Gremien statt?

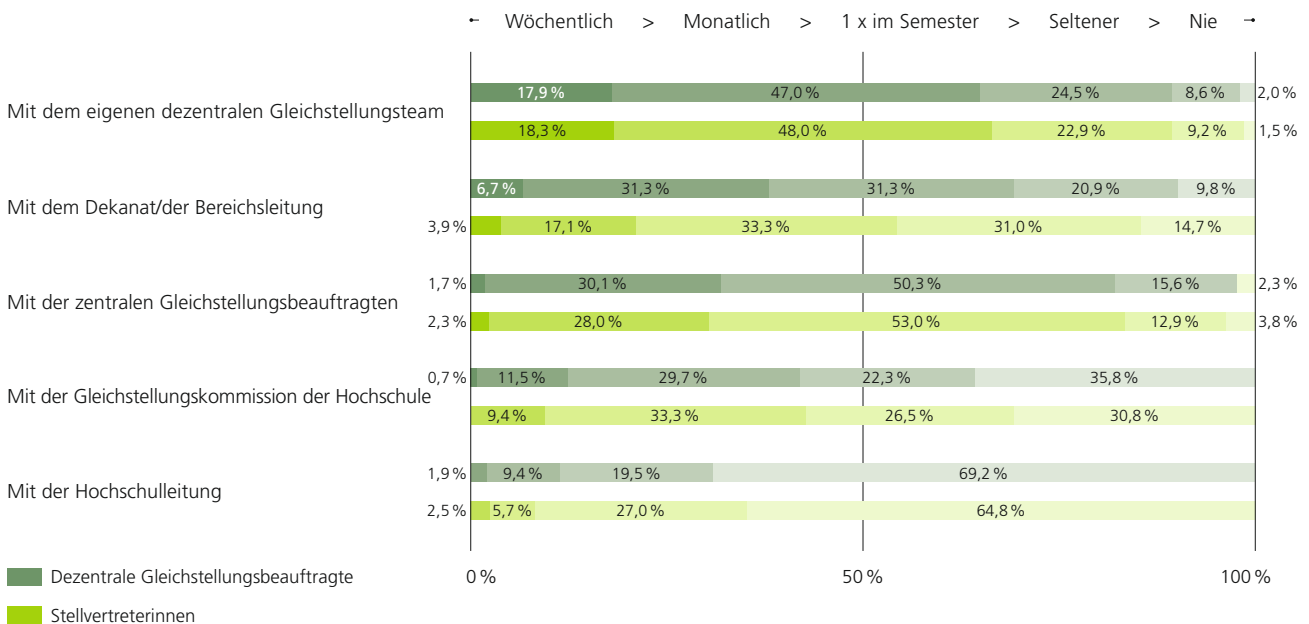


Abb. III 7.2 Häufigkeit des Austauschs mit verschiedenen Personen und Gremien. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Frage 16)

ein wöchentliches Treffen unterhalb der 20-%-Marke verbleibt. Jedoch führt auch rund jede zehnte Befragte an, dass ein Austausch innerhalb des eigenen Gleichstellungsteams selten oder gar nicht vorkommt, wobei nur sehr vereinzelt keinerlei Gespräche mit den Amtskolleginnen stattfinden.

Die Zusammenarbeit mit dem Dekanat bzw. der Bereichsleitung und der damit verbundene Austausch erfolgt in einem größeren zeitlichen Abstand als die Kommunikation im eigenen Team. Von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird mit je 31,3 % ein monatlicher sowie ein halbjährlicher Rhythmus genannt, 20,9 % sprechen ihre Leitungen weniger als einmal im Semester und knapp jede zehnte Befragte nie. Nur ein sehr kleiner Teil der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (6,7 %) gibt wöchentliche Termine an. Bei den Stellvertreterinnen findet ein Austausch mit den Leitungen noch einmal seltener statt: Lediglich 3,9 % der stellvertretenden dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind wöchentlich und 17,1 % monatlich mit dem Dekanat bzw. der Bereichsleitung in Kontakt. Am häufigsten wird von den Stellvertreterinnen ein Turnus von einmal im Semester (33,3 %) ge-

nannt. Ein großer Teil der befragten Stellvertreterinnen ist selten (31,0 %) oder nie (14,7 %) mit der dezentralen Leitungsebene im Austausch.

Solche Unterschiede zwischen den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und den Stellvertreterinnen treten deutlich zurück, wenn es um den Austausch mit anderen Akteur_innen der Hochschule geht, etwa mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, der Gleichstellungskommission oder der Hochschulleitung. Insbesondere die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist eine wichtige Ansprechpartnerin für die Kolleginnen in den Fachbereichen und weiteren zentralen Einrichtungen. So gibt rund die Hälfte der Studienteilnehmenden an, sich einmal im Semester mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten auszutauschen, rund 30 % kommunizieren monatlich und einige wenige wöchentlich. Allerdings besteht für etwa 17 % der Befragten auch ein deutlich reduzierter Austausch, da sie nur selten oder nie mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten im Gespräch sind.

Die zentrale Gleichstellungskommission²³ ist für mehr als die Hälfte der dezentralen (stellvertretenden) Gleich-

²³ Für eine nähere Beschreibung der Aufgaben und Funktion der hochschulweiten Gleichstellungskommission vgl. Teil II 8.

Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit?

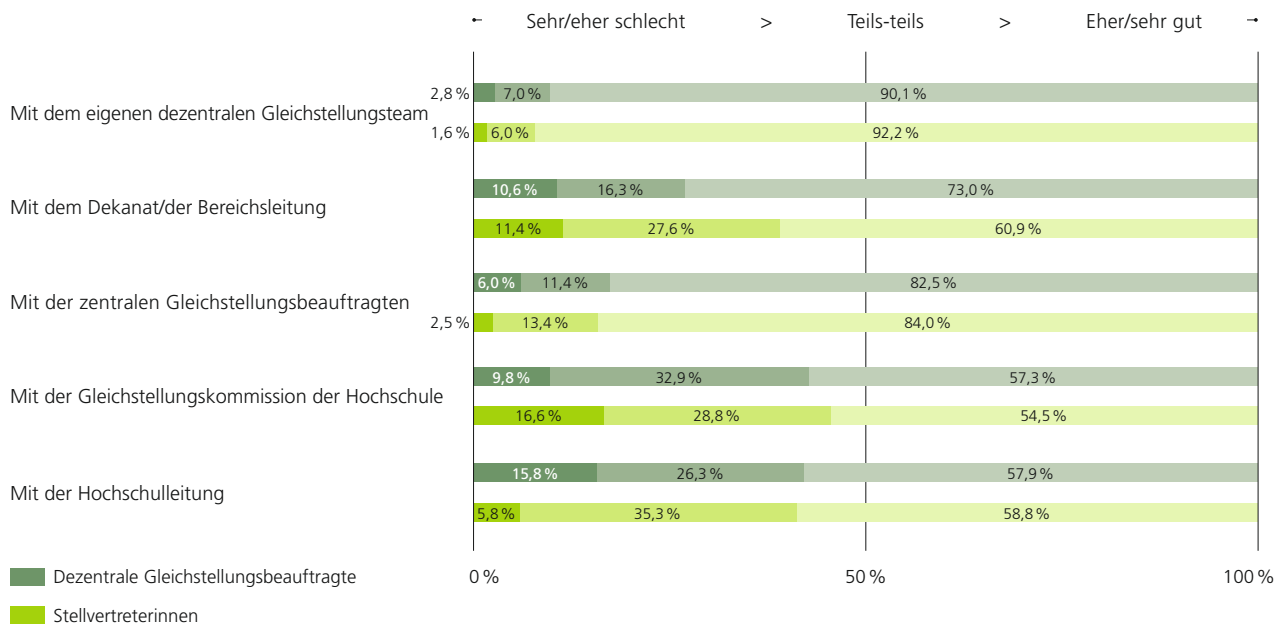


Abb. III 7.3 Bewertung der Zusammenarbeit mit Akteur_innen. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Frage 17)

stellungsbeauftragten kein oder nur selten ein Gremium, das sie zur Zusammenarbeit nutzen. Dennoch pflegen immerhin rund 40 % der Befragten Kontakt zu dieser Hochschulkommission. Die Auswertung zeigt ferner, dass ein direkter Austausch mit der Hochschulleitung für die dezentralen Amtsinhaberinnen eher die Ausnahme als die Regel ist. So geben rund neun von zehn Befragten an, mit dieser selten oder nie zu kommunizieren.

7.1.3 Bewertung der Zusammenarbeit

Da die Häufigkeit des Austauschs keine Aussagen über ihre Qualität zulässt, wurden die Studienteilnehmenden um eine Bewertung ihrer Zusammenarbeit mit den verschiedenen Personen, Gremien und Institutionen gebeten (Abb. III 7.3). Als erstes Ergebnis lässt sich festhalten, dass die Kooperationen von den Befragten insgesamt mehrheitlich positiv erlebt werden – unabhängig davon, ob sie dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sind oder das Amt stellvertretend bekleiden. Es werden gleichwohl auch Differenzen in Bezug auf die verschiedenen Akteur_innen sichtbar.

Die Arbeit innerhalb des eigenen Gleichstellungsteams wird von mehr als 90 % der befragten dezentralen Amtsinhaberinnen²⁴ als zumindest gut beurteilt, nur wenige sehen diese negativ. Mit etwas Abstand, aber mit einem Anteil von rund 83 % der Studienteilnehmenden dennoch überaus häufig, erhält auch die Kooperation mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten gute Werte. Die Zusammenarbeit mit der (Fach-) Bereichsleitung gestaltet sich ebenfalls überwiegend positiv, wobei die Bewertungen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen voneinander abweichen, insofern 73,0 % der ersteren den Kontakt als eher und sehr gut beurteilen, unter letzteren sind es nur 60,9 %. Diese Differenz kann auch mit der geringeren Kontakthäufigkeit der Stellvertreterinnen mit dem Dekanat bzw. der Bereichsleitung zusammenhängen. Darüber hinaus zeigt sich jede zehnte dezentrale Amtsinhaberin unzufrieden bezüglich der Kooperation mit ihrer Leitung.

Etwas zurückhaltender fallen die Einschätzungen im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit weiteren Hochschulakteur_innen wie der Hochschulleitung oder der

²⁴ Auch bei dieser Frage wurde das Item „Mit dem eigenen dezentralen Gleichstellungsteam“ ausschließlich denjenigen Studienteilnehmenden vorgelegt, die zuvor angegeben hatten, dass sie mindestens zu zweit als Gleichstellungsbeauftragte in der dezentralen Einheit tätig sind.

Gleichstellungskommission aus. Zwar kommen hinsichtlich der Hochschulleitung etwas mehr als 58 % der Befragten zu einer positiven Bewertung, doch melden 26,3 % der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und 35,3 % der Stellvertreterinnen gemischte Erfahrungen zurück. Zudem beurteilen 15,8 % der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten die Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung negativ. In Bezug auf die Gleichstellungskommission zeigt sich ein ähnliches Bild in den Einschätzungen, jedoch äußern sich hier die Stellvertreterinnen etwas kritischer: 16,6 % bewerten die Kooperation als schlecht,

bei den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten liegt hier der Anteil bei 9,8 %.

Insgesamt gestaltet sich die Zusammenarbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten somit ambivalent: Während der Austausch innerhalb der Gleichstellungsstrukturen zumeist als sehr gut bewertet wird, gestaltet sich das Verhältnis zur zentralen Leitungsebene der Hochschule und teils auch zur Fachbereichsleitung schwieriger. Wie Fachbereichsleitungen solche Kooperationen einschätzen, wird im folgenden Abschnitt behandelt.

7.2 VERHÄLTNIS DER FACHBEREICHSLEITUNGEN ZU VERSCHIEDENEN GLEICHSTELLUNGS- UND HOCHSCHULAKTEUR_INNEN

In diesem Abschnitt werden die Austauschbeziehungen der (Pro-)Dekan_innen mit den Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten und Akteur_innen der zentralen Hochschulebene analysiert. Zunächst wird beleuchtet, wie sich die Zusammenarbeit mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten aus der Perspektive der Fachbereichsleitungen gestaltet. Ergeben sich Hinweise auf eine gute Kooperation oder deuten sich Konflikte an? In diesem Zusammenhang werden ebenfalls die Einschätzungen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Kooperation zwischen den Fachbereichsleitungen und ihren dezentralen Stellvertreterinnen dargestellt. Daran anschließend steht das Verhältnis der Fachbereichs- zur zentralen Hochschulebene im Fokus.

7.2.1 Zwischen Teamwork und mangelnder Kooperation: Die Zusammenarbeit mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Der Blick auf die Zusammenarbeit der Fachbereichsleitungen mit ihren dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zeigt ein weites Spektrum an Perspektiven. Dabei wird Gleichstellung u. a. als Teamarbeit aufgefasst, die durch vertrauensvollen und kollegialen Austausch geprägt ist, während im Kontrast hierzu an anderen Fachbereichen kaum bis keine Kontakte bestehen. Die Expert_innengespräche spiegeln somit die im vorherigen Abschnitt dargestellten ambivalenten Erfahrungen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen im Kontakt mit den Fachbereichsleitungen.

Viele Dekan_innen und Prodekan_innen beschreiben ihr Verhältnis zu den dezentralen Gleichstellungsbeauftrag-

ten als gut bzw. als sehr gut. Eine gute Zusammenarbeit zwischen Dekan_innen und den Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten sei Basis, um Gleichstellungsanliegen im Fachbereich voranzubringen, wie in einem gemeinsamen Interview mit einer Dekanin und einer dezentralen Gleichstellungsbeauftragten betont wird. Anders als eine Gleichstellungsbeauftragte könne eine Dekanin bspw. das „Thema in den Prozess einfließen“ lassen, „ohne es explizit noch mal zu betiteln“ (FB, Pos. 10). In der Zusammenarbeit sei jedoch Rollenklarheit wichtig, da Menschen „die Rolle als Dekanin als eine ganz andere wahrnehmen“ (FB, Pos. 50) würden, im Gegensatz zur Rolle der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die Stellungnahmen schreibe oder in Kommissionen auf gesetzliche Vorgaben hinweise.

Diese Rollenklarheit ist umso bedeutender, wenn (Pro-)Dekaninnen ebenfalls das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten innehaben. Diese Personalunion erweist sich für die Gesprächspartnerinnen oft als vorteilhaft, indem sie bspw. ein enges Vertrauensverhältnis ermögliche. Da Dekanatsämter auch Machtpositionen in einem Fachbereich darstellen, bedeute die doppelte Funktion für eine Prodekanin, dass sie „an einem kleinen Stück der Machtposition“ (FB, Pos. 21) teilhat. Eine Dekanin betrachtet Gleichstellung zudem als eine Aufgabe, die am effektivsten in einem Team bearbeitet werden kann:

„Wir machen das [Gleichstellung] tatsächlich als Team von dreien. Ich mache das nicht allein, genauso, wie ich auch nicht das Dekanat allein machen wollte, machen wir das mit der Gleichstellung nicht allein, eben weil es doch arbeitsaufwendig ist und

wir nicht immer diese Termine möglich machen können. Von daher sind wir zu dritt und bewusst auch aus unterschiedlichen diversen Kontexten kommend“ (FB, Pos. 19).

Für eine gute Zusammenarbeit steht zudem der regelmäßige Austausch, wie von verschiedenen Dekan_innen betont wird. An einem Fachbereich haben die Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit, „regelmäßig“ (FB, Pos. 31) an den Dekanatssitzungen und in formalisierter Form im Vorgespräch zu den Fakultätsratssitzungen teilzunehmen. Doch häufig finden Treffen oder Kontakte eher informell statt, insbesondere wenn sich die Beteiligten gut kennen oder sich im Fachbereich häufiger begegnen. Hier erfolgt der Austausch dann „auf Zuruf“ (FB, Pos. 30). In diesem Kontext äußert eine Dekanin, dass sie gemeinsam mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und einer Prodekanin „ein sehr abgerundetes Bild“ (FB, Pos. 33) abgeben würden. Eine andere Dekanin bezeichnet den Austausch als zwar regelmäßig, aber nicht systematisch, sondern anlassbezogen. Zur guten Zusammenarbeit zwischen Dekanat und dezentraler Gleichstellungsbeauftragter zählt auch die gemeinsame Terminfindung, insbesondere im Rahmen von Berufungsverfahren. So würden Abfragen durchgeführt, um einen für alle passenden Termin zu finden. Allgemein sei das Ziel, „das so zu koordinieren, dass das ganz gut funktioniert“ (FB, Pos. 65).

Guter Zusammenarbeit steht an anderen Fachbereichen jedoch ein unregelmäßiger oder fehlender Austausch entgegen, wie in den Interviews mit vier Dekanen deutlich wird. Ein Dekan erläutert die kaum stattfindende Zusammenarbeit wie folgt:

„Na ja, also in großen Teilen arbeitet die [Gleichstellungsbeauftragte] autonom. Das ist auch gut so. Also das heißt, ich gebe da keine Anweisungen oder so“ (FB, Pos. 19).

Zudem gebe es ein Gleichstellungsteam, das gleichstellungsrelevante Probleme gemeinsam bearbeiten würde und letztlich flössen die Informationen im Dekanat „sowieso gut hin und her“ (FB, Pos. 21). Ein anderer Gesprächspartner erzählt, dass es bislang keine intensive Kommunikation mit der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs gebe:

„Also, wenn man es vornehm ausdrückt, ist es so, dass sie quasi uns hier im Dekanat in Ruhe lässt, und wir lassen sie auch in Ruhe“ (FB, Pos. 17).

Ihm sei erst im Zuge der Erstellung des Gleichstellungsplans aufgefallen, dass eine bessere Absprache mit der Amtsinhaberin wichtig sei. Für die beiden anderen Dekane erfolgt die Zusammenarbeit mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten lediglich vor dem Hintergrund der gleichstellungsrechtlichen Vorgaben bei Berufungsverfahren und Personaleinstellungen, was als eher lästig empfunden wird: So spricht ein Dekan von „Mixed Feelings“ (FB, Pos. 39) gegenüber der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und beklagt ihre einseitigen, nicht mit dem Dekanat abgesprochenen Entscheidungen. Für einen weiteren Dekan beschränkt sich die primäre Art der Zusammenarbeit darauf, dass „die Damen“ (FB, Pos. 61) Unterschriften unter Einstellungsunterlagen setzten.

Die fehlende Zusammenarbeit geht teilweise auch damit einher, dass Terminfindungen, die bspw. für Berufungskommissionen notwendig sind, nicht mit der Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten abgesprochen werden. Als Begründung wird z. B. angeführt, dass dieser Prozess „schon schwierig genug“ sei, sodass „besondere Forderungen“ (FB, Pos. 39) einzelner Mitglieder die Arbeit schnell verunmöglichen würden. Die Äußerungen lassen sichtbar werden, dass in diesen Fachbereichen Gleichstellung kein inhärenter Bestandteil von Berufungsverfahren ist, sondern als eine externe Vorgabe gesehen wird, die auch ignoriert werden kann. Mit diesem Vorgehen wird zudem gegen grundlegende gesetzliche Gleichstellungsvorgaben verstoßen, da die Gleichstellungsbeauftragte zwingend an den Verfahren zu beteiligen ist.

7.2.2 Zwischen autonomen Fachbereichen und Top-down-Entscheidungen der Hochschulleitungen: Zum Verhältnis von Fachbereichs- und Hochschulleitung

Gleichstellung an Hochschulen wird auch zwischen der Hochschulleitung und den Fachbereichen verhandelt und gestaltet. Aus Sicht der Fachbereichsleitungen erfolgt die Zusammenarbeit in diesem Kontext vielfach themen- oder anlassbezogen. Die Hochschulleitung werde zum Thema Gleichstellung aktiv, lege Zielvereinbarungen fest oder fordere Fachbereiche konkret auf, sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen. Die Erstellung von Gleichstellungs- oder Fachbereichsentwicklungsplänen sowie Berufungen von Professor_innen sind hierbei häufig genannte Gesprächsanlässe zwischen Fachbereich und zentraler Ebene. Trotz dieser Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung gebe es

jedoch keine gemeinsame mit den Fachbereichen erarbeitete Gleichstellungsstrategie der Hochschule, wie ein Dekan erläutert, und ein anderer äußert in diesem Zusammenhang Kritik an den aufzustellenden Zielzahlen zur Steigerung der Frauenanteile.

Die geschlechterparitätische Besetzung von Kommissionen und auch Studiengängen ist ein weiteres Thema der Zusammenarbeit: Für eine Dekanin bedeutet dies, mehr Männer für Kommissionen sowie die Studiengänge zu gewinnen. Für einen Dekan führt die mangelnde Parität in Berufungskommissionen ebenfalls zum Austausch mit der Leitung. Aus seiner Sicht werde sie auch deshalb verfehlt, „weil eben die Frauen, die zur Auswahl standen, sagten, ich habe genug zu tun, ich möchte nicht“ (FB, Pos. 96).

Einbezogen wird die zentrale Hochschulebene von den Fachbereichen ebenfalls, wenn es um Fehlverhalten geht. So verweist ein Dekan auf Fälle, „wenn Frauen nicht so behandelt werden, wie sie das sollten“ (FB, Pos. 64) und er Handlungsbedarf auf einer höheren Stufe als notwendig erachtet, womit die Einschaltung der Personalabteilung gemeint ist. Die Dekanin einer anderen Hochschule nennt als Beispiel für die Zusammenarbeit die Einrichtung einer Kommission, um das Prozedere in Fällen sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch zu erarbeiten.

Die Zusammenarbeit mit den Mitgliedern der Rektorate wird von den (Pro-)Dekaninnen unterschiedlich bewertet – ähnlich, wie dies bereits in Bezug auf die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten geschildert wurde. Die Aussagen skizzieren einerseits einen regelmäßigen Austausch, der auch in Sitzungen stattfindet, und andererseits das Fehlen formalisierter Kommunikationsformate. Dazwischen bewegen sich informelle Treffen, die in akzeptierender Atmosphäre bei einem Kaffee stattfinden würden. Auf den Punkt bringt es ein Dekan mit der Äußerung, dass es zwar Strukturen für formalisierte Zusammenarbeit gebe, dass Fachbereiche und Hochschule aber so nah beieinander seien, „dass die ganz wichtigen Themen oder die ganz brisanten Themen [...] auch immer noch nebenher diskutiert“ (FB, Pos. 61) werden könnten. Diese Form der informellen Zusammenarbeit bedeute allerdings nicht, dass Gremien sinnlos seien, vielmehr stellten sie ein „merkliches Korrektiv“ (FB, Pos. 61) dar.

Ferner erzählt eine Dekanin von einer sehr unterstützenden ehemaligen Hochschulleitung, die in verschie-

denen Angelegenheiten „auch sehr klar mit uns in der strategischen Allianz geblieben“ (FB, Pos. 36) sei. Die Dekanin einer anderen Hochschule schildert ein sehr enges Verhältnis zur Präsidentin: Zwischen sie beide gehe „kein Blatt Papier“ (FB, Pos. 79). Zugleich weist die Dekanin auf die hohe Autonomie der Fachbereiche hin, die partizipative Entscheidungsfindungen bspw. hinsichtlich der Erstellung einer neuen Berufsordnung erschweren können. Die Autonomie der Fachbereiche kommt auch im folgenden Zitat eines Dekans zum Ausdruck:

„Wir haben schon als Fachbereich eine eigene Identität, eine eigene Fächerstruktur und auch ein eigenes Selbstverständnis im Rahmen dieser Großinstitution Universität. Und natürlich interessiert uns schon, was einem ein Rektor dann sagt oder was dann auch von der Zentrale kommt, aber am Ende des Tages haben wir auch gewisse Freiheitsgrade, die wir hier auch nutzen können. Insofern glaube ich, dass wir an der Stelle als Fachbereich, als Institute, als Menschen, die hier arbeiten, uns die Regeln an der Stelle auch schon so ein bisschen selber aussuchen“ (FB, Pos. 44).

Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, wenn auch eine überaus gleichstellungsaffine Hochschulleitung aus der Sicht einer Gesprächspartnerin kaum Einfluss auf die Gleichstellungsarbeit im Fachbereich hätte, da dieser „so selbstständig und in sich geschlossen“ (FB, Pos. 81) sei. Und ein Dekan kommt zu folgender Einschätzung:

„Der Einfluss ist eigentlich nicht sonderlich groß, weil das [Gleichstellung] haben wir im Haus sowieso schon gelebt, unabhängig davon, wer an der Spitze der Hochschule steht. [...] Wenn es diese Person extra forcieren muss, dann übe ich ja im weitesten Sinne einen Zwang aus und der stößt automatisch auf Widerstand“ (FB, Pos. 90).

Trotz der Autonomie der Fachbereiche und gemeinsamer Entscheidungsfindungen an Hochschulen zeigen sich in den Gesprächen ebenfalls Hinweise darauf, dass Hochschulleitungen Beschlüsse auch Top-down treffen. Prägnant sind auch jene Fälle, wo es kaum oder wenig Kontakt zur Hochschulleitung gibt. Positiver formuliert wird der geringe Kontakt zur Rektorin, indem diese die Dekanin in Bezug auf das Thema Gleichstellung „machen“ (FB, Pos. 86) lasse. Ein Dekan betont, dass es keine offiziellen Gespräche mit dem Rektorat

geben würde, denn das Thema Gleichstellung „läuft bei uns eigentlich über die Gleichstellungsbeauftragte“ (FB, Pos. 96).

Insgesamt verdeutlichen die Interviews mit den Fachbereichsleitungen, dass Gleichstellung nur selten als ‚offizielles‘ Thema zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen verhandelt wird. Es scheint vielmehr Aufgabe der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zu sein, Gleichstellungsthemen in die Fachbereiche hineinzugetragen. Zugleich zeichnet sich das Bild ab, dass gelingende Kooperation von informellen Voraussetzungen abhängt, was aus einer Gleichstellungsperspektive jedoch als problematisch zu bewerten ist.

7.2.3 Austausch mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

Die zentralen Gleichstellungsbeauftragten sind an nicht wenigen Hochschulen die Vermittlungsinstanz zwischen der Hochschulleitung und den Fachbereichen, wie bereits in der vorangegangenen Äußerung eines Dekans deutlich wurde. In einem anderen Interview wird diese Position der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, die einen regelmäßigen Jour fixe mit der Rektorin hat, wie folgt aus der Perspektive der Gleichstellungsakteur_innen im Fachbereich beschrieben:

„Über die zentrale Gleichstellungsbeauftragte gibt es dann den heißen Draht zu den dezentralen [Gleichstellungsakteurinnen] und darüber dann auch in die Fakultäten. Und auch andersrum, also wir berichten dann, was bei uns gerade passiert. So findet das dann auch seinen Weg ins Rektorat und in die Senatssitzungen“ (FB, Pos. 81).

Des Weiteren bewerten insbesondere Dekaninnen und Prodekaninnen die Kooperation mit den zentralen Gleichstellungsbeauftragten positiv. Eine Interviewpartnerin hat „einen sehr kurzen Draht“ (FB, Pos. 37) zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten, und eine andere beschreibt das Verhältnis als sehr vertrauensvoll. Dieses trage zu einem regen Austausch über Fragen der zentralen Gleichstellung bei. Darüber hinaus wird von einer Dekanin erwähnt, dass sich die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und sie schon lange kennen würden und ergänzt: „Das ist halt nach wie vor immer eine sichere Bank, wenn man Leute kennt“ (FB, Pos. 102). Doch auch ein Dekan berichtet von einer offenen Kommunikation mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, und für eine Prodekanin ist die zentrale

Gleichstellungsbeauftragte erste Ansprechpartnerin, „was das Finanzielle angeht“ (FB, Pos. 37), um bspw. Mittel für Gleichstellungsprojekte zu beantragen.

Häufiger ist jedoch, dass es für den Austausch mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten konkreter Anlässe bedarf. Hierbei handelt es sich um institutionalisierte Zusammenkünfte wie Senatssitzungen oder hochschulweite Dekan_innenrunden und insbesondere Berufungskommissionen. So erklärt ein Dekan, dass er mit Ausnahme von Berufungsverfahren persönlich wenig mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zu tun hätte, und ein anderer habe außerhalb der genannten Gremien mit ihnen „überhaupt nichts zu tun“ (FB, Pos. 67). Gerade am Rand von Sitzungen kommen für einen Dekan Gespräche zustande, wo er der zentralen Gleichstellungsbeauftragten gern Dinge erzähle, „die wir hingekriegt haben [lachend]“ (FB, Pos. 23).

Im Kontrast zu diesen Aussagen finden sich auch deutlich kritischere Töne hinsichtlich des Kontakts zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Denn diesen gibt es für einen Dekan selbst im Rahmen von Berufungsverfahren nicht. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte sei trotz Einladung bei den Verfahren im Fachbereich nicht dabei. Stattdessen sei ihr Vorgehen „eher so regulierend und nicht konstruktiv“ (FB, Pos. 39), indem sie erst zum Ende des Verfahrens eingreife, um anhand ihrer Stellungnahme bspw. Listen zu verändern. Die Kooperation mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sieht er daher als belastet an:

„Also ich habe mit der zentralen Gleichstellung fast nie was zu tun, außer, ich habe wieder das Gefühl, was falsch gemacht zu haben, wobei es dafür meistens gute Gründe gibt“ (FB, Pos. 39).

Die Arbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten wird hier als – ungerechtfertigte – Kontrolle und als Eingriff in die eigenen Entscheidungsbefugnisse wahrgenommen. Wie die zentralen Gleichstellungsbeauftragten den Austausch mit den Fachbereichsakteur_innen beurteilen, wird im nachfolgenden Abschnitt dargelegt.

7.3 PERSPEKTIVEN DER ZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN AUF DIE ZUSAMMENARBEIT MIT DEN FACHBEREICHSAKTEUR_INNEN

Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule ist eine bedeutende Akteurin in Bezug auf die Herstellung einer geschlechtergerechten Hochschule. Zwar obliegt der Hochschulleitung die Verantwortung für die Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags, doch fungiert die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hierbei als entscheidende Beratungs- und Unterstützungsinstanz für die Hochschulleitung. Dies gilt ebenso für die Fachbereiche, die Verwaltung, die zentralen Einrichtungen sowie für die zahlreichen Gremien und Kommissionen und nicht zuletzt für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Innerhalb der Hochschule steht die zentrale Gleichstellungsbeauftragte daher mit einer Vielzahl an Personen und Stellen in Kontakt. In diesem Kapitel interessiert ausschließlich die Zusammenarbeit mit den dezentralen Akteur_innen. Welche Kooperationen bestehen zu den Fachbereichsleitungen sowie zu den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten?

7.3.1 Zusammenarbeit mit den Fachbereichsleitungen

In den Interviews mit den zentralen Gleichstellungsbeauftragten wird ein ambivalentes Verhältnis zwischen den zentralen Gleichstellungsbeauftragten und den Fachbereichsleitungen sichtbar. Eine dezidierte Zusammenarbeit findet zumeist anlassbezogen statt: Sie erfolge u. a. im Rahmen der Festlegung der fächerspezifischen Gleichstellungsquote oder bei der Erstellung des Gleichstellungsplans. Eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte betont, dass sie zwar bei den Verhandlungen zu Gleichstellungsplänen anwesend sei, das Verhandeln selbst aber dem Rektorat, der Fakultätsleitung und der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten überlasse, da sie diese in der Verantwortung sehe.

Eine andere zentrale Gleichstellungsbeauftragte arbeitet in Einzelfällen mit den Fachbereichen zusammen, wenn bspw. eine Prodekanin mit einer Idee auf sie zukomme oder sie die Fachbereiche an den Schnittstellen zum Rektorat unterstütze. Gezielt werden Bedarfe abgefragt, um zu erfahren, „welche Projekte unterstützen euch“ (ZGB, Pos. 51). Einen engen Austausch oder Treffen mit den Fachbereichsleitungen gebe es jedoch nicht.

Darüber hinaus werden von den zentralen Gleichstellungsbeauftragten auch Konflikte mit den Fachbereichen angesprochen, wenn diese Gleichstellungsvorgaben

nicht umsetzen würden. So müssten sie teilweise Druck auf die Dekanate ausüben, damit diese bspw. die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in die Aufgaben der Fachbereiche einbeziehen. Zudem kommt zur Sprache, dass mit dem Wechsel von Dekanatsämtern darauf zu achten sei, dass die bereits etablierte Gleichstellungspolitik „nicht mehr rausfällt“ (ZGB, Pos. 77). Als problematisch wird hervorgehoben, wenn zentrale Gleichstellungsbeauftragte in Themen wie Budgetplanung oder beim Gleichstellungsbericht nicht mit einbezogen würden. In der Rolle als Gleichstellungsbeauftragte und damit auch Wächterin der Umsetzung von Gleichstellungsvorgaben würden sie häufig als Störenfriede wahrgenommen. Dies zeigt sich im folgenden Zitat, in dem eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte erklärt, froh zu sein, dass sie in manche Prozesse an der Hochschule nicht involviert sei:

„Und dann finde ich es ganz gut, wenn ich nicht dabei bin, wenn das die Hochschulleitung vertritt, bin ich ja auch mal ausnahmsweise aus der Schusslinie, das finde ich eigentlich total angenehm“ (ZGB, Pos. 163).

Auffallend ist hier insbesondere die Verwendung des Ausdrucks Schusslinie, was aus Sicht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten die Arbeit der Gleichstellung metaphorisch in den Kontext einer gewaltvollen Auseinandersetzung stellt. Auch in einem weiteren Interview verwendet eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte eben dieses Wort, um zu erklären, dass sie manchmal dezentrale Gleichstellungsbeauftragte aus bestimmten Berufungsverfahren heraushalte, indem sie diese „aus dem Verkehr da, oder aus der Schusslinie“ (ZGB, Pos. 41) nehme. Eine weitere zentrale Gleichstellungsbeauftragte spricht ebenfalls von der Notwendigkeit, ihre dezentralen Stellvertreterinnen schützen zu müssen:

„Also es ist wirklich der Punkt, dass die immer wissen, du kannst die zentrale Gleichstellungsbeauftragte fragen und kannst die ins Rennen schießen. Und ich habe leider die gleiche Erfahrung [wie eine andere Kollegin] gemacht, das ist das Alter, es ist der Status, es ist die Ausstrahlung, die müssen Angst vor mir haben“ (ZGB, Pos. 01).

Gleichstellungsarbeit ist aus der Erfahrung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten somit auch ein umkämpftes Feld, in dem ein steter Druck notwendig scheint, um konkrete Ergebnisse und Ziele zu erreichen. Sowohl die zentralen als auch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten stehen vor der Aufgabe, ein Thema durchzusetzen, das nach wie vor viel Gegenwind erfährt. Wie sich dabei die Zusammenarbeit zwischen den zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gestaltet, wird im nachfolgenden Abschnitt näher beleuchtet.

7.3.2 Zusammenarbeit mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten agieren in Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. So tragen sie zu einer Entlastung der zentralen Amtsinhaberin bei, zugleich ist diese dadurch mit neuen Aufgaben konfrontiert. Hierzu zählen die Koordination mit und der Kontakt zu den dezentralen Kolleginnen ebenso wie die Sicherstellung der adäquaten Umsetzung gesetzlicher Gleichstellungsvorgaben. Des Weiteren sehen sich die zentralen Gleichstellungsbeauftragten ebenfalls in der Rolle, ihre Stellvertreterinnen in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen – auch in herausfordernden Situationen – zu unterstützen. Diese Punkte sind in den Interviews mehrfach Thema, ebenso wie potenzielle Konflikte.

Vernetzung

Als primäre Aufgabe sehen die befragten zentralen Gleichstellungsbeauftragten einen steten Kontakt zu den Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen. So erläutert eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte ihren Wunsch,

„dass ich mindestens einmal im Jahr auch ein Gespräch mit jedem Team aus der Fakultät führe. [...], dass man einfach so guckt, wie sieht es denn bei euch aus mit der Gleichstellung und was macht ihr, oder was sind eure Anliegen, was möchtet ihr vorantreiben“ (ZGB, Pos. 35).

Entschuldigend fügt sie hinzu, dass sie dieses Vorhaben aus Zeitgründen jedoch nicht umsetzen könne. Auf ähnliche Weise argumentiert eine weitere zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die erklärt, dass es ihr bei einer hohen Anzahl an dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nicht mehr möglich sei, mit jeder einzelnen „sehr gut im Kontakt zu sein“ (ZGB, Pos. 196). Wie

ressourcenintensiv gerade die Netzwerkarbeit mit ihren dezentralen Kolleginnen ist, bringt eine andere Amtsinhaberin folgendermaßen auf den Punkt:

„Persönliche Netzwerkarbeit ist bei uns ganz wichtig [...]. Ich habe immer das Gefühl, unheimlich viel Energie geht da rein [...]. Im Büro sich auf einen Kaffee zu treffen, ist auch etwas Schönes, das ist aber durch die wenigen Ressourcen, die man hat, eben sehr zeitintensiv“ (ZGB, Pos. 28).

Diese Kooperation werde jedoch durch viele Wechsel der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten weiter erschwert. Auch gestalteten sich Vernetzungsversuche mitunter beschwerlich: „Dann kamen nur so ein paar, und irgendwie war das so schleppend“ (ZGB, Pos. 47). Aufgrund der schwierigen Terminfindung für den persönlichen Kontakt wurden mittlerweile diverse Vernetzungsangebote wie bspw. ein Stammtischformat, aber auch Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt.

Kompetenzanforderungen

Fachliche Kenntnisse sowie praktisches und strategisches Organisationswissen sind unabdingbar für die dezentrale Gleichstellungsarbeit, so die einhellige Einschätzung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Insbesondere das Wissen über die gleichstellungsrechtlichen Grundlagen sei für eine gelungene Amtsführung notwendig, damit in den Fachbereichen Gleichstellungsfortschritte erzielt werden könnten. Gefordert sei „ein umfassendes Kompetenzprofil“ (ZGB, Pos. 41), das über die Geschlechterzugehörigkeit „als Frau“ hinausgehe. Von kompetenten und versierten dezentralen Kolleginnen erhoffen sich die Befragten auch selbst Entlastung und verweisen auf mögliche Fallstricke, die der Gleichstellung letztlich zuwiderlaufen würden:

„Und diese fortwährende Weiterqualifizierung hilft ja auch uns und entlastet uns in der zentralen Arbeit auch noch mal. [...] Wenn man weniger qualifizierte Kolleginnen hat, dann muss man ja auch manchmal Sorge haben, was die vielleicht dann an Informationen weitergeben, die man dann wieder einfangen muss, weil sie vielleicht nicht stimmen“ (ZGB, Pos 31).

Die Gesprächspartnerinnen identifizieren hinsichtlich der Fähigkeiten der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten deutliche Entwicklungspotenziale. So fehlten

ihren dezentralen Kolleginnen bisweilen bestimmte Kompetenzen und strategisches Gleichstellungswissen. Dies könne dazu führen, dass keine professionelle Amtsführung gewährleistet sei. Häufig werden fehlende Kenntnisse der gesetzlichen Grundlagen genannt, infolgedessen kein internalisiertes Wissen über die eigenen gesetzlich festgelegten Aufgaben, Rechte und Pflichten bestehe. Dies betreffe etwa schon länger in der Gleichstellung tätige Kolleginnen, die

„auch auf einer Professur sehr wenig organisationales Wissen haben und auch irgendwie nicht bereit sind, sich das anzueignen“ (ZGB, Pos. 40).

Zudem bräuchten gerade neu gewählte dezentrale Gleichstellungsbeauftragte teilweise kein Vorwissen mit. Je nachdem, wie ihre Wahl von den Fachbereichen organisiert werde, hätten sie nicht einmal das Wissen über ihre rechtliche Stellung als Vertreterin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten:

„Wir haben ihnen auch manchmal deutlich gemacht, wer sie überhaupt sind, also ganz viele werden ja dann in der Fakultät in diese Funktion reingewählt, und da gibt es ja keine Einführung und die wissen gar nicht, dass sie meine Stellvertreterinnen sind“ (ZGB, Pos. 47).

Vielfach wird daher der Wunsch nach entsprechender Fort- und Weiterbildung geäußert, die bspw. auch ein Coaching umfassen könne:

„Das wäre für mich ideal, wenn die sich regelmäßig coachen lassen würden. Wenn die sich einarbeiten würden in rechtliche Themen und einfach auch mehr Expertise hätten in den Bereichen“ (ZGB, Pos. 85).

Neben dem Gleichstellungswissen sei ein sicheres Auftreten im Rahmen der Gremienarbeit hilfreich, insbesondere in Berufungsverfahren, um sich als Gleichstellungsbeauftragte Gehör zu verschaffen. Daher sei es wichtig zu wissen,

„wie trete ich auf, wie kann ich das verbalisieren etc., aber auch die rechtlichen Grundlagen zu haben und sich daran immer wieder festzuhalten und zu sagen, das ist mein Amt, und mein Amt bringt mit, dass ich das jetzt sagen muss, und da den Rückhalt zu haben“ (ZGB, Pos. 89).

Zudem befänden sich Gleichstellungsbeauftragte häufig in einer machtdurchzogenen und zugleich konfliktreichen Situation wie bspw. in einer Berufungskommission. Um hier erfolgreich in dieser Amtsrolle agieren zu können, sei „ein Schutzwall“ (ZGB, Pos. 103) notwendig, hinter dem das Amt stehe:

„Und das Amt ist das Amt, und dann weise ich auch selbst, um mich zu schützen, immer wieder darauf hin: ‚Ich weiß, das ist für euch jetzt gerade unangenehm, wenn ich das sage, aber das ist meine Rolle und deshalb sage ich das jetzt.‘ Und ich glaube, das ist unheimlich wichtig, weil für die ist das noch schwerer, weil die das ja nicht dauernd machen. Das heißt, die müssen diesen Schutzwall aufbauen in einer bestimmten Situation und müssen sagen: ‚So, und jetzt spreche ich in dieser Rolle‘“ (ZGB, Pos. 103).

Diese Haltung fußt ebenfalls auf einer profunden Kenntnis der gleichstellungsrechtlichen Gesetzesgrundlagen. Eine Interviewpartnerin hebt die Problematik hervor, in einem männlich geprägten Wissenschaftssystem zu agieren. Auch vor diesem Hintergrund sei Qualifizierung so wichtig, denn es sei nicht leicht,

„ernst genommen [zu] werden als Frau, je nachdem ist das oft noch altersspezifisch – die Jüngeren werden erst recht nicht ernst genommen –, und als Gleichstellungsbeauftragte“ (ZGB, Pos. 89).

Während eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte in diesem Zusammenhang schildert, dass eine neu gewählte dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sich auch dank der Vernetzungsangebote der zentralen Gleichstellungsbeauftragten schnell in ihr Amt einfinden konnte, erleben andere bei ihren dezentralen Kolleginnen eine eher geringe Motivation, sich Fachwissen und Praxiskompetenzen eigenständig anzueignen:

„Also die machen von sich aus keine Schulung. Ich habe noch nicht einmal erlebt, dass eine angekommen wäre und sagt: ‚Ich möchte da und da hin‘. Das ist eigentlich sehr schade“ (ZGB, Pos. 196).

Eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte führt dies auf die große Arbeitsbelastung zurück:

„Es kommen immer so ein paar Frauen [zu Schulungen] und ich würde mir wünschen, dass sie das mehr in Anspruch nehmen, aber ich erwarte das auch

nicht, weil ich weiß, wie eingebunden die sind, und dann ist es halt so, wie es ist“ (ZGB, Pos. 203).

Angebote der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

Die befragten zentralen Gleichstellungsbeauftragten berichten von verschiedenen Angebotsformaten, die sie zum Kompetenzerwerb der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten entwickelt haben und anbieten. Hierzu gehört ein breites Portfolio an Maßnahmen, das von Leitfäden und Richtlinien bis hin zu spezifischen Onboarding-Verfahren reicht. Bei diesen würden „Gespräche geführt und Informationsunterlagen verteilt“ (ZGB, Pos. 23). Auch der Gedanke der Entlastung der dezentralen Kolleginnen spielt in diesem Kontext eine Rolle. So versucht eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte, den

„Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten das Leben relativ einfach zu machen, weil wir einfach wissen, die haben viel zu tun“ (ZGB, Pos. 27).

Aufgabenteilung bei Berufungsverfahren

Berufungsverfahren sind in der Zusammenarbeit zwischen zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ein wichtiges Themenfeld. In diesem Kontext ist den zentralen Gleichstellungsbeauftragten wichtig, dass ihre Stellvertreterinnen in den Fachbereichen sowohl über entsprechende Expertise als auch über ein gewisses ‚Standing‘ verfügen, wenn sie die Berufungskommissionen als Gleichstellungsbeauftragte begleiten. So berichtet eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte von besonderen Hierarchien in W3-Berufungsverfahren, wo es aus ihrer Sicht „viel Standing, viel Mut, Lebenserfahrung“ (ZGB, Pos. 90) brauche. Bei solchen Verfahren werde darauf geachtet, möglichst Professorinnen – je nach Verfahren auch in der höchsten Besoldungsgruppe W3 – oder Mittelbauangehörige mit einem Dauervertrag in die Kommissionen zu entsenden. Umgekehrt wird die Begleitung von Berufungskommissionen mit ausschließlich studentischen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als problematisch angesehen.

Einige der zentralen Gleichstellungsbeauftragten haben eine Arbeitsteilung mit ihren dezentralen Kolleginnen etabliert, die sich nach der Wichtigkeit der Verfahren richtet:

„In große [Berufungsverfahren] gehe ich sowieso persönlich nur rein, dann weiß ich auch, das läuft, weil die alle Angst vor mir haben. [...] Auch tatsäch-

lich durch die Eigenschaft, dass ich jetzt schon so lange [Funktionsträgerin] bin, also das macht dann doch Eindruck“ (ZGB, Pos. 94).

Darüber hinaus thematisieren die zentralen Gleichstellungsbeauftragten mögliche Abhängigkeiten ihrer dezentralen Stellvertreterinnen. Diese seien selbst Angehörige des Fachbereichs, in dem das Verfahren stattfindet, und daher möglicherweise in Interessenkonflikte (Befangenheit) oder gegenseitige persönliche Abneigungen involviert. Als mögliche Lösung begleite eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte daher entweder selbst die Verfahren oder delegiere sie an eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte aus einem anderen Fachbereich. Des Weiteren wird eine Arbeitsteilung zwischen zentraler und dezentraler Ebene geschildert, die eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte auch aufgrund einer mangelnden Gleichstellungskompetenz der dezentralen Kolleginnen für notwendig erachtet. Daher schreibe sie anstelle ihrer dezentralen Stellvertreterinnen die abschließenden Stellungnahmen selbst, da diese zu „knifflig“ (ZGB, Pos. 34) seien:

„Ich schreibe die abschließenden Stellungnahmen und dann müssen die in Anführungsstrichen nur dafür sorgen, dass vorne alles gesagt ist und auch alles im Protokoll steht“ (ZGB, Pos. 32).

Eine weitere Gesprächspartnerin möchte zudem informiert werden, wenn ein Verfahren im Rektorat behandelt wird, sodass sie im Zweifelsfall noch eingreifen könne. In einem anderen Fall übernimmt die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule außerdem die Aufgabe, an Berufungsverfahren teilzunehmen, wenn diese bspw. für studierende Stellvertreterinnen zu schwierig wären oder sich dezentrale Gleichstellungsbeauftragte bei ihr meldeten.

Arbeitsüberlastung und Konflikte um Verantwortung und Zuständigkeiten

Aus den Rückmeldungen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten geht hervor, dass sie aus ihrer Perspektive darauf angewiesen sind, dass Gleichstellungsarbeit im Fachbereich auch eigenständig erfolgt. So betont eine Interviewpartnerin,

„dass das Alltagsgeschäft der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten tatsächlich bei den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten liegt und nicht jetzt irgendwie von mir dann immer noch übergeordnet gesteuert wird“ (ZGB, Pos. 26).

Eine andere zentrale Gleichstellungsbeauftragte berichtet, dass die dezentralen Kolleginnen aktuell bei der Umsetzung der Gleichstellungspläne stärker gefordert seien:

„Wir haben unsere Gleichstellungspläne jetzt gerade neu aufgestellt [...] und haben jetzt für jeden Fachbereich Maßnahmenpläne gestaltet, und die sollen alle Dezentralen begleiten dann an ihrem Fachbereich. Und das ist natürlich eine Mehrarbeit“ (ZGB, Pos. 25).

Dabei ist den zentralen Gleichstellungsbeauftragten bewusst, dass die Ressourcen ihrer Kolleginnen am Fachbereich begrenzt sind. Bezüglich der Übernahme von Verantwortung werden teilweise auch Konflikte zwischen den zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sichtbar: So äußert sich eine zentrale Amtsinhaberin kritisch hinsichtlich der Erwartungshaltung bei den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in Bezug auf Entlastung und Fragen der Vereinbarkeit:

„Manchmal habe ich so das Gefühl, ich bin deren Wunscherfüllerin und nicht deren Unterstützerin,

also an meinem Standort hat sich das so ein bisschen verändert. Ganz extrem sind diejenigen, die auf einem W3-Lehrstuhl sitzen, das sind eigentlich die mit den höchsten Ansprüchen an mich“ (ZGB, Pos. 9).

Konflikte können jedoch auch aus der unterschiedlichen Involviertheit in die Angelegenheiten der Fachbereiche resultieren. So könne es bei „gleichstellungspolitischem Zank“ (ZGB, Pos. 57) dazu kommen, dass sich Fakultätsvertreterinnen schützend vor die Fakultät stellten, während die zentrale Gleichstellungsbeauftragte akuten Handlungsbedarf sehe.

Doch letztlich ist den zentralen Gleichstellungsbeauftragten wichtig, „der Hafen“ (ZGB, Pos. 57) zu sein und ihren dezentralen Stellvertreter_innen zu vermitteln, dass sie jederzeit auf ihre Unterstützung zählen können:

„Also die wissen, ich bin da, ich bin sichtbar, und ich verstecke mich auch nicht, und die kriegen da Rückhalt, wenn sie den brauchen“ (ZGB, Pos. 196).

7.4 RESÜMEE

Die Auswertung der Online-Befragung und der Expert_inneninterviews macht sowohl vertrauensvolle Kooperationen zwischen verschiedenen Gleichstellungsakteur_innen als auch Konflikte und strukturelle Herausforderungen sichtbar. Somit ergibt sich ein ambivalentes Bild hinsichtlich der Zusammenarbeit und Vernetzung in der Gleichstellungsarbeit an den nordrhein-westfälischen Hochschulen.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind in der Regel gut vernetzt. An erster Stelle stehen hierbei regelmäßige und als positiv bewertete Kontakte mit dem eigenen Gleichstellungsteam und insbesondere mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, erst an dritter Stelle steht der Kontakt zur jeweiligen Fachbereichs- bzw. Einrichtungsleitung. Der Austausch mit zentralen Akteur_innen wie der Hochschulleitung oder der Gleichstellungskommission wird nur von einzelnen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gepflegt. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass das

Gleichstellungshandeln der Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten in der Regel auf die dezentrale Ebene beschränkt bleibt. Zudem wird die fehlende Einbindung in landes- und bundesweite Gleichstellernetzwerke, wie bukoF oder LaKof, deutlich.

Die Kooperation der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit den Fachbereichsleitungen fällt uneinheitlich aus. Dies wird bereits in der Online-Befragung sichtbar und tritt auch in den Gesprächen mit den Dekan_innen und Prodekan_innen deutlich in den Vordergrund. So beschreiben viele Dekan_innen und Prodekan_innen die Zusammenarbeit als vertrauensvoll und teamorientiert, insbesondere dann, wenn eine Prodekanin zugleich das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten innehat oder ein Prodekanat für Gleichstellung existiert. Im Kontrast hierzu berichten insbesondere Dekane von fehlendem Austausch und verweisen dabei auf die Autonomie ihrer Gleichstellungsbeauftragten oder

sehen den Kontakt ausschließlich als Pflicht. Zudem zeigt sich, dass der Austausch zwischen den Dekanatsleitungen und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nur selten institutionalisiert stattfindet, sondern häufig auf informellem Weg erfolgt.

Im Kontakt zur Hochschulleitung spielt Gleichstellung für die Dekan_innen in der Regel eine eher untergeordnete Rolle: Es bedarf bestimmter Anlässe, wie Berufungsverfahren oder der Verabschiedung von Gleichstellungsplänen, damit das Thema besprochen wird. Vereinzelt ist auch der Umgang mit Fehlverhalten und sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ein Grund, um das Gespräch mit der Hochschulleitung zu suchen. Die Austauschformate zwischen Fachbereichs- und Hochschulleitung reichen von institutionalisierten Gelegenheiten wie Gremiensitzungen bis hin zu informellen Treffen. Auch die Bewertung des Austauschs bewegt sich in einem Spannungsfeld: Einerseits steht die hilfreiche Unterstützung und die Anerkennung von Top-down-Entscheidungen im Vordergrund, andererseits der Wunsch, die Autonomie des Fachbereichs gegenüber der Hochschulleitung zu bewahren und zu verteidigen.

Die Zusammenarbeit zwischen Fachbereich und zentraler Gleichstellungsbeauftragter ist ambivalent. Insbesondere (Pro-)Dekaninnen schätzen den Kontakt zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten als unterstützend ein. Andere Fachbe-

reichsleitungen schildern jedoch auch Konflikte und kritisieren etwa das Agieren der zentralen Gleichstellungsbeauftragten als Eingriff in ihre Autonomie als Fachbereichsleitung. Umgekehrt blicken auch die zentralen Gleichstellungsbeauftragten kritisch auf das Gleichstellungshandeln von Fachbereichsleitungen. Sie bemängeln den fehlenden Willen, Gleichstellungsvorgaben umzusetzen oder die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in die Aufgaben des Fachbereichs, insbesondere bei Berufungsverfahren, einzubinden. Vor diesem Hintergrund betonen die zentralen Gleichstellungsbeauftragten die Notwendigkeit, ihre dezentralen Stellvertreterinnen zu unterstützen und investieren viel Zeit in die Netzwerkarbeit.

Viele dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, so eine häufige Beobachtung der zentralen Amtsinhaberinnen, verfügen bei Amtsantritt über unzureichende Gleichstellungskompetenzen wie u. a. fehlende Rechtskenntnisse und ein gering ausgeprägtes strategisches Gleichstellungs- und Organisationswissen, daher organisieren sie Schulungen und Qualifizierungsangebote. Trotz dieser Kritik erkennen die zentralen Gleichstellungsbeauftragten die Arbeit ihrer Kolleginnen aber an und verweisen insbesondere auf die zusätzliche zeitliche Belastung, die die Ausübung des Amtes mit sich bringt, sowie auf eine mangelnde Anerkennung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen.

8 RELEVANZ VON GLEICHSTELLUNG IN DEN FACHBEREICHEN

Anhand der bisherigen Analysen wurde bereits sichtbar, dass Gleichstellungsanliegen in den Fachbereichen mit unterschiedlicher Intensität verfolgt werden. Welche Relevanz Gleichstellung im Alltag der Fachbereiche einnimmt, wird im vorliegenden Kapitel nun aus mehreren Perspektiven eingehender untersucht. Zunächst wird der Frage nachgegangen, wie Gleichstellung im Fachbereich verankert ist. Dabei steht auch das zeitliche Engagement der Dekan_innen und Prodekan_innen im Fokus. Ferner wird beleuchtet, wie die Fach-

bereichsleitungen die Akzeptanz von Gleichstellung im Fachbereich einschätzen und wie sie selbst Gleichstellung steuern und unterstützen. Der nachfolgende Abschnitt gibt dann die Sichtweisen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten auf die dezentrale Gleichstellungsarbeit wieder. Daran schließen die Erfahrungen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen an, die beschreiben, auf welche Barrieren sie im Rahmen ihrer Tätigkeit stoßen.

8.1 STELLENWERT VON GLEICHSTELLUNG AUS SICHT DER FACHBEREICHSLEITUNGEN

Die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags ist eine Leitungsaufgabe. Wie die Dekan_innen und Prodekan_innen diese Aufgabe wahrnehmen, ist Gegenstand des folgenden Abschnitts. Auf der Basis der Expert_inneninterviews wird aufgezeigt, wie viel Zeit die Fachbereichsleitungen für Gleichstellung im Rahmen ihrer Dekanatstätigkeit aufwenden, wie akzeptiert das Thema im Kollegium ist und wie Gleichstellung im Fachbereich gesteuert wird.

8.1.1 Gleichstellung als Querschnittsthema? Integration von Gleichstellung in die Arbeit der Fachbereichsleitungen

Die Leitung eines Fachbereichs beinhaltet viele Aufgaben, wie bspw. die Entwicklungsplanung, die Sicherstellung des Lehrangebots, die Kommunikation mit der Hochschulleitung, Verwaltungstätigkeiten und nicht zuletzt die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags im Fachbereich. Vor diesem Hintergrund ist von Interesse, welcher Stellenwert Gleichstellung in diesem vielfältigen Aufgabenportfolio zukommt: Wie viel Zeit bringen Dekan_innen selbst für das Thema auf? Wie wird die Verantwortung für Gleichstellungsthemen im Dekanat organisiert?

Die Interviews mit den Dekan_innen zeichnen dazu ein heterogenes Bild. Während Gleichstellung an manchen Fachbereichen als fest verankertes Querschnittsthema wahrgenommen wird, scheint es andernorts nur zu bestimmten Anlässen relevant zu werden. Allerdings zeigt sich zunächst auch, dass es den Befragten schwerfällt, zu quantifizieren, wie viel Zeit sie Gleichstellungsthemen einräumen. Eine Dekanin begründet diese Schwierigkeit damit, dass sich die Gleichstellungsarbeit aus

vielen kleinen Elementen zusammensetze und „einfach quer durch den ganzen Alltag geht“ (FB, Pos. 10). Für eine weitere Dekanin führe die eigene „starke Internalisierung des Gleichstellungsgedankens“ (FB, Pos. 9) dazu, dass sie den Umfang der Gleichstellungspolitik nur schwer beziffern könne. In dieser Aussage wird sichtbar, dass das Engagement für Gleichstellung mit der persönlichen Motivation der Dekanin zusammenhängt.

Demgegenüber räumt ein Dekan ein, dass von ihm „ein relativ kleiner Prozentsatz der Zeit“ (FB, Pos. 15) für Gleichstellung aufgebracht werde. Auch ein anderer Dekan erwähnt, dass Gleichstellung für ihn nicht so viel Arbeit bedeute, jedoch laufe das Thema im Hintergrund mit. Hier deuten sich somit unterschiedliche Verständnisse von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe an, denn ‚im Hintergrund mitlaufen‘ bedeutet nicht unbedingt, dass Gleichstellung als „akzeptiertes Querschnittsthema immer mitgedacht“ (FB, Pos. 7) wird, wie dies auch an einem anderen Fachbereich praktiziert werde: Hier sei Gleichstellung kein abgetrennter Bereich, sondern ziehe sich „durch viele Arbeitsbereiche durch, und man muss es natürlich immer mitdenken“ (FB, Pos. 9). Als Querschnittsthema sollte Gleichstellung auch regelmäßig in den Gremien behandelt werden. In diesem Zusammenhang schildert eine Interviewpartnerin, dass Gleichstellung „in fast jeder Kommission oder in jedem Treffen oder in jeder Fakultätskonferenz hochgehalten“ werde, was nicht zuletzt auf das Engagement der Fachbereichsleitung und das Commitment, „als Dekanin immer wieder diese Themen [...] in den Prozess einfließen zu lassen“ (FB, Pos. 10), zurückzuführen sei. Demgegenüber werden jedoch auch Widersprüche hinsichtlich der Bewertung

des Stellenwerts von Gleichstellung sichtbar, indem einerseits die Wichtigkeit des Themas betont, zugleich jedoch einschränkend hinzugefügt wird, dass es zum Thema keine umfangreichen Diskussionen gebe, wie auch „keine festen Gleichstellungsordnungspunkte in der Fakultätsratssitzung“ (FB, Pos. 17). Dies deutet darauf hin, dass Gleichstellung an diesen Fachbereichen eben doch nicht als Querschnittsthema verankert ist.

Häufig bedarf es auch bestimmter Anlässe, damit Dekan_innen sich mit Gleichstellung befassen. Hierzu zählen insbesondere die Erstellung des Gleichstellungsplans und Berufungsverfahren. Darüber hinaus wird die geschlechterparitätische Zusammensetzung von Gremien als Anlass für die Beschäftigung mit Gleichstellungsthemen benannt, jedoch zugleich als Mehrarbeit kritisch betrachtet. Und in einem Fachbereich, in dem Frauen mehrheitlich vertreten sind, wird sich Gleichstellungsthemen in dem Moment gewidmet, „wo es Fälle gibt, die es zu besprechen gebe“ (FB, Pos. 21). Ansonsten sei im Alltag des Fachbereichs für Gleichstellung keine Zeit, vielmehr sei sie „ein Randthema, wenn es um bürokratische Prozesse geht“ (FB, Pos. 8). Wie unterschiedlich an das Thema Gleichstellung herangegangen wird, bringt ein Dekan auf den Punkt, wenn er erklärt, an der Hochschule gebe es je nach Fachbereich

„die ganze Bandbreite von ‚Das ist ein total tolles Thema, können wir viel zu machen‘ zu ‚Bitte lassen Sie mich mit dem Thema bloß in Ruhe‘“ (FB, Pos. 86).

Häufig wird die Umsetzung von Gleichstellung in den Fachbereichen von den Dekan_innen jedoch an die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie weitere Gleichstellungsakteur_innen delegiert. In diesem Zusammenhang verweisen Dekan_innen auch auf die spezifische Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten im Fachbereich und ihre Expertise:

„Wir haben natürlich eine Gleichstellungsbeauftragte, die dafür zuständig ist qua Amt und sich da auch sehr gut um diese Dinge kümmert“ (FB, Pos. 9).

Die eigene Zuständigkeit wird von einem Dekan hierbei „auf einer ordnenden Ebene“ lokalisiert, die darin bestehe, Gleichstellungsaufgaben „in die Hände von spezialisierten Leuten oder eben auch in die Zentral-

verwaltung“ (FB, Pos. 9) zu geben. An anderen Fachbereichen wird Gleichstellungsarbeit von Prodekaninnen übernommen, etwa wenn sie zugleich das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bekleiden oder ihr Prodekanat einen Zuschnitt für Gleichstellung aufweist.²⁵ Gleichstellung ist in diesem Fall zwar als ein Leitungsthema fest verankert, die Verantwortung liegt jedoch nicht mehr bei den Dekan_innen selbst, sondern bei dem jeweiligen Prodekanat. Gleichstellung kann so zu einem ‚besonderen‘ Thema werden. Eine Dekanin sieht daher ein spezifisches Prodekanat für Gleichstellung kritisch. Für sie ist ein

„Prodekanat für Gleichstellung der erste Schritt, eine Tür zu öffnen, das Thema zu marginalisieren. Wenn da die falsche Person drauf ist, das ist nicht ganz glücklich“ (FB, Pos. 36).

Demgegenüber sehen die Prodekaninnen selbst diese Aufgabenteilung im Dekanat in der Regel positiv und schätzen die Zusammenarbeit mit den jeweiligen Dekanen (vgl. hierzu Teil III 7.). Die Übernahme des Gleichstellungsthemas ist für sie Teil ihres Aufgabenprofils im Dekanat:

„Wenn der Dekan angeschrieben wird, dann haben wir halt kurze Wege hier, und dann wird das besprochen, und wenn es eben ein klares Gleichstellungsthema ist, dann geht das schon an mich auch rüber“ (FB, Pos. 13).

Eine weitere Prodekanin hebt die Transparenz und gute Kommunikation im Dekanat ihres Fachbereichs hervor. Zwar seien sie und ihr Team im Prodekanat – neben der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten – für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen und damit für das operative Geschäft zuständig, doch der Dekan unterstütze die Arbeit sehr, indem er Gleichstellungsvorhaben öffentlich nach außen sowie in die Fakultät hinein mit seinem Namen kommuniziere. Diese sichtbare Unterstützung sei insofern wichtig, „weil es ein anderes Signal in die Fakultät setzt, bzw. anders wahrgenommen wird“ (FB, Pos. 13), wenn Gleichstellungsvorgaben über den Dekan eingebracht würden.

An mehreren Fachbereichen leisten zudem dezentrale Gleichstellungsreferentinnen wichtige Gleichstellungsarbeit. Sie entlasten mit ihrer Expertise nicht nur die

²⁵ Die Delegation zeigte sich bereits im Vorfeld der Expert_innengespräche. Einige der angefragten Dekane verwiesen in ihrer Antwort auf die Prodekaninnen im Fachbereich, die das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten oder ein Prodekanat mit Gleichstellungsbezug innehaben, sowie auf Gleichstellungsreferentinnen im Fachbereich (vgl. Teil III 2.).

Dekan_innen, sondern unterstützen ebenso die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, bspw. bei der Erstellung des Gleichstellungsplans.

8.1.2 Akzeptanz und Widerstände

Nach Auskunft der befragten Dekan_innen und Prodekan_innen scheint es in vielen Fachbereichen auf den ersten Blick eine grundsätzliche Akzeptanz gegenüber dem Thema Gleichstellung zu geben. So beschreibt ein Dekan die Stimmung im Fachbereich insgesamt als „ziemlich kooperativ und positiv“ (FB, Pos. 68), an einem anderen Fachbereich sei Gleichstellung „ein wohl-etabliertes Thema“ (FB, Pos. 49), das ohne Konflikte bearbeitet werde. Ein anderer Dekan äußert sich zum Thema wie folgt:

„Ich nehme nicht wahr, dass der Gleichstellungsgedanke auf nichtfruchtbaren Boden fiele“ (FB, Pos. 62).

Ein weiterer Dekan geht davon aus, dass „ein Großteil der Fakultät [...] die Gleichstellung ernst nehmen und auch wichtig finden“ (FB, Pos. 56) würde. Eine Zustimmung zu Gleichstellungsanliegen in seinem Fachbereich erkennt ein anderer Dekan darin, dass die Mehrheit der Kollegen grundsätzlich eine Erhöhung des Frauenanteils anstrebe. Allerdings deutet sich in beiden Aussagen bereits an, dass Gleichstellungsanliegen nicht von allen Angehörigen des Fachbereichs geteilt werden und sich zuweilen die Akzeptanz auf die Erhöhung des Frauenanteils beschränkt. Auch in der folgenden Schilderung steht die Anerkennung von Gleichstellung unter dem Vorbehalt, „die Qualitätsanforderungen an die Kandidatinnen, Kandidaten nach wie vor hochzuhalten“ (FB, Pos. 62). Gleichstellung wird also nur akzeptiert, wenn sie in Berufungsverfahren nicht mit einer – geschlechtsneutral vorgestellten – Bestenauslese kollidiert.

Einige Dekaninnen sehen es dagegen als ihre Aufgabe an, aktiv für Akzeptanz zu werben und Gleichstellung in den Fachbereich zu tragen. Von einer anderen Dekanin wird der eigene Fachbereich mit einer hohen Repräsentanz an Frauen auch als Vorbild präsentiert, indem Gleichstellungsfeindlichkeit entgegengetreten würde:

„Wir sind ein sehr anderer Fachbereich, und hier würden [...] sehr offensichtliche Dinge durchaus sofort infrage gestellt“ (FB, Pos. 14).

Manche Interviewpartner_innen stellen ihre positiven Erfahrungen im Fachbereich problematischen Situationen in hochschulweiten Gremiensitzungen gegenüber. So berichtet eine Dekanin, dass bspw. der Kanzler der Hochschule voreilig in gleichstellungsrelevante Bereiche eingegriffen hätte, „ohne dass er die Gleichstellungskommission gefragt hat“ (FB, Pos. 40). Auch in weiteren Erzählungen wird auf Widerstände in anderen Organisationseinheiten an der Hochschule verwiesen. So sei nach Auskunft einer Prodekanin die Situation in anderen Fachbereichen prekärer und sie fragt: „Also ich weiß gar nicht, wie die die Gleichstellung regeln“ (FB, Pos. 61). Eine andere Dekanin verortet Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ebenfalls nicht am eigenen Fachbereich: „Solche Problemlagen haben wir bei uns am Fachbereich nicht“ (FB, Pos. 38). Auch ein Dekan betont, dass offene Frauenfeindlichkeit an seinem Fachbereich „sofort diskutiert und auch unterbunden“ (FB, Pos. 21) würde, es jedoch in „konservativeren Fächern“ durchaus „ein paar ältere Professoren“ gebe, die die Dinge „insgeheim noch anders sehen“ (FB, Pos. 56).

In dieser Äußerung sowie in weiteren wird deutlich, dass Feindlichkeit bzw. Widerstände gegenüber der Gleichstellung oder gegenüber Frauen meist eher subtil zum Ausdruck kommen:

„Die sind heute natürlich nicht mehr so dumm, dass die [...] das Wort Frau erwähnen“ (FB, Pos. 88).

Nicht alle Meinungen würden offen kommuniziert, stattdessen müsste man „eher so ein bisschen raten“ (FB, Pos. 56). Ähnlich schätzt es eine Dekanin ein:

„Wenn sie nicht offen sind, dann, sage ich mal, verstecken sie es gut“ (FB, Pos. 50).

In einem anderen Fachbereich besteht die Auffassung, dass die Gleichstellungsziele sowieso sehr niedrig angesetzt seien, sodass unklar sei, „worüber sich die Kollegen aufregen sollten“ (FB, Pos. 86).

Eine Dekanin hat beobachtet, dass das Bewusstsein für Gleichstellung unter den jüngeren Professorinnen im Vergleich zu früher eher abgenommen habe und befürchtet, dass Gleichstellung im Kontext der akademischen Selbstverwaltung und bei Berufungen zu einem „blinde[n] Fleck“ werde (FB, Pos. 66). Beispielsweise komme es in Kommissionssitzungen zu geschlechterhierarchisierendem Gesprächsverhalten, indem Argu-

mente erst dann Gehör fänden, wenn sie von einem Mann geäußert würden. Auch sei es ihre Erfahrung als Dekanin, dass sie sich in einem von Männern geprägten Umfeld in ihrem Amt zunächst Respekt erarbeiten musste, um das Recht auf die „letzte Entscheidung in Anspruch nehmen“ (FB, Pos. 76) zu können.

Widerstände gegenüber Gleichstellung im Fachbereich lassen sich auch auf Vorurteile zurückführen:

„Widerstände, das sind aus meiner Sicht oft keine aktiven Widerstände, sondern das ist erlerntes Verhalten. Also dass man sich als Arzt nicht vorstellen kann, dass eine Frau als Oberärztin oder Chefärztin arbeitet, weil – das ist ein Argument, ich höre das nicht nur von einer Person – die Frauen wollen das ja nicht“ (FB, Pos. 74).

Zudem schildern die Gesprächspartner_innen, dass Widerstände auch in der Kritik an Gleichstellungsmaßnahmen als ungerechtfertigte Ungleichbehandlung von Frauen und Männern sichtbar würden. Eine Prodekanin erklärt, an ihrem Fachbereich mit Sprüchen konfrontiert zu sein wie:

„Männer brauchen sich ja eigentlich bei uns gar nicht mehr zu bewerben, weil, es geht ja sowieso [...] nicht mehr um die Bestenauslese, sondern nur noch darum, Frauen zu berufen“ (FB, Pos. 41).

Auch in Bezug auf ein Programm zur Habilitationsförderung von Frauen beschreibt eine Dekanin die Situation, dass sich Männer darüber beschwerten, „dass die Frauen so was kriegen und Männer nicht“ (FB, Pos. 96). In diesem Kontext spielen auch Konkurrenzsituationen zwischen Nachwuchswissenschaftler_innen eine Rolle, in denen jüngere Männer eine Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts befürchten. Dies könne, wie ein weiterer Dekan erläutert, dann auch zu einer Ablehnung von Karrierefördermaßnahmen führen, so wie im Fall eines jüngeren Kollegen, der „sehr reserviert“ (FB, Pos. 47) sei, wenn es darum gehe, eine Frau zu berufen.

Neben den bislang thematisierten, eher subtilen Widerständen entzündeten sich auch Konflikte anhand spezifischer Themen. So berichten Fachbereichsakteur_innen davon, dass an einigen Fachbereichen starke Vorbehalte gegenüber geschlechtergerechter Sprache bestünden, die etwa von einigen Kolleg_innen als „eine Verunglimpfung von Sprache“ (FB, Pos. 71) bezeichnet werde. Aber auch Begriffe wie Feminismus seien „ein Reiz-

wort“ (FB, Pos. 69). Ebenso führe an einzelnen Fachbereichen die geschlechtergerechte Gremienbesetzung zu Widerständen und werde in Teilen des Kollegiums etwa als „Schikane“ (FB, Pos. 70) betrachtet, die die Besetzung von Kommissionen erschwere.

Darüber hinaus berichten einzelne Fachbereichsleitungen von offen artikulierter Gleichstellungsfeindlichkeit. So gebe es etwa an einem Fachbereich einzelne Personen, denen es „eine Herzensangelegenheit“ sei, darüber zu diskutieren, wo Gleichstellung „über das Ziel“ (FB, Pos. 74) hinausschieße. Eine weitere Interviewpartnerin hat persönliche Abwertungen erlebt, indem ihr Gleichstellungsengagement sowie sie als Person lächerlich gemacht wurde:

„Also der härteste Spruch, glaube ich, den ich mir mal anhören musste, war: ‚Das ist ja total süß, was du da machst‘“ (FB, Pos. 41).

Auch komme es an einem anderen Fachbereich vor, dass Frauenfeindlichkeit in der Studierendenschaft ganz offen geäußert werde. So berichtete eine Studentin einer Dekanin von einem Kommilitonen, der die Ansicht vertrete,

„er würde es besser finden, wenn den Frauen verboten würde, Ingenieurstudiengänge zu studieren, weil die Männer könnten sich nicht konzentrieren“ (FB, Pos. 101).

So werden Frauen ganz offen als vermeintliche ‚Störung‘ in einem als ausschließlich männlich imaginierten Feld wahrgenommen, durch die Äußerung unmittelbar als nicht zugehörig markiert und damit ausgeschlossen.

8.1.3 Steuerung von Gleichstellung

Als Reaktion auf diese Widerstände verweisen die Interviewpartner_innen darauf, dass eine eigene Haltung, aber auch strategisches Agieren für die Umsetzung von Gleichstellung am Fachbereich notwendig seien:

„Also man muss sich da so allerlei anhören und mit breiten Schultern wirklich sich konzentrieren, dass man einfach seine Arbeit macht und sich gute Verbündete sucht“ (FB, Pos. 41).

Eine verstärkte Zusammenarbeit mit denjenigen Akteur_innen am Fachbereich zu initiieren, die Gleichstellung gegenüber offen sind, sei notwendig:

„Natürlich gibt es auch immer diejenigen, die überhaupt nichts davon wissen wollen und die da gar keinen Bock drauf haben, aber da habe ich mich entschieden, mir auch nicht die Zähne daran auszubeißen, die wird es immer geben“ (FB, Pos. 74).

Als hilfreich für die Akzeptanz von Gleichstellung schätzen die interviewten Expert_innen auch ein, dass „Gleichstellungsthemen jetzt bei der Projektbeantragung immer wichtiger werden“ (FB, Pos. 67). Entsprechend beeinflussten bestehende Förderprogramme sowie gleichstellungsbezogene Fördervorgaben das Fakultätshandeln, sodass „Hemmschwellen“ (FB, Pos. 17) abgebaut würden und eine „Steuerung durch Programme, durch Gelder, durch Strukturen“ (FB, Pos. 44) erfolge. Eine Prodekanin betont, dass die Motivation, den Gleichstellungsvorgaben zu genügen, deutlich größer sei, „wenn es um Geld geht“ (FB, Pos. 29). Gleichstellungsbezogene Fördervorgaben ermöglichten es demnach, sowohl das Bewusstsein gegenüber der Thematik zu erhöhen als auch diejenigen abzuholen, „die ansonsten nicht sehr offen sind für das Thema“ (FB, Pos. 15). Dabei müsse zwischen der Integration geschlechterbezogener Inhalte in die Forschungsanträge und Gleichstellungsfragen unterschieden werden:

„Beides ist wichtig, und so verlangen ja auch viele Forschungsförderer, dass sowohl etwas zur Zusammensetzung einer Arbeitsgruppe gesagt wird als auch dargelegt wird, inwieweit Geschlechtseffekte in den Daten analysiert werden“ (FB, Pos. 15).

Insbesondere die forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)²⁶ bei Forschungsanträgen führten in den Fachbereichen zu Impulsen, denn damit werde „die Überlegung angestoßen, wo kriegen wir Frauen her“ (FB, Pos. 55). Die DFG-Vorgaben erzeugten somit insofern Wirkung, als sie dazu beitrügen, dass Fachbereichsangehörige vermehrt Gleichstellungsanliegen mitdächten. Für einen Dekan sind die Vorgaben „in der Fakultätsleitung zumindest auch ein klares Argument oder klarer Rückenwind“ (FB, Pos. 27), um Gleichstellung thematisieren zu können. Einzelne Fachbereichsleitungen stellen auch die Unterstützung durch die Landespolitik, wie etwa die Bereitstellung von Mitteln für Gleichstellungsmaßnahmen in der Medizin, heraus.

Die Bedeutung der Förderprogramme hängt jedoch auch von den Mittelgebenden ab, die unterschiedliche Vorgaben machen und dabei Gleichstellung sehr unterschiedlich gewichten: So seien bspw. bei Forschungsanträgen an das frühere Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) keine Angaben zur Gleichstellung gefordert. Einem Dekan zufolge sei Gleichstellung bei Forschungsanträgen „ein Ankreuzfeld höchstens“, sodass ihm nicht bewusst sei, „er hätte etwas ausfüllen müssen, was wir dort an Maßnahmen machen“ (FB, Pos. 40). Und nach der Erfahrung einer Prodekanin sei Gleichstellung in Anträgen kein Punkt, der an erster Stelle mitgedacht werde, es sei denn, dass es inhaltlich ein Thema wäre. Bezogen auf Fachinhalte kritisiert eine Gesprächspartnerin, dass sich insbesondere technik- und ingenieurwissenschaftliche Fachbereiche schwer damit täten, Relevanz und Bedeutung von Genderaspekten für die eigene Forschung zu erkennen. Im ingenieurwissenschaftlich-technischen Feld seien die über externe Fördervorgaben verteilten Summen für Gleichstellung auch zu gering, um Einfluss auf die konkrete Politik des Fachbereichs zu nehmen:

„Es resultiert keine übermäßige Aktivität daraus, weil die Summe nicht hoch genug ist“ (FB, Pos. 127).

Hinsichtlich monetärer Steuerungsinstrumente seien zudem „keine direkten Sanktionen für die Fakultäten sichtbar“ (FB, Pos. 67).

Darüber hinaus formulieren verschiedene Gesprächspartner_innen auch eine grundlegende Kritik an der Idee, Gleichstellung über finanzielle Anreize zu steuern, da auf diese Weise Mitnahmeeffekte entstünden. Relevanter seien die „Mindsets“ (FB, Pos. 35), die jedoch allein durch Vorgaben nicht verändert werden könnten:

„Das ist bei den DFG-Forschungsanträgen ja auch so, man kauft sich Leute ein, die trimmen dann die Anträge mit entsprechenden Passagen“ (FB, Pos. 17).

Ein Dekan bezeichnet die Verknüpfung zwischen der Einhaltung von Gleichstellungsvorgaben mit Geld als trauriges Eingeständnis, dass die Herstellung von Gleichstellung belohnt werden müsse und fragt, inwieweit es sinnvoll sei, „den Leuten eine Möhre vorzuhalten, damit sie laufen und das tun“ (FB, Pos. 40). Des Weiteren werden ambivalente Effekte dieser Art

²⁶ Vgl. <https://www.dfg.de/de/grundlagen-themen/grundlagen-und-prinzipien-der-foerderung/chancengleichheit/gleichstellungsstandards> [Zugriff am 17.09.2025].

von Gleichstellungssteuerung in den Expert_inneninterviews angesprochen. So könne sich die Erreichung von Gleichstellungszielen, wie die Erhöhung des Professorinnenanteils, etwa als ineffizient erweisen, da sie die Konkurrenz der Hochschulen um wenige Frauen in technischen Fächern verschärften, ohne den Anteil an Frauen im Fach substanziell zu erhöhen. Des Weiteren

wäre es im Hinblick auf die Drittmittelförderung notwendig,

„dass man hier auch mal dafür sorgt, dass man nicht ständig in Kettenverträgen ist, sondern dass qualifizierte Personen, in dem Fall eben dann auch Frauen, eine entfristete Stelle bekommen“ (FB, Pos. 42).

8.2 GLEICHSTELLUNG IM FACHBEREICH AUS SICHT DER ZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Auch die zentralen Gleichstellungsbeauftragten wurden um ihre Einschätzung zur Bedeutung von Gleichstellung im Fachbereich gebeten. Aus ihrer Perspektive sind vor allem externe Förderprogramme zur Gleichstellung wie das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder²⁷ sowie die Unterstützung der Hochschulleitung für eine gelingende Gleichstellungsarbeit am Fachbereich notwendig. Es brauche „diese Fördermittel und strukturierten Programme“ (ZGB, Pos. 259), damit sich die Fachbereiche mit Gleichstellung befassen. Die Integration von Gleichstellungsstandards in Antragsverfahren durch Drittmittelgebende etablierte Gleichstellung als selbstverständliches Thema im Fachbereich, was wichtig sei:

„Egal, ob es jetzt mit Geldern verbunden ist oder nicht: Immer, wenn es darum geht, etwas einzuwerben oder umzusetzen, da muss das drinstehen als Teil, weil ohne das passiert es nicht“ (ZGB, Pos. 259).

Auch eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die eher skeptisch auf die Steuerung von Gleichstellung über Geld blickt, konstatiert: „Also es passiert viel mehr mit Geld“ (ZGB, Pos. 67). Über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Forschungsprojekten hinaus fordern manche Forschungsförderprogramme, etwa im Rahmen von EU-Horizon-Anträgen, Geschlechteraspekte auch in Beziehung zu Forschungsinhalten zu setzen. Diese Anforderungen sorgten in den Fachbereichen für das Bewusstsein, dass

„Gleichstellung eben auch Gender in der Lehre und in der Forschung bedeutet und nicht nur das Ding bei der Gleichstellungsbeauftragten ist“ (ZGB, Pos. 240).

Den forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG und dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder wird von den zentralen Gleichstellungsbeauftragten eine herausgehobene Bedeutung für die Förderung der Gleichstellung zugesprochen. So seien im Rahmen des Professorinnenprogramms mit der erfolgreichen Neuberufung von Professorinnen sehr hohe Geldmittel verbunden, die Sichtbarkeit für die Thematik schafften und die Durchführung konkreter Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung ermöglichten. Vor diesem Hintergrund wären viele Gleichstellungsmaßnahmen ohne diese Mittel nicht zu stemmen gewesen, zudem habe das Professorinnenprogramm zu einem Qualitätsschub für die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen geführt,

„durch diese Notwendigkeit, bei Regelprofessuren Gleichstellungsmaßnahmen dann auch umzusetzen [...]. Es ist einfach wahnsinnig viel passiert dadurch, dass so viel Geld in die Organisationen gespült wurde und dann noch obendrauf die Notwendigkeit, auch Konzepte zu entwickeln, also sich auch wirklich mit Sinn und Verstand und viel Logik und Bedarfsanalysen und adäquaten Reaktionen darauf [...] mal richtig was aufzusetzen“ (ZGB, Pos. 102).

Die Gleichstellungspolitik der DFG wird ebenfalls als Motor für Veränderungen in den Fachbereichen angesehen. So hätten die Berichte, die im Rahmen der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards verfasst werden mussten, Druck auf die Hochschulen aufgebaut, insbesondere durch das Ranking und den Wettbewerb untereinander. Für einige zentrale Gleichstellungsbeauftragte sind daher weniger die konkreten

²⁷ https://www.bmfr.bund.de/DE/Forschung/Wissenschaftssystem/GleichstellungUndVielfaltInDerWissenschaft/Professorinnenprogramm/professorinnenprogramm_node.html [Zugriff am 17.09.2025].

Mittel und die umgesetzten Projekte im Hinblick auf die DFG-Förderung relevant, sondern dass diese

„die Gleichstellungsarbeit in die Wahrnehmung gerückt hat und mit Geld verknüpft hat. Und das ist wirklich ein Riesenfortschritt gewesen, [...] einfach diese Verknüpfung: Wir brauchen das, um auch die Anträge durchzubekommen“ (ZGB, Pos. 240).

Auch im Rahmen von DFG-Antragsverfahren, bspw. Begehungen für Graduiertenkollegs, seien „tatsächlich ein Drittel oder ein Viertel Genderfragen“ (ZGB, Pos. 249), sodass Gender für die Fachbereiche bei der Konzeption von Forschungsanträgen größere Relevanz erhalte:

„In dem Projekt waren dann Leute für Gender verantwortlich, die haben mit den Dezentralen gearbeitet“ (ZGB, Pos. 253).

Dabei könnten auch Misserfolge zu verbesserter Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen beitragen. Ein Rektorat führe nach Auskunft der zentralen Gleichstellungsbeauftragten die Ablehnung eines Forschungsantrags in Gesprächen mit den Fakultäten „als Best, also als Bad Practice“ (ZGB, Pos. 100) an, um diese zu vermehrten Gleichstellungsanstrengungen zu motivieren. An einer weiteren Hochschule habe die Ablehnung eines SFB-Antrags aufgrund einer zu geringen Beteiligung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Fachbereichen dazu geführt, dass Frauen verstärkt in verantwortlichen Positionen in Forschungsprojekte eingebunden würden. Inzwischen sei an manchen Fachbereichen das Bewusstsein bereits gut etabliert, dass Gleichstellung auch für die Forschungsförderung essenziell sei:

„Bei uns ist das absolut angekommen, dass man sowohl gute Gleichstellungskonzepte und -maßnahmen entwickeln muss, um gute Förderanträge zu stellen. [...] Und was auch angekommen ist bei uns, ist, dass in diesem ganzen Exzellenzwettbewerb auch Anträge, wo es nicht genügend Frauen gibt, dann auch einfach nicht wettbewerbsfähig sind“ (ZGB, Pos. 100).

Um die Fachbereiche erreichen zu können, wird es von den interviewten zentralen Gleichstellungsbeauftragten zudem als sehr hilfreich empfunden, wenn die Hochschulleitung offen für gleichstellungsbezogene Förderprogramme sei und die Fachbereiche aktiv motiviere, sich daran zu beteiligen. Dies rege zu Denk- und Vernetzungsprozessen innerhalb und zwischen den Fachbereichen an.

Umgekehrt trage eine mangelnde Unterstützung des Rektorats dazu bei, dass gleichstellungsfördernde Maßnahmen die Ebene der Fachbereiche nicht erreichten: Gleichstellungsbeauftragte sähen sich dann als „Einkämpferin“ ohne „Community“ (ZGB, Pos. 152). Dies führe dazu, dass auch bestehende Förderformate – etwa die Förderung von Professuren mit Gender-Denomination durch das MKW – nicht zur Kenntnis genommen würden:

„Also da tun die sich unheimlich schwer, und da vermisste ich total die Unterstützung der Hochschulleitung“ (ZGB, Pos. 260).

In Einzelfällen wird sogar von der Erfahrung berichtet, dass das Rektorat die Bedeutung von Gleichstellungsvorgaben in Forschungsanträgen herunterspielen und so die Verankerung von Gleichstellung in den Fachbereichen konterkarieren.

8.3 GLEICHSTELLUNGSARBEIT ALS HERAUSFORDERUNG – PERSPEKTIVEN DER DEZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Im folgenden Abschnitt wird der Fokus auf die Perspektive der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen gelegt. Im Rahmen der Online-Befragung wurde ermittelt, wie die dezentralen Amtsinhaberinnen die Relevanz der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen insgesamt und auf der Ebene der Fachbereiche einschätzen. Darüber hinaus war es für die Befragung von Interesse, welche Aspekte die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten/der Stellvertreterinnen erschweren.

8.3.1 Stellenwert der Gleichstellungsarbeit an Hochschule und Fachbereich

Um einen Eindruck zu erhalten, welche Relevanz die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen in NRW aus der Sicht der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten hat, wurden sie zum Stellenwert der Gleichstellungsarbeit an ihrer Hochschule und an ihrer dezentralen Einheit befragt. Zunächst zeigt die Auswertung, dass die befragten Amtsinhaberinnen

Welchen Stellenwert hat aus Ihrer Sicht die Gleichstellungsarbeit ...

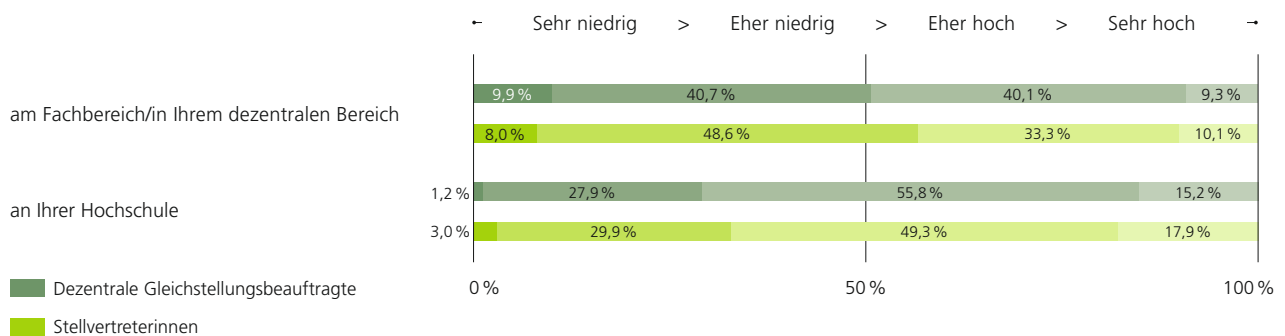


Abb. III 8.1 Stellenwert der Gleichstellungsarbeit. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Frage 18)

rinnen den Stellenwert der Gleichstellungsarbeit in ihrem Fachbereich bzw. in ihrer weiteren dezentralen Einheit deutlich niedriger einschätzen als an ihrer jeweiligen Hochschule (Abb. III 8.1). Rund die Hälfte der Studienteilnehmenden bewerten den Stellenwert der Gleichstellungsarbeit an ihrem Fachbereich als sehr bzw. eher niedrig. Dabei fällt die Einschätzung der Stellvertreterinnen im Vergleich mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nochmals negativer aus. Die Sicht auf die Hochschule als Ganzes ist hingegen positiver, denn mehr als zwei Drittel der befragten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten geben an, dass der Stellenwert der Gleichstellungsarbeit an ihrer Hochschule eher hoch bzw. sehr hoch sei. Die Gruppe der Stellvertreterinnen äußert sich ähnlich, ist jedoch etwas skeptischer.

8.3.2 Erfahrungen mit hinderlichen Faktoren bei der Amtsausübung

Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in den dezentralen Einheiten ist eine komplexe Aufgabe, die von einer Mehrheit der Amtsinhaberinnen ohne nennenswerte Ressourcen und nebenberuflich ausgeübt wird. Zwar sind die dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten fachlich weisungsungebunden, je nach Zugehörigkeit zu einer Statusgruppe können jedoch Abhängigkeiten zu relevanten Personen des Fachbereichs bzw. der dezentralen Einheit existieren. Zudem sind sie als Beschäftigte Kolleginnen anderer Angehöriger des jeweiligen Bereichs. Darüber hin-

aus können sowohl das Amt als auch die Arbeit einer Gleichstellungsbeauftragten auf Ablehnung stoßen und die Umsetzung somit deutlich erschweren.

Um einen tieferen Einblick in diese Problematiken des Amtes zu erhalten, wurden die Teilnehmenden der Online-Befragung gebeten, über Herausforderungen in ihrem Tätigkeitsbereich nachzudenken und in einer offenen Antwort zu beschreiben, welche Faktoren ihre Arbeit als dezentrale (stellvertretende) Gleichstellungsbeauftragte erschweren. Die Antworten wurden zunächst kategorisiert sowie quantitativ ausgewertet. Im Ergebnis wird sichtbar, dass fehlende Ressourcen von den Befragten am häufigsten als Erschwernis thematisiert werden, mit etwas Abstand dahinter liegen die hohe Arbeitsbelastung durch das Amt und das fehlende Interesse für Gleichstellungsanliegen am Fachbereich (Abb. III 8.2). Im Folgenden werden diese und weitere Herausforderungen und Erschwernisse anhand der Schilderungen der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten näher beleuchtet.

Fehlende Ressourcen bei hoher Arbeitsbelastung

Das Fehlen von finanziellen, personellen und auch zeitlichen Ressourcen ist ein wichtiges Problem in der dezentralen Gleichstellungsarbeit. Mehr als ein Drittel der Befragten (35,6 %) bezieht sich in den Antworten auf diesen Mangel; 29,2 % benennen die hohe Arbeitsbelastung des Amtes. Häufig wird von den Studienteilnehmenden berichtet, dass sie „keine bis kaum Entlastung“ (SV/HAW/M)²⁸ von ihren sonstigen Tätigkeiten erhalten.

²⁸ Das Kürzel am Ende des Zitats gibt zunächst das Kürzel für das jeweilige Amt (GB = dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, SV = Stellvertreterin der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, ÜGB = übt das Amt aktuell nicht mehr aus) der Studienteilnehmenden an. Nach dem Schrägstrich folgt die jeweilige Hochschulart (Uni = Universität, HAW = Hochschule für angewandte Wissenschaften, KH = Kunsthochschule) und abschließend der Anfangsbuchstabe der Fächergruppe sowie X = anderes Fach bzw. fehlende Zuordnung (s. Abkürzungsverzeichnis). Keine Angabe = k. A.

Insofern komme die Aufgabe „on top zu meiner täglichen Arbeit“ (GB/HAW/I). Die fehlende zeitliche Entlastung erstreckt sich zudem auf die Möglichkeiten, Gleichstellungswissen in Form von Weiterbildungen zu erwerben:

„Dass es ein Ehrenamt ist, für das ich keinerlei zeitliche Entlastung erhalte. Auch die Weiterbildung muss ich außerhalb meiner Tätigkeit besuchen, was ich teilweise zeitlich kaum einrichten kann“ (GB/KH/K).

Was erschwert Ihnen die Arbeit als (stellvertretende) Gleichstellungsbeauftragte?

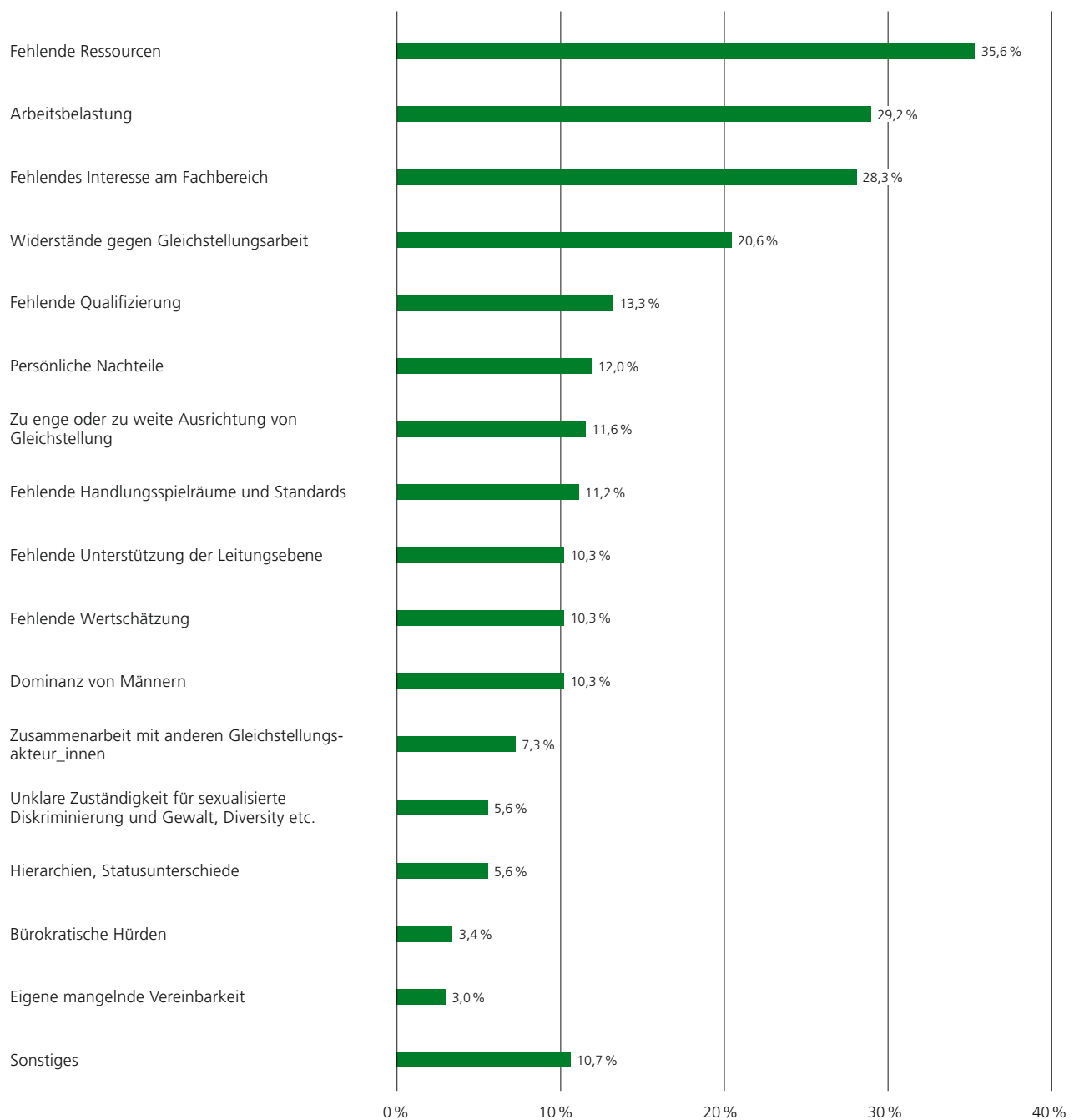


Abb. III 8.2 Herausforderungen im Tätigkeitsbereich. (Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen (n = 532), Basis: alle Studienteilnehmenden. Offene Frage 19, Mehrfachnennungen möglich)

Darüber hinaus ist der Zeitmangel problematisch für die Qualität der Arbeit, denn „dieses Amt kann man nur gut ausfüllen, wenn man Zeit hat“ (GB/Uni/R), so das Fazit einer weiteren dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Zeitmangel verhindere es daher, „eigeninitiativ Ideen zu entwickeln“ (SV/HAW/I). Zudem wird auch die fehlende personelle und finanzielle Unterstützung für die dezentrale Gleichstellungsarbeit thematisiert. In diesem Zusammenhang berichtet eine Studienteilnehmende, dass an ihrer Hochschule das Budget für Gleichstellungsarbeit ausschließlich der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung stehe und von ihr verwaltet würde. Absprachen mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten über die Verwendung fänden nicht statt, sodass „regelmäßige Fortbildungen [...], Literaturanschaffungen“ oder „dezentrale Veranstaltungen [...] für die dezentralen Bereiche nicht realisierbar“ (GB/HAW/M) seien. In den Antworten wird deutlich, dass auch eine zeitliche Entlastung über eine Verminderung des Lehrdeputats nicht immer zielführend sein kann: So wäre für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin mit einer 50-%-Stelle bspw. „eine finanzielle Unterstützung am besten“ (SV/KH/K).

Der hohe Zeitaufwand für das Amt bei mangelnder Entlastung und fehlenden Ressourcen sowie die daraus resultierende Mehrarbeit kann dem eigentlichen Ziel des Amtes – Herstellung von Gleichstellung – entgegenstehen, wie das folgende Zitat zum Ausdruck bringt:

„Dass es hauptsächlich zusätzliche Arbeit ist, die uns Frauen noch mehr benachteiligt, als es sowieso schon der Fall ist. Wir müssen für unsere Gleichstellung auch noch unbezahlte Überstunden leisten, was bei Männern nicht der Fall ist. Teils sind wir samstags, sonntags ansprechbar, weil wir im Thema ja so ‚engagiert‘ sind. Für Gleichstellungsarbeit müssten uns zumindest Aufgabenbereiche im gleichen Umfang der Gleichstellungsarbeit reduziert werden. Dies passiert leider nicht, weil nicht für personellen Ersatz gesorgt wird“ (GB/HAW/R).

Fehlendes Interesse und Widerstände gegen Gleichstellung

Auch das fehlende Interesse seitens der Fachbereiche und dezentralen Einheiten an der Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten wird mit 28,3 % vielfach als Herausforderung genannt. Die Befragten berichten vom Fehlen einer „klaren Linie der Fakultätsleitung“ (SV/Uni/I), von kaum vorhandenem „Interesse an Gleich-

stellungsarbeit innerhalb der Fakultät“ (SV/Uni/G) und davon, dass „Themen von der Fakultät nicht ernst genommen [werden]“ (SV/Uni/I). Zudem sei es ein nicht gern gesehenes Thema innerhalb der Fakultät, das häufig als „nervig“ (SV/Uni/M) empfunden werde. Die daraus resultierende „Notwendigkeit, den eigenen Status und die damit verbundenen Rechte innerhalb der Fakultät überhaupt erst zu erkämpfen“ (ÜGB/Uni/X), wird als zusätzliche Herausforderung der Gleichstellungsarbeit bewertet. Neben mangelndem Interesse erschweren zudem „veraltete Strukturen und Denkweisen in der Fakultät und vielen Gremien“ (GB/Uni/H) das Voranbringen von Gleichstellung.

Ein Fünftel der Studienteilnehmenden bemängelt nicht nur das fehlende Interesse, sondern benennt konkrete Widerstände gegen die Gleichstellungsarbeit als Herausforderung in ihrem Tätigkeitsbereich. Die Befragten berichten von „zu viel Gegenwind“ (GB/HAW/X) und von einer „Anti-Haltung gegen alles, was eine Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Funktion sagt“ (GB/HAW/H). Widerstände äußern sich dergestalt, dass bspw. den Amtsinhaberinnen Informationen vorenthalten oder sie an bestimmten Prozessen sowie bei der Terminfindung nicht beteiligt werden. Diese Herausforderungen beschreibt eine Befragte folgendermaßen:

„Weiterhin habe ich die Erfahrung gemacht, dass ich bei bestimmten Prozessen nicht einbezogen wurde, wo eigentlich eine [Gleichstellungsbeauftragte] anwesend sein müsste, aber die traditionellen Prozesse sind noch nicht an den Standard, der von der Hochschule/zentralen [Gleichstellungskommission] vorgesehen wird, angepasst“ (GB/Uni/H).

Fehlende Qualifikation

Die Auswertung der Online-Befragung hat bereits sichtbar gemacht, dass sich die Studienteilnehmenden Gleichstellungswissen und -kompetenzen im Zuge ihrer Tätigkeit aneignen. Fehlende Qualifikationen und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die mangelnde Einarbeitung in das Amt stellen vor diesem Hintergrund für 13,3 % der befragten dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten Herausforderungen dar. Sie berichten bspw., dass sie „keinerlei Qualifikation für Gleichstellungsaufgaben“ (GB/Uni/I) hätten oder führen in ihren Antworten ihre fehlende Erfahrung an. Des Weiteren wird die „unzureichende fachliche Einarbeitung in die speziellen Belange und Strukturen der Gleichstellungsarbeit in den entsprechenden Arbeitsbereichen“ (SV/HAW/R) beklagt sowie, dass es „[k]ein

strukturiertes Onboarding mit Leitfaden/Handouts“ gebe (SV/Uni/R). Auch studentische Gleichstellungsbeauftragte erarbeiten sich ihr Aufgabenfeld oftmals selbst:

„Ich habe als studentische Gleichstellungsbeauftragte nie in irgendeiner Weise Input dazu bekommen, was genau meine Aufgabenfelder sind, und die nicht-studentische Gleichstellungsbeauftragte konnte mir da leider auch wenig weiterhelfen“ (GB/Uni/M).

Persönliche Benachteiligungen

Mit der Tätigkeit als dezentrale (stellvertretende) Gleichstellungsbeauftragte werden nicht selten auch persönliche Nachteile verbunden, sei es hinsichtlich der weiteren Karriere oder auch der Erfahrungen von Mobbing und Diskriminierungen. 12,0 % der Studienteilnehmenden thematisieren diese Problematik des Amtes. Eine Befragte sorgt sich, „inwieweit der oft unangenehme Hinweis auf gleichstellungsrelevante Themen [ihren] eigenen Karriereweg an der Hochschule behindern kann“ (GB/Uni/H). Zudem wird es als schwierig empfunden, „Kolleg*innen immer wegen der Berichte/Dokumentationspflicht zu ‚nerven‘“ (GB/Uni/k. A.) und auf Rollenkonflikte verwiesen, die sich „aufgrund der Funktion als Professorin (Kollegin) und als Gleichstellungsbeauftragte ergeben“ (GB/HAW/I). Es wird auch von „persönlichen Angriffen und Ausgrenzung“ (GB/HAW/I) berichtet. Eine weitere Befragte äußert sich hierzu wie folgt:

„Laut Gefühl werden Personen, die Gleichstellungsarbeit leisten, schnell gemieden und unterliegen gerne einer Art Missbrauch/Diskriminierung“ (GB/Uni/M).

Das folgende Zitat beschreibt anschaulich das Zusammenspiel von Karrierenachteilen und Anfeindungen:

„Ich habe weniger Zeit für meine eigene Forschung, da alles viel Zeit kostet. Und man wird bei Themen persönlich angegangen, da viele (meist männliche) Kollegen nicht zwischen Amt und Person unterscheiden können“ (GB/Uni/S).

Abhängigkeitsverhältnisse, insbesondere im Fall befristet beschäftigter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen, können ebenfalls persönliche Nachteile bedeuten. Eine befragte Studienteilnehmende sieht hier ein „Dilemma: Gleichstellung nachkommen und gleichzeitig selbst auf

einer befristeten Mittelbau-Stelle in Abhängigkeitsverhältnissen sein“ (GB/Uni/X).

Zu enge oder zu weite Ausrichtung von Gleichstellung und mangelnde Standards für die Tätigkeit

Die inhaltliche Ausrichtung von Gleichstellung wird von 11,6 % der befragten (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten in den dezentralen Bereichen als problematisch empfunden. Für manche bleibt unklar, „was wie gefördert werden soll (Frauenförderung, Diversity, Intersektionalität, weitere Dimensionen) – gehört das auch zum Aufgabenbereich?“ (SV/Uni/G), andere kritisieren den engen Fokus auf Frauen und die „rückständige Perspektive auf Gleichstellung“, denn es ginge doch „um alle Geschlechter und sexuelle[n] Orientierungen“ (ÜGB/HAW/X). In diesem Zusammenhang werden auch Forderungen nach einer Anpassung des Hochschul- und Gleichstellungsgesetzes gestellt, da dieses noch „geschlechterbinär verfasst“ sei und dadurch „andersgeschlechtliche Personen“ (GB/HAW/R) diskriminiert würden. Insofern ist es nicht überraschend, dass einige Befragte sich eine weitere Ausrichtung von Gleichstellung wünschen, die auch Diversitätsaspekte berücksichtigt:

„Gleichstellung wird primär mit Blick auf binäre Geschlechter gedacht. Ich finde es wichtig, den Diversitätsbegriff stärker zu berücksichtigen und sich über Männer und Frauen hinaus Gedanken zu machen, welche Gruppen benachteiligt werden und stärker unterstützt werden könnten“ (SV/Uni/R).

In den Auswertungen wird jedoch auch deutlich, dass sich die Positionen der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten diesbezüglich unterscheiden. Die „Verschmelzung“ des Gleichstellungsauftrags mit „weitere[n] Gender- und Diversity-Themen“ (SV/HAW/I) wird als problematisch angesehen, da zu diesen Themen oft das eigene Wissen fehle. Laut Aussagen von einigen Studienteilnehmenden (11,2 %) erschweren zudem fehlende Handlungsspielräume und Standards die Arbeit, wie in der Schilderung einer Befragten beispielhaft deutlich wird:

„Wir können nur begleiten und Empfehlungen geben, jedoch nicht wirklich eingreifen als dezentrale GSB. [...] Einen Leitfaden oder Ähnliches gibt es bei uns nicht. Man wird halt von den Kollegen eingearbeitet und handelt nach bestem Wissen und Gewissen, aber nicht nach vernünftigen Leitlinien“ (SV/HAW/M).

Fehlende Unterstützung durch die Leitungsebene und androzentrische Strukturen

Mit jeweils 10,3 % wurde die fehlende Unterstützung durch die Leitungsebene, die fehlende Wertschätzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie die Dominanz von Männern als Herausforderung für die Gleichstellungsarbeit angegeben. Eine Befragte beschreibt z. B. die Zusammenarbeit mit dem Dekanat als

„äußerst zäh, nicht unbedingt, weil diese unsere Anliegen nicht teilen, sondern primär, weil Gleichstellungsarbeit dort nicht für wichtig genug eingestuft wird und kontinuierlich hinter andere Aufgaben zurückgestellt wird“ (SV/Uni/I).

Die Umsetzung von Gleichstellung kann somit auch durch eine niedrige Priorisierung unterminiert werden, wenn dem Dekanat beständig andere Aufgaben wichtiger erscheinen. Auch der Unmut über die mangelnde Wertschätzung der Gleichstellungsarbeit wird in vielen Antworten deutlich. Ähnlich wie im Folgenden formulieren es viele Teilnehmende der Online-Befragung:

„Dass eigentlich dieses Amt als komplettes ‚Ehrenamt‘ ausgelegt ist (massiver Freizeiteinsatz) und es weder Dank noch Anerkennung gibt. Niemand möchte diese Stelle antreten, da das Ganze als ‚undankbar‘ empfunden wird“ (GB/Uni/I).

Als Problem werden des Weiteren die „hohe Arbeitsbelastung aller und geringes Interesse an Gleichstellungsfragen (insbesondere männlicher Fakultätsangehöriger, aber nicht nur)“ (GB/Uni/R), „patriarchalische Strukturen“ (GB/Uni/M) und nicht zuletzt „alte Denkweisen“ (SV/Uni/M), verbunden mit diskriminierendem Verhalten gegen Frauen und Doktorandinnen, das vor allem von Professoren ausginge, angeführt.

Weitere herausfordernde Faktoren für die dezentrale Gleichstellungsarbeit

In ihren Antworten schildern die befragten dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten weitere Schwierigkeiten, die ihre Arbeit betreffen. So gestaltet sich für 7,3 % die Zusammenarbeit mit anderen Gleichstellungsakteur_innen konfliktuell; das betrifft sowohl die „mangelnde Kommunikation mit [der] zentrale[n] Gleichstellungsstelle“ (SV/Uni/G) als auch den „Austausch im Gleichstellungsteam am Fachbereich“ (SV/HAW/I).

Mit einer Häufigkeit von jeweils 5,6 % werden unklare Zuständigkeiten für Themenbereiche wie z. B. sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (SDG) oder Diversity sowie vorhandene Hierarchien und Statusunterschiede benannt. Die Befragten berichten, dass „Erwartungen und Zuständigkeiten nicht immer klar und transparent“ (GB/Uni/G) seien. An den Fachbereichen sei auch intersektionale Diskriminierung ein großes Thema:

„Hier sind Gleichstellungsbeauftragte eindeutig zuständig, es gibt aber kaum Handlungsorientierung“ (GB/HAW/R).

Zudem werde die Arbeit „durch die vorherrschenden Machtstrukturen erschwert“ (GB/Uni/R).

Auch „administrative Hürden“ (GB/Uni/R) und „bürokratische Zusatzaufgaben“ (GB/Uni/M), die mit dieser Tätigkeit einhergehen, werden als herausfordernd beschrieben (3,4 %). Darüber hinaus stellen für einzelne Befragte (3,0 %) die „eigenen familiären Verpflichtungen (Care-Arbeit)“ (SV/Uni/X), die mit vielen Terminen und Kommissionen kollidieren, eine Erschwerung ihrer Tätigkeit dar. So würden bspw. Berufungsverfahren in „„Randzeiten“ gelegt (abends, Tag vor Heiligabend o. Ä.)“ (SV/Uni/G).

8.4 RESÜMEE

Die Expert_inneninterviews mit den (Pro-)Dekan_innen machen sichtbar, dass Gleichstellung nur an wenigen Fachbereichen als Querschnittsthema behandelt wird und entsprechende Themen dabei unterschiedlich intensiv berücksichtigt werden. Häufig findet geleistete Gleichstellungsarbeit anlass- und themenbezogen statt, bspw. im Rahmen von Berufungsverfahren oder um

Gleichstellungspläne zu erstellen. Insgesamt fällt es den Fachbereichsleitungen schwer, ihre Befassung mit Gleichstellung zeitlich zu quantifizieren. Das persönliche Engagement der Dekan_innen gestaltet sich dabei unterschiedlich. Einige beschreiben Gleichstellung als Thema, das im Hintergrund laufe, oder die Verantwortlichkeit für Gleichstellung wurde intern an Prodekanate

oder an weitere dezentrale Akteur_innen delegiert. Argumentativ wird dies mit einer Arbeitsteilung zwischen Dekan_innen und Prodekan_innen, aber auch mit Fachexpertise begründet, da einige befragte Prodekaninnen selbst als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte agieren.

Gleichstellungsziele treffen an einigen Fachbereichen auf Akzeptanz, auch wenn die Umsetzung herausfordernd bleibt. Teilweise schildern die Fachbereichsleitungen, dass Gleichstellungsfeindlichkeit – möglicherweise auch aus taktischen Gründen – nicht mehr offen artikuliert wird. Zugleich wird weiterhin von Widerständen gegenüber Gleichstellung berichtet, diese werden jedoch häufig an anderen Fachbereichen oder lediglich bei einzelnen Fachbereichsangehörigen verortet. Bestehende Widerstände am (eigenen) Fachbereich werden stattdessen mit unbewussten Geschlechterstereotypen, impliziten Vorurteilen, aber auch einem abnehmenden Bewusstsein für die Bedeutung von Gleichstellung unter jüngeren Professorinnen erklärt. Im Fall einer ablehnenden Haltung von Nachwuchswissenschaftlern spielt Konkurrenz eine entscheidende Rolle. Gleichstellungsmaßnahmen gelten dann als unfaire Beeinflussung von Chancengerechtigkeit. Hierbei wird Gleichstellung auch von einigen Fachbereichsleitungen als kontraproduktiv zu Bestenauslese und wissenschaftlicher Exzellenz interpretiert. Vor allem (Pro-)Dekaninnen schildern, dass Gleichstellungsinhalte abgewertet und abgelehnt werden, und in solchen Situationen auch herabsetzende und diskriminierende Äußerungen fallen, die zugleich persönliche Angriffe darstellen.

Der Einfluss von Förderprogrammen und gleichstellungsbezogenen Fördervorgaben wird an den Fachbereichen unterschiedlich bewertet. Während einige (Pro-)Dekan_innen eine solche monetäre Steuerung als wirksam erachten, befürchten andere Befragte etwa Mitnahmeeffekte ohne Kulturwandel oder messen entsprechenden Formaten keine Bedeutung zu. Hingegen sind strukturierte Fördermaßnahmen aus der Perspektive der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

neben der Unterstützung der Hochschulleitung wichtige Faktoren für eine gelingende Gleichstellungsarbeit an Fachbereichen. Hierzu zählen insbesondere das Professorinnenprogramm oder die forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vertreten in der Online-Befragung mehrheitlich die Einschätzung, dass Gleichstellung an ihrem Fachbereich einen geringeren Stellenwert hat als für die jeweilige Hochschule als Ganzes. Diese kritische Sicht auf den eigenen Fachbereich ist bei den Stellvertreterinnen nochmals ausgeprägter. Insbesondere fehlende Ressourcen, eine hohe Arbeitsbelastung, mangelndes Interesse des Fachbereichs sowie Widerstände gegen Gleichstellungsarbeit stellen Barrieren für die Ausübung des Amtes dar. Dabei gehen fehlende Ressourcen mit einer unzureichenden Entlastung einher, weshalb viele dezentrale Gleichstellungsbeauftragte den Eindruck schildern, Gleichstellungsaufgaben zusätzlich zu ihren bestehenden Verpflichtungen erledigen zu müssen und dabei mit einer zeitlichen Entgrenzung ihrer Arbeit und Verfügbarkeit konfrontiert sind. Zudem drohen Qualitätsverluste in der Arbeit, auch weil die Zeit für Weiterbildungen fehlt. Widerstände äußern sich neben einem mangelnden Interesse auch in Form einer ablehnenden Haltung des Fachbereichs gegenüber Gleichstellungsthemen. Erschwerend kommt hinzu, dass sich die Akteurinnen oft selbst in ihr Aufgabenfeld einarbeiten müssen. Auch ist die Arbeit einiger dezentraler Gleichstellungsbeauftragter durch persönliche Benachteiligungen geprägt.

Als Kontrast zwischen den Expert_innengesprächen und der Online-Befragung tritt vor allem die deutlich positivere Einschätzung der Fachbereichsleitungen hinsichtlich der Gleichstellungsarbeit ‚vor Ort‘ hervor. Während letztere diese Probleme mit der Gleichstellung eher in anderen Teilen der Hochschule verorten, ist der Blick der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auf den eigenen Fachbereich deutlich kritischer.

9 TRANSFORMATIONEN, ERFOLGE UND PERSPEKTIVEN

Gleichstellungsarbeit in Fachbereichen und weiteren zentralen Einrichtungen der Hochschulen, dies haben die vorangegangenen Kapitel gezeigt, wird unter unterschiedlichsten Voraussetzungen ausgeübt: etwa in kleinen oder großen Gleichstellungsteams, an großen oder sehr kleinen dezentralen Einheiten, in enger oder sehr loser Kooperationsbeziehung zwischen Fachbereichsleitung und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie in einem Umfeld, das durch Akzeptanz oder durch das Vorhandensein von Widerständen gekennzeichnet sein kann. Auch wenn sowohl für die befragten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen als auch für die Fachbereichsleitungen die Be-

gleitung von Berufungsverfahren eine zentrale Aufgabe dezentraler Gleichstellungsarbeit ist, zeigt sich, dass Gleichstellungshandeln in Fachbereichen eine komplexe Tätigkeit ist, die eine Vielzahl von Handlungsfeldern umfasst. Daher ist für die Erfüllung der Tätigkeit, wie die zentralen Gleichstellungsbeauftragten mehrfach betonen, Gleichstellungswissen und praktische Gleichstellungskompetenz von zentraler Bedeutung. Im abschließenden Kapitel wird eine vorläufige Bilanz gezogen und der Fokus auf die Transformation von Gleichstellungsarbeit an Hochschulen, Erfolge in den Fachbereichen sowie auf Perspektiven für eine Stärkung und Weiterentwicklung von Gleichstellung im Fachbereich gelegt.

9.1 VERÄNDERUNGEN DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Gleichstellungsarbeit an Hochschulen ist – nicht zuletzt durch sich verändernde rechtliche Rahmenbedingungen und durch die handelnden Akteur_innen – von Wandlungsprozessen geprägt. Daher wurden im Rahmen der Expert_innengespräche die zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie die Fachbereichsleitungen um eine Einschätzung gebeten, ob und in welcher Form sich Gleichstellungsarbeit an der Hochschule und in den Fachbereichen entwickelt hat.

9.1.1 Bedeutungszuwachs und bessere Ausstattung: Perspektiven der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

In diesem Abschnitt stehen zunächst die Sichtweisen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten im Fokus. Die Entwicklung der Gleichstellungsarbeit wird von den Interviewpartnerinnen positiv gesehen, da sich die Akzeptanz für Gleichstellung erhöht habe, Ressourcen hinzugekommen seien und sich der mit Gleichstellung befasste Personenkreis erweitere.

Akzeptanz und Kulturwandel

Die zentralen Gleichstellungsbeauftragten machen positive Entwicklungen u. a. an einer steigenden Akzeptanz und einem Bedeutungszuwachs fest, sodass mittlerweile „das Thema Gleichstellung wirklich wichtig genommen“ (ZGB, Pos. 12) werde. Einige Gesprächspartnerinnen sprechen von einem sich entfaltenden Kulturwandel hin zu mehr Gleichstellungsoffenheit, der aus Sicht einer zentralen Gleichstellungsbeauftragten dadurch charakterisiert sei, „dass alle sich um das

Thema Gleichstellung kümmern und nicht nur ganz wenige“ (ZGB, Pos. 18), ein Prozess, der zugleich als unabgeschlossen dargestellt wird:

„Wir wollen die noch viel mehr mit Gleichstellungsthemen in Berührung bringen, wir wollen Wissenschaftlerinnen für alle sichtbar machen, wir wollen sensibilisieren, wir wollen enablen [befähigen], also da gibt es ganz viele Ansatzpunkte und Projekte [...]. Und dadurch hat sich das schon so ein bisschen schneeballmäßig erweitert“ (ZGB, Pos. 18).

Eine steigende Akzeptanz zeige sich ebenso in Berufungsverfahren, in denen die Expertise der Gleichstellungsbeauftragten zunehmend gewürdigt und anerkannt werde, wie einige Befragte berichten:

„Inzwischen sagen die: ‚Oh toll, dass Sie dabei sind. Weil, Sie haben ja Erfahrung. Sie sitzen ja in so vielen Berufungsverfahren [...]. Sie haben ja auch Erfahrung von dem, wie das Verfahren läuft‘“ (ZGB, Pos. 49).

So sei mittlerweile „immer klarer“, dass die Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren eine wichtige Beratungsfunktion übernehmen, „und das Zauberwort ist immer die rechtssicheren Verfahren, das kann auch mal schiefgehen“ (ZGB, Pos. 19).

Auch, so die Erfahrung einer zentralen Gleichstellungsbeauftragten, sei es mittlerweile möglich, Gleichstellung

als Thema in den Neubesetzungsprozess der Hochschulleitung einzubringen:

„Wir hatten das Rektor_innen-Hearing [...]. Das vergangene Verfahren hatte ich auch schon begleitet [...] und hatte versucht, Gleichstellungsfragen mit in das Hearing reinzubringen. Und da gab es einen unheimlichen Gegenwind, diese Fragen überhaupt aufzunehmen. Und das war dieses Jahr komplett anders. Also wir hatten tatsächlich vier Gleichstellungsfragen von zwölf inhaltlichen Fragen insgesamt“ (ZGB, Pos. 12).

Damit einher geht auch eine gestiegene Wertschätzung auf der Ebene der Fachbereiche, weil sich bspw. Frauen in Kommissionssitzungen „nicht mehr unwohl fühlen“ (ZGB, Pos. 126) oder es „auch von den Dekanaten mehr Unterstützung und Anerkennung“ (ZGB, Pos. 9) für die geleistete Arbeit gebe.

Ausstattung und Professionalisierung

Die zentralen Gleichstellungsbeauftragten berichten – insbesondere mit Blick auf die zentrale Ebene – von einem Zuwachs an Ressourcen und Personal, sodass sich

„die Anzahl der Mitarbeiter_innen und freigestellten Gleichstellungsbeauftragten im Gleichstellungsbüro [...] in den letzten Jahren und fast Jahrzehnten [...] massiv erhöht hat“ (ZGB, Pos. 18)

und – etwa durch das Professorinnenprogramm oder hochschuleigene Mittel – „plötzlich auch Geld da war“ (ZGB, Pos. 14). Doch auch an den Fachbereichen sei die Zahl der agierenden Gleichstellungsbeauftragten gestiegen:

„Also wir waren am Anfang 20, jetzt sind es 32 über die ganze Uni [...] und ich habe z. B. gesagt, in der Satzung steht Stellvertreter, das können ja viele sein, sodass die dann von sich aus auch gesagt haben: ‚Wir würden gerne‘“ (ZGB, Pos. 17).

Zugleich sei insbesondere im Falle von professoralen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten die Erwartung gestiegen, für ihre Amtstätigkeit eine entsprechende Entlastung sowie Unterstützung durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte zu erhalten.

Die zentralen Gleichstellungsbeauftragten bemerken darüber hinaus, dass sich die dezentrale Gleichstellungsarbeit professionalisiert habe. Sie beziehen dies u. a.

auf die von ihnen organisierten Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie Informationsmaterialien, die sie systematisch zur Verfügung stellen, sowie Austausch und Wissenstransfer. Auch werden die an einzelnen Fachbereichen bestehenden dezentralen Referentinnenstellen als Teil der Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit benannt.

„Erst mal, finde ich, ist die Einrichtung solcher Stellen schon die erste riesige Entwicklung insofern, dass man sagt, wir professionalisieren diese Arbeit jetzt, und wir stecken da Leute drauf [...], die davon was verstehen“ (FB, Pos. 83).

9.1.2 Fachbereiche zwischen Gleichstellungsfreundlichkeit und persistenten Geschlechterstereotypen: Perspektiven der Fachbereichsleitungen

Auch aus den Interviews mit den Fachbereichsleitungen geht überwiegend hervor, dass Gleichstellung einen Bedeutungszuwachs erfahren habe und entsprechende Themen auch stärker im Fachbereich präsent seien. Dies betrifft etwa die Nachwuchsförderung, die in einigen Fächern, wie Medizin, Mathematik, Naturwissenschaften oder Ingenieurwissenschaften, bereits auf Studentinnen fokussiert. Neben dem Ziel, Vorbilder und Sichtbarkeit von (angehenden) Wissenschaftlerinnen zu schaffen, seien solche Bemühungen allerdings teilweise – angesichts sinkender Zahlen – nur schwer von dem allgemeineren Ziel der Gewinnung von Studierenden zu trennen. Darüber hinaus habe auch die Auseinandersetzung mit Diversität und Geschlechtervielfalt zu einem Bedeutungszuwachs von Gleichstellungsarbeit im Fachbereich geführt, die sich nach Ansicht einer Dekanin zudem inhaltlich erweitert habe und nun auch die Auseinandersetzung mit sexualisierter Diskriminierung und Machtmissbrauch umfasse.

Gleichstellung als Teil der Fachbereichskultur

Im Gegensatz zu den zentralen Gleichstellungsbeauftragten sind die Fachbereichsleitungen etwas zögerlicher, die Entwicklung hin zu einer zunehmenden Gleichstellungsfreundlichkeit zu beschreiben. So betont eine Prodekanin etwa, dass sich Veränderungen zäh und langsam ereigneten und auf langjähriger Gleichstellungsarbeit basierten:

„Und es ist so, dass es nach wie vor sehr mühsam ist, aber es kann keiner mehr an dem Thema vorbeigucken. Alle wissen, dass das nicht mehr weg-

geht, dass es keine Eintagsfliege ist. Ich glaube, dass die Awareness für dieses Thema bei denen, die es sehr unterstützen bis hin zu denen, die es nicht mögen, viel, viel stärker in den Fokus gerückt ist“ (FB, Pos. 50).

Ein Dekan stellt ebenfalls Fortschritte fest, wenn auch in langsamem Tempo:

„Es gibt wahrscheinlich schon noch das, was die Expertinnen und Experten dann als Unconscious Bias und so weiter bezeichnen, das haben wir sicherlich überall noch. Aber ja, ich glaube, auch da ist man wahrscheinlich schon auf dem Weg der Besserung“ (FB, Pos. 69).

In Teil III 6. und 8. wurde bereits aufgezeigt, dass einige der befragten Fachbereichsleitungen einen Gegensatz zwischen dem Prinzip der Gleichstellung und den wissenschaftlichen Leitprinzipien von Bestenauslese und Exzellenz konstruieren. Demgegenüber berichtet ein Dekan von einer gelungenen Veränderung der Fachbereichskultur, die die Gleichstellungsperspektive integriert:

„Ich empfinde es als eine vertrauensvolle Zusammenarbeit, wirklich auch etwas, was sich in der Fachbereichskultur etabliert hat. Also eben nichts, das wie ein Fremdkörper ist, so nach dem Motto, wir haben alles fertig, und dann kommt die Gleichstellung und sagt: ‚Nein, nein, nein‘“ (FB, Pos. 72).

Ein weiterer Dekan beschreibt eine zweiseitige Entwicklung von Gleichstellung von einem vormals brennenden gesellschaftlichen Problem hin zu einer „Normalisierung“ (FB, Pos. 46) von Gleichstellung. Die Normalisierung zeige sich darin, dass es mittlerweile entsprechende Strukturen, Institutionen, Programme sowie viele kompetente Ansprechpartner_innen gebe.

Zugleich bestehe die Gefahr einer Bürokratisierung und des Wegdelegierens von Problemen in Bezug auf Gleichstellung.

Persistenz von Stereotypen und Vorbehalten in den Fachbereichen

Darüber hinaus beschreiben andere Fachbereichsleitungen kaum Veränderungen hinsichtlich der Bedeutung oder der Akzeptanz von Gleichstellung: Einer Prodekanin zufolge habe Gleichstellung an ihrer Hochschule keinen Bedeutungszuwachs erfahren, eine weitere Dekanin hebt hervor, dass Abwehrmechanismen gegenüber Gleichstellung weiterhin bestünden und „gleichgeblieben“ seien (FB, Pos. 7):

„Ja, weil gesagt wird, ‚Die Frauen wollen ja nicht‘, oder ‚Es ist eine biologische Größe, dass Frauen irgendwann Kinder kriegen.‘ [...] Also ich meine, es sind Märchen, die habe ich früher auch schon gehört [...]. Also diese Klischeebilder, die werden weiter tradiert“ (FB, Pos. 7).

Auch eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte berichtet im Hinblick auf die Situation an Fachbereichen vom Fortbestehen der „alten Kämpfe“ sowie einer „Nichtakzeptanz der Gleichstellungsarbeit“, sodass es in der individuellen Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten „noch sehr, sehr kräftezehrend [ist], dagegen anzutreten“ (ZGB, Pos. 12). Darüber hinaus bestehe eine Kontinuität in Bezug auf „Themen und Handlungsfelder“ (ZGB, Pos. 18). So sei insbesondere an Fachbereichen mit sehr geringen Frauenanteilen, wie etwa den Ingenieurwissenschaften, das Thema der individuellen Arbeitsüberlastung über die Jahre hinweg unverändert aktuell. Und auch ein Dekan berichtet von dem Gefühl, nicht voranzukommen, „weil bei unseren Studierendenzahlen die Frauenanteile mehr oder weniger stagnieren“ (FB, Pos. 69).

9.2 ERFOLGE BEI DER UMSETZUNG VON GLEICHSTELLUNG IM FACHBEREICH

Die dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten tragen durch ihre Tätigkeit dazu bei, Fachbereiche und weitere dezentrale Einheiten geschlechtergerechter zu gestalten. Wie die Amtsinhaberinnen die Wirkung sowie die Ergebnisse ihrer Arbeit einschätzen, wurde im Rahmen der Online-Befragung erhoben. Die Studienteilnehmenden konnten in einer offenen Frage über die Ergebnisse ihrer Arbeit reflek-

tieren und berichten, welche Erfolge sie sehen. Die in dem freien Textfeld gegebenen Antworten wurden systematisiert und anschließend quantitativ ausgewertet (Abb. III 9.1).

Als erstes Ergebnis lässt sich zum Antwortverhalten der befragten dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten feststellen, dass es ihnen oft schwer-

zufallen scheint, erfolgreiche Ergebnisse ihrer eigenen Arbeit zu erkennen.²⁹ So zeigen die Rückmeldungen von 10,7 % der Studienteilnehmenden, dass sie (noch) keine oder nur wenige sowie unbefriedigende Erfolge vorweisen können. Eine Studienteilnehmende beschreibt dazu „kleine Erfolge, die mit viel Arbeit ‚erungen‘ wurden und die nicht ausreichend sind“ (GB/HAW/k. A.). Eine stellvertretende dezentrale Gleichstellungsbeauftragte führt dazu gesellschaftliche Be-

harrungstendenzen an, die sie für die geringen Erfolge mitverantwortlich macht:

„Bis sich Strukturen ändern, wird noch viel Zeit vergehen. Trotz aller Mühen werden immer noch mehr Männer berufen als Frauen. [...] Gleichstellung muss schon viel früher in Institutionen eine Rolle spielen. Vom Kindergarten bis zur Grundschule und weiterführenden Schulen [...]“ (SV/KH/K).

Welche Erfolge sehen Sie?

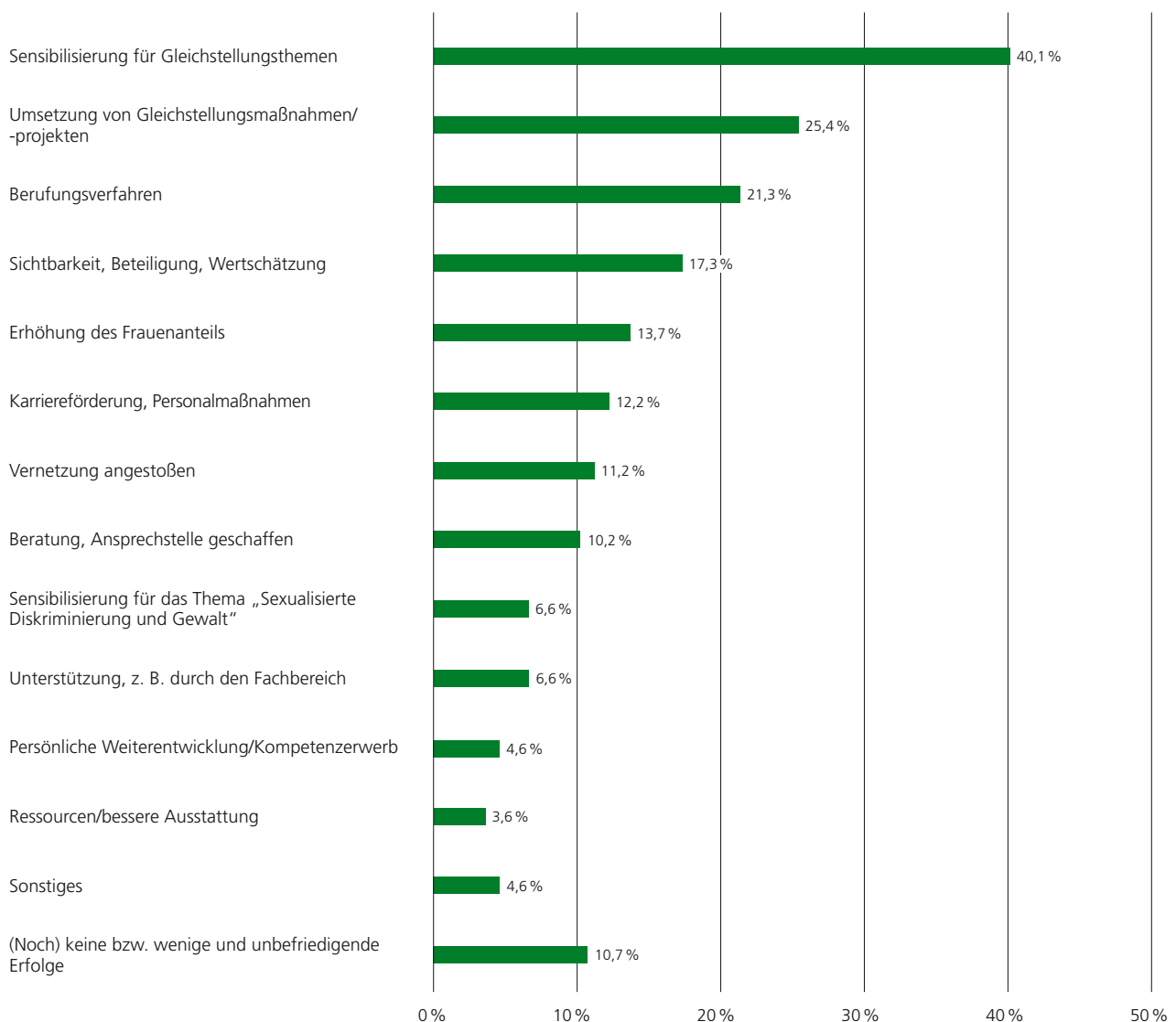


Abb. III 9.1 Erfolge der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten. (Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen (n = 370), Basis: alle Studienteilnehmenden. Offene Frage 21, Mehrfachnennungen möglich)

²⁹ Hierdurch lässt sich auch der hohe Antwortausfall von rund 40 % erklären.

Im Folgenden stehen nun die Antworten der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten im Fokus, die sich zu dieser offenen Frage positiv geäußert haben.

9.2.1 Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen

Die Auswertungen der offenen Antworten zeigen, dass vor allem die Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen als Erfolg gewertet wird. Es ist der mit Abstand meistgenannte Aspekt, der von 40,1 % der Befragten formuliert wird. Hierbei wird auf die geförderte „Awareness an der Fakultät“ (GB/Uni/I) sowie die „[e]rfolgreiche Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen in der Fakultät“ (SV/Uni/G) verwiesen, zudem sei „die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in der Fakultät [...] selbstverständlicher geworden“ (GB/Uni/M). Eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte freut sich über die „wachsende Sensibilisierung für das Thema der Gleichstellung bei Kollegen und Kolleginnen“ (GB/Uni/H). Dass Gleichstellung nunmehr gut in den Fachbereich integriert sei, wird auch als positives Ergebnis der eigenen Arbeit angesehen:

„Das Thema Gleichstellung schwingt in allen Entscheidungsbereichen mit. Ich empfinde das als erleichternd und selbstverständlich“ (SV/KH/K).

Ferner wird das Einbringen von Aspekten wie „gender-sensible Sprache, queere Themen, nichtbinäre Themen“ (GB/HAW/X), die, wie die vorangegangenen Analysen gezeigt haben, z. T. sehr umkämpfte Inhalte von Gleichstellungspolitik an den Fachbereichen sind, als gewinnbringendes Resultat der eigenen Arbeit empfunden.

Rund ein Viertel der Befragten (25,4 %) zählt die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen zu den Erfolgen ihrer Arbeit. Genannt werden insbesondere die Ein- bzw. Durchführung von Veranstaltungen und Workshops für unterschiedliche Zielgruppen, so etwa eine Reihe „Karriereplanung für Frauen“ (GB/HAW/R), aber auch Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit, wie „bessere Bereitstellung der Informationen und Angebote“ (SV/Uni/R). Zu den aufgeführten Maßnahmen zählen ferner die „Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros“ (GB/Uni/X), der „Aufbau eines Mentoringprogramms für Frauen in der Wissenschaft [und] Kampagnen gegen sexuelle Diskriminierung“ (GB/Uni/H) sowie die „finanzielle Förderung von jungen Akademikerinnen“ (GB/Uni/G).

9.2.2 Erfolge bei Berufungsverfahren

Zu den zentralen Tätigkeiten der Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen gehört die Begleitung von Berufungsverfahren. Ein gutes Fünftel der befragten Amtsinhaberinnen zieht hierbei eine positive Bilanz der eigenen Arbeit.

Dabei geht es sowohl um chancengerechtere Verfahren als auch um die tatsächliche Ruferteilung an Frauen, wie die folgenden ausgewählten Zitate verdeutlichen. So berichtet eine Studienteilnehmende, dass ihre Begleitung der Verfahren dabei helfe, „dass mehr Wert auf Gleichstellung gelegt wird und Beteiligte bemüht sind, chancengleich zu sein“ (GB/Uni/M). Bereits ihre Präsenz in diesen Berufungsverfahren beeinflusse, so eine weitere Befragte, „die Entscheidungsprozesse maßgeblich“ (ÜGB/Uni/X), zudem trage die „konsequente Begleitung der Berufungskommissionen“ dazu bei, „dass das Thema Gleichstellung ernster genommen wird“ (GB/Uni/G). Als Fortschritt gewertet wird ebenfalls die

*„Versachlichung der Bewertung von Bewerber*innen in Berufungsverfahren und Sensibilisierung der Kommissionen für mögliche Diskriminierungen im Verfahren“ (GB/HAW/R).*

Die erfolgreiche Berufung von Wissenschaftlerinnen beweise, wie eine Studienteilnehmende ausführt, dass Gleichstellung und Bestenauslese nicht im Widerspruch zueinander ständen, sondern als eng miteinander verzahnt begriffen werden:

„Gleichstellungsarbeit kann im Dienst der Bestenauslese stehen und tut es auch“ (SV/Uni/G).

9.2.3 Sichtbarkeit, Beteiligung und Wertschätzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Die „Anerkennung und Wertschätzung durch die Fakultät“ (GB/Uni/M), die die Gleichstellungsarbeit erfährt, wird in einigen Antworten der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten als positive Resonanz auf die eigene Arbeit hervorgehoben (17,3 %). Im folgenden Zitat wird deutlich, dass es sich bei der Herstellung von Sichtbarkeit jedoch um einen mit Anstrengung verbundenen Prozess handelt:

„Es ist jedoch schön zu sehen, wie sich unsere Sichtbarkeit entwickelt und das Verständnis, welche Rolle wir innerhalb der Fakultät spielen, langsam steigt. Wir versuchen, sehr präsent in Gremien oder Berufungskommissionen zu sein, um den positiven Effekt unserer Arbeit zu verdeutlichen, und ich denke, dass dies funktioniert“ (SV/Uni/I).

9.2.4 Erhöhung des Frauenanteils durch Karriereförderung und Personalmaßnahmen

Erfolge sehen die Studienteilnehmenden auch in der Erhöhung des Frauenanteils (13,7 %). Dies gilt sowohl für die „Erhöhung des Frauenanteils unter den Professorinnen“ (SV/Uni/G) als auch für die allgemeine „Erhöhung des Frauenanteils an der Fakultät“ (SV/Uni/K). Grundlage hierfür sind erfolgreiche Förderungen der Karrieren von Frauen sowie Personalmaßnahmen, die von 12,2 % der Befragten genannt werden. Denn durch die „Förderung von Wissenschaftlerinnen aller Karrierestufen“ ließen sich Fortschritte erzielen (GB/Uni/G). Diese reichten von einer erfolgreichen „Einzelkarriereförderung durch individuelles Mentoring von Frauen (Promotion --> Postdoc --> Professur)“ (SV/Uni/M) bis hin zur „Förderung von Studentinnen“ (GB/KH/K). Manche befragten Amtsinhaberinnen beschreiben auch erfolgreiche Personalmaßnahmen. So werden der „Einfluss auf Personalentscheidungen im Fokus der Gleichstellung“ (ÜGB/Uni/X) oder auch die „Höhergruppierung von Sekretariaten“ (SV/Uni/G) als positive Ergebnisse der eigenen Arbeit angesehen. Einer weiteren dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ist es gelungen, „Frauen im technischen Bereich [zu] stärken“ (GB/HAW/I).

9.2.5 Vernetzung

11,2 % der befragten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen schildern die Vernetzung mit weiteren Gleichstellungsakteurinnen oder Kolleginnen als gelungenes Ergebnis ihrer Tätigkeit. Dies kann den Rückhalt innerhalb des Fachbereichs oder innerhalb der Gleichstellungsstrukturen stärken und somit die eigene Handlungsfähigkeit verbessern. Dazu benennen die Befragten sowohl eine „Vernetzung mit anderen Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Uni“ (GB/Uni/K) als auch die „Vernetzung mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten“ (SV/HAW/I) der Hochschule. Ferner werden auch die „stärkere Vernetzung, Kommunikation, Austausch der Frauen in der Fakultät“ (SV/Uni/G) als positive Resultate der eigenen Arbeit dargestellt.

9.2.6 Schaffung von Beratungs- und Ansprechstellen sowie verbesserter Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

10,2 % der Studienteilnehmenden verweisen in ihren Rückmeldungen auf die erfolgreiche Schaffung von Beratungs- und Ansprechstellen, denn für die Gleichstellungsarbeit sei es wichtig, „immer eine feste Ansprechpartnerin für alle Statusgruppen im Fachbereich“ (SV/HAW/H) zu haben sowie „Beratungsstrukturen“ (GB/Uni/I) zu stärken.

Manchen dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten sei es auch gelungen, eine stärkere Sensibilisierung für das Problemfeld der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt zu erreichen (6,6 %). Dabei geht es darum, „mehr als erste mögliche Ansprechpersonen im Falle von sexueller Diskriminierung und Gewalt wahrgenommen“ (GB/Uni/I) zu werden oder einen „Beitrag zum professionellen Umgang der Fakultät/Hochschule mit Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und den hiervon betroffenen Personen“ (GB/HAW/R) geleistet zu haben.

Auch Machtmissbrauch wird thematisiert:

„[Bei uns ist jetzt eine] Ansprechperson vorhanden für Fälle von Machtmissbrauch, übergriffigem Verhalten etc. (was halt gerade in einem männlich dominierten Umfeld extrem wichtig ist)“ (SV/Uni/G).

9.2.7 Weitere Erfolge der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten

Einige dezentrale (stellvertretende) Gleichstellungsbeauftragte geben als Erfolg ihrer Arbeit an, durch ihren Fachbereich, durch das Dekanat oder durch Kolleg_innen Unterstützung bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags in ihrer dezentralen Einheit zu erhalten (6,6 %). Eine Gleichstellungsbeauftragte, die seit vielen Jahren das Amt ausübt, berichtet hierzu:

„Als meinen wichtigsten Erfolg betrachte ich die Tatsache, dass Gleichstellung an unserer Fakultät immer mehr als eine kollektive Aufgabe angesehen wird“ (GB/Uni/R).

Zudem wird die Unterstützung durch das eigene Gleichstellungsteam von mehreren Befragten als erfolgreicher Aspekt hervorgehoben:

„Das Team selbst ist sehr engagiert und lebt ein großartiges Verstehen über die Statusgruppen hinweg“ (GB/Uni/G).

9.3 HANDLUNGSBEDARFE

Die bisherigen Ergebnisse geben Aufschluss über das komplexe Aufgabenfeld und die vielfältigen Herausforderungen, die mit dem Amt einer Gleichstellungsbeauftragten in einem Fachbereich oder einer weiteren dezentralen Einheit einer Hochschule verbunden sind. Zwar zeitigt die dezentrale Gleichstellungsarbeit, dies haben die vorangegangenen Kapitel gezeigt, durchaus Erfolge, etwa in der Zusammenarbeit und Kooperation unterschiedlicher Akteur_innen, bei der stärkeren Berücksichtigung von Gleichstellungsthemen oder auch bei der Karriereförderung von Frauen sowie der erfolgreichen Berufung von Wissenschaftlerinnen. In Kontrast hierzu stehen jedoch fehlende Ressourcen sowie eine mangelnde Wertschätzung und die starke zeitliche Arbeitsbelastung der dezentralen Amtsinhaberinnen. Im Folgenden werden daher zunächst die von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen geäußerten Unterstützungsbedarfe für ihre Tätigkeit vorgestellt. Im Anschluss stehen dann Empfehlungen der Fachbereichsleitungen und zentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Stärkung und Weiterentwicklung der dezentralen Gleichstellungsarbeit im Zentrum der Betrachtung.

9.3.1 Unterstützungsbedarfe der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

In diesem Abschnitt wird auf der Basis der Online-Befragung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen beleuchtet, welchen Unterstützungsbedarf die Studienteilnehmenden sehen, damit sie ihr Amt gut ausüben können. Danach gefragt, was ihre Arbeit spürbar erleichtern würde, steht für insgesamt mehr als die Hälfte der Teilnehmenden der Wunsch nach mehr Anerkennung und Wertschätzung an erster Stelle (Abb. III 9.2) – ein Hinweis darauf, dass es an vielen Fachbereichen an einer gleichstellungsfreundlichen Kultur derzeit immer noch mangelt. Am zweithäufigsten wird (von den Stellvertreterinnen mit 51,9 % etwas öfter als von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit 47,0 %) der Wunsch nach einer stärkeren Berück-

Vereinzelung werden von den Studienteilnehmenden schließlich auch die persönliche Weiterentwicklung und der Kompetenzerwerb (4,6 %) sowie Ressourcen und eine bessere Ausstattung (3,6 %) als erfolgreiches Ergebnis der Tätigkeit angegeben.

sichtigung von Gleichstellung durch den Fachbereich genannt.

Darauf folgt mit Anteilen von 47,6 % (der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten) und 45,7 % (ihrer Stellvertreterinnen) die zeitliche Entlastung von den eigenen sonstigen Tätigkeiten, was nochmals unterstreicht, dass Gleichstellungsarbeit am Fachbereich vielerorts unter prekären Bedingungen geleistet wird. Zeigen sich bei diesen drei Aspekten nur wenig Unterschiede zwischen den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und den Stellvertreterinnen, wird der Wunsch nach einem (höheren) Budget öfter von ersteren (45,7 %) als von letzteren (37,2 %) geäußert, wohingegen für die Stellvertreterinnen (45,0 %) eine klarere Definition der Aufgaben eine größere Bedeutung hat als für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (34,1 %). Eine Reduktion der Lehrverpflichtung wird vielfach als Kompensation für das Amt der (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten in den dezentralen Einheiten der Hochschule vorgeschlagen. Diesbezüglich zeigt die Online-Befragung, dass die zeitliche Entlastung von der Lehre von vielen befragten Amtsinhaberinnen (39,6 % der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und 33,3 % der Stellvertreterinnen) als hilfreich erachtet wird.

Vor dem Hintergrund der Komplexität des Amtes gibt zudem etwas mehr als ein Drittel der Stellvertreterinnen an, dass eine bessere Einarbeitung ihre Arbeit erleichtern würde; für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (25,0 %) ist diese Antwortoption dagegen weniger relevant. Ein größeres dezentrales Gleichstellungsteam ermöglicht eine Aufgabenverteilung auf mehrere Schultern und erleichtert so ebenfalls die Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen und weiteren dezentralen Einheiten. 27,4 % der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wählen diese Form der Entlastung, bei den Stellvertreterinnen ist es rund jede fünfte Amtsinhaberin. Eine Freistellung für die Tätigkeit als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (20,7 %) oder als Stellvertreterin (13,2 %) wird von den Studienteilnehmenden im Vergleich zu den zuvor genannten Entlastungsoptionen

deutlich seltener angegeben. Dies gilt ebenfalls für den Wunsch nach einem eigenen Raum zur Erledigung der anfallenden Aufgaben und Beratungstätigkeiten.

Die Befragten hatten neben den vorgegebenen Antworten auch die Möglichkeit, in einem offenen Textfeld weitere Entlastungsmöglichkeiten zu nennen. Diese

Antworten wurden kategorisiert und konnten den zuvor genannten Aspekten zugeordnet werden. Einige wenige Nennungen, wie der Wunsch nach Vergütung oder personeller Unterstützung sowie weniger Abhängigkeiten zu Vorgesetzten oder dass auch Männer das Amt übernehmen können, wurden unter „Sonstiges“ zusammengefasst.

Was würde Ihre Arbeit als (stellvertretende) Gleichstellungsbeauftragte spürbar erleichtern?

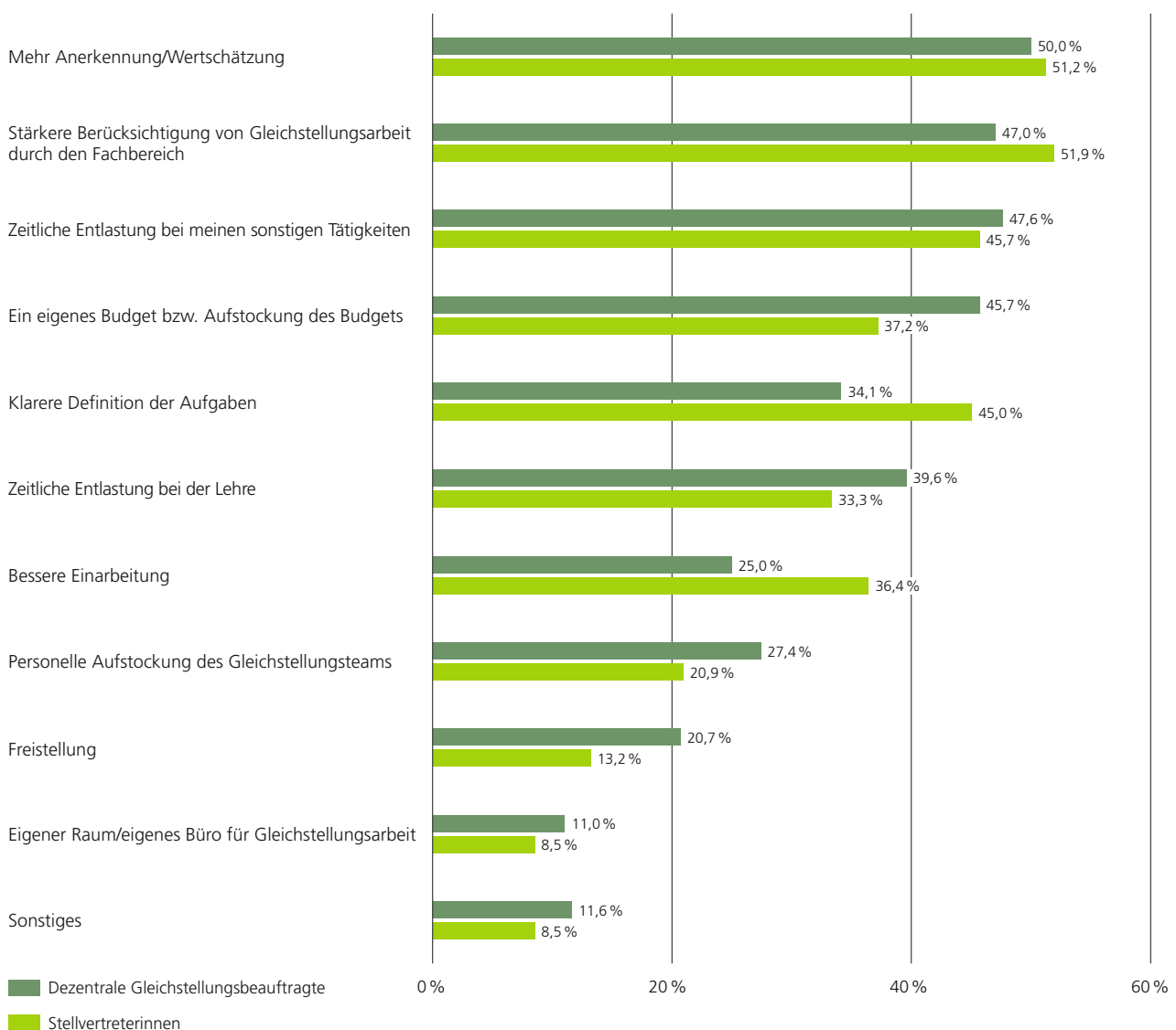


Abb. III 9.2 Wünsche der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten. (Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen (n = 164 dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, 129 Stellvertreterinnen). Frage 20, Mehrfachnennungen möglich)

9.3.2 Handlungsmöglichkeiten zur Weiterentwicklung dezentraler Gleichstellungsarbeit aus der Sicht der Fachbereichsleitungen und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

In diesem Abschnitt werden die Vorschläge der Dekan_innen, Prodekaninnen und weiteren Fachbereichsakteur_innen sowie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Weiterentwicklung und Stärkung der Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen dargestellt. Diese wurden im Rahmen der Expert_inneninterviews erhoben.

Bedarfe an Ressourcen und Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Viele der Interviewpartner_innen geben an, dass für eine Verbesserung der Gleichstellungsstrukturen im Fachbereich mehr Ressourcen essenziell sind. Eine Dekanin formuliert es folgendermaßen:

„Es braucht Ressourcen, es braucht Geld, also für die Gleichstellungsbeauftragten, aber auch dann noch ein bisschen Geld, um halt auch gewisse Maßnahmen durchführen zu können“ (FB, Pos. 109).

Auch zentrale Gleichstellungsbeauftragte halten die bestehenden Ressourcen, insbesondere hinsichtlich „Freistellung und Deputatsermäßigung“, nicht für ausreichend, sodass „der Workload insgesamt“ (ZGB, Pos. 60) für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sehr hoch sei. Insofern könne die Bereitstellung von Ressourcen dazu dienen, „Anreizsysteme zu schaffen“ (ZGB, Pos. 164), um die Arbeit attraktiver zu machen.

Finanzielle und zeitliche Ressourcen müssten gemeinsam betrachtet werden, denn

„wenn ich z. B. finanzielle Ressourcen habe, brauche ich aber eben auch wieder zeitliche Ressourcen, um überhaupt zu gucken, wie verausgabe ich das Geld“ (ZGB, Pos. 60).

Zwar sei die finanzielle Ausgangslage der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen sehr unterschiedlich. Gleichwohl sei es „doch eine politische Frage und nicht eine wirklich finanzielle“, die auch mit „Wertschätzung und Ernstnehmen“ (ZGB, Pos. 113) in Verbindung stehe, ob die

Hochschulleitungen Mittel für dezentrale Gleichstellungsmaßnahmen oder die Teilnahme an Fortbildungen bereitstellen:

„Also kann mir niemand sagen, dass eine Hochschule nicht 30.000 € hat. [...] Und jede Gleichstellungskommission oder Gleichstellungsbeauftragte in einer Fakultät kann was mit 5.000 € anfangen“ (ZGB, Pos. 113).

Zugleich machen die Fachbereichsleitungen deutlich, dass sie mehr Mittel benötigen, um die dezentralen Gleichstellungsakteur_innen angemessen entlasten zu können, denn

„wenn die Personalforderungen, also diese angemessene Kompensation in Personalforderung endet, dann sind das zusätzliche Stellen“ (FB, Pos. 95).

In diesem Kontext betonen einige Fachbereichsakteur_innen, die – wie etwa in der Medizin – bereits über Ressourcen für Referentinnenstellen im Dekanat verfügen, deren Bedeutung:

„Es ist superwichtig, dass wir diese Gelder [...] haben, also wirklich super, superwichtig“ (FB, Pos. 48).

Um eine entsprechende Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten, bspw. durch eine Lehrdeputatsermäßigung, gewährleisten zu können, wünscht sich eine Dekanin eine Stärkung der Autonomie der Fachbereiche:

„Das ist kein Ehrenamt, sondern das ist eine gesetzliche Vorgabe“ (FB, Pos. 96).

In diesem Kontext macht eine weitere Expertin den Vorschlag, die Fachbereiche könnten sich intern verständigen, „dass ein gewisser Prozentsatz der Arbeitszeit in akademische Selbstverwaltung geht und in die Gestaltung der Arbeitsumgebung“ (FB, Pos. 56), um so zeitliche und personelle Ressourcen für Gleichstellungsarbeit zu erhalten.

Jenseits der persönlichen Entlastung bringt eine Dekanin auch ins Spiel, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in Bezug auf Verwaltungstätigkeiten zu entlasten, da insbesondere die Fachbereiche an den HAWs in dieser Hinsicht unterausgestattet seien:

„Wir haben halt im Grunde insgesamt auch keine weitere Unterstützung in der Verwaltung unserer

Lehr- und Forschungsaufgaben. Und das ist echt auch noch mal ein ganz schöner Batzen“ (FB, Pos. 111).

Auch mehrere Fachbereichsleitungen thematisieren, dass es zusätzlich zu personellen Ressourcen auch ein fest zugewiesenes Gleichstellungsbudget geben müsse, um entsprechende Maßnahmen entwickeln und umsetzen zu können, „dann können wir das auch ganz konstruktiv fördern, aber ohne Geld geht das halt nicht“ (FB, Pos. 78). Während eine Dekanin in diesem Kontext eher moderate Vorstellungen artikuliert und kleinere Beträge, bspw. Auszeichnungen für studentische Abschlussarbeiten, ins Auge fasst, hält eine Prodekanin ein höheres Volumen für notwendig:

„Es bräuchte Fördermittel, in einer Form, mit denen man wirklich was machen kann, also mit anderthalbtausend Euro im Jahr kann ich nicht ein Projekt stemmen. Da kann ich kein Personal für anstellen, da kann ich keine Mitstreiter oder Mitstreiterinnen gewinnen und habe auch keine zeitliche Entlastung. Insofern, es bräuchte mehr Unterstützung, sowohl finanzieller wie dann eben auch in der Folge vielleicht personeller Art dann“ (FB, Pos. 78).

Zudem müsse, wie eine Dekanin betont, dafür gesorgt werden, dass „keine Umwidmung [...] auf der Geldebene“ möglich sei; es dürfe nicht passieren, „dass Gleichstellungsgelder kassiert werden zum Auffüllen der anderen Bereiche“ (FB, Pos. 108).

Mehr Verantwortungsübernahme durch die Fachbereichsleitungen

Insbesondere die zentralen Gleichstellungsbeauftragten betonen, dass für die dezentrale Gleichstellungsarbeit „eine Struktur“ notwendig sei, damit die entsprechende Arbeitslast „nicht nur auf denen, die Lust dazu haben“ (ZGB, Pos. 60), sondern die Zuständigkeit formalisiert im Dekanat liege und dort auch nicht intern wegdelegiert werden könne:

„Nicht nur die Prodekanin, sondern das Dekanat gesamt gesehen muss Gleichstellung als wichtigen Teil seiner Arbeit betrachten. Nur dann hast du eine vernünftige Basis, weil sonst hast du nämlich das Problem, die Prodekanin kümmert sich und das restliche Dekanat hat keine Ahnung [...], also: Gleichstellungsplan, darum kümmert sich unsere Gleichstellungsbeauftragte, und wir haben als Dekanat nichts mehr damit zu tun. Das muss wirk-

lich richtig im Dekanat auch verankert sein, das Thema“ (ZGB, Pos. 61).

Für eine bessere Integration von Gleichstellung im Fachbereich sei es essenziell zu unterstreichen, „dass es inhaltlich gewollt ist“ (ZGB, Pos. 165). Dies sei nicht allein Aufgabe der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und müsse daher „nicht immer aus der Eigenkraft ihrer Person“ kommen. Es müsse vielmehr „auch politisch“ gesetzt werden, „dass die Themen wichtig sind. Und dass es dafür auch eine Anerkennung gibt von oben“ (ZGB, Pos. 165). Eine Dekanin betont, dass „auf der obersten Leitungsebene“ der Fachbereiche eine „Verantwortungsübernahme für das Thema Gleichstellung“ (FB, Pos. 109) erforderlich sei. Dafür reiche es nicht aus, wenn sich der Dekan oder die Dekanin einmal im Semester eine halbe Stunde mit der Gleichstellungsbeauftragten treffe.

Die zentralen Gleichstellungsbeauftragten betonen, dass die strukturelle Verankerung den Wechsel auf Dekanatspositionen überdauern muss: „Es hängt ja im Moment immer noch sehr viel von Personen ab“ (ZGB, Pos. 277). Denkbar sei in diesem Zusammenhang, die Dekanatsmitglieder zu Amtsbeginn mit entsprechenden Informationen auszustatten:

„Die Dekanate müssen so ein Grundkompendium [bekommen] – die kommen ins Amt und kriegen noch mal mit: Hier, das ist übrigens auch euer Job. Und die kriegen gleich so ein Basiswissen mitgegeben, müssen das vielleicht auch verpflichtend machen“ (ZGB, Pos. 71).

Von einer Hochschule wird bereits positiv über eine verpflichtende Schulung für neue Dekan_innen berichtet, „und eigentlich müsste Gleichstellung Teil, also inhaltlicher Teil sein, ist es aber natürlich nicht“ (ZGB, Pos. 72). In diesem Kontext heben die zentralen Gleichstellungsbeauftragten die Bedeutung des Grundgedankens von § 1 Abs. 3 LGG hervor und betonen, dass demzufolge Gleichstellung „Aufgabe der Dienststelle“ sei (ZGB, Pos. 62). Die Hochschulen – und konkret auch die Fachbereiche – an diese Aufgabe zu erinnern, sei auch deshalb wichtig, weil durch die zunehmende Sichtbarkeit der Gleichstellungsbeauftragten der Eindruck entstehe, „das ist ja eure Aufgabe“ (ZGB, Pos. 62):

„Dieses Jahr bin ich nur über den Campus gezogen: Gleichstellung ist Dienstaufgabe des Dienstherrn und kümmert euch, nicht ich. [...] und da müssen

wir auch unsere Stellvertreterinnen [...] immer wieder darauf hinweisen, wenn die z. B. auch mal frustriert sind, weil sie ein Ziel nicht erreicht haben, zu sagen: „Okay, aber es ist nicht euer Job, es ist Aufgabe der Dienststelle, für Gleichstellung zu sorgen““ (ZGB, Pos. 62).

Sei diese Haltung erst einmal institutionalisiert,

„kommen ja auch Maßnahmen ins Fliegen, weil wirklich da die Verantwortung übernommen wird für diese Aufgabe, dann gibt es auch Beteiligung“ (ZGB, Pos. 63).

Konkret könne dies etwa auf der Ebene der Gleichstellungspläne angegangen werden, indem verantwortliche Personen oder Arbeitsgruppen direkt mit der Umsetzung der einzelnen Themen betraut würden. Verbindlichkeit könne durch die Evaluierung hergestellt werden, indem das Nichterreichen von Zielen auch sanktioniert werde:

„Ich lasse die antanzen in der Gleichstellungskommission. Ich würde den Dekan antanzen lassen. Ich würde das probieren. Ich würde sagen: „Ist nicht vertretbar““ (ZGB, Pos. 66).

Diese Sichtweise, dass Fachbereichsleitungen Verantwortung für die Gleichstellungsarbeit übernehmen sollten, ist unter den Expert_innen allerdings kein Konsens. So wünscht sich ein Dekan etwa eine „konstruktive Arbeit“ der Gleichstellungsbeauftragten im Sinne eines Formats,

„wo wir ganz, ganz aktiv überlegen könnten, wie wir jetzt die Gleichstellung darüber hinaus noch hinbekommen würden“ (FB, Pos. 78).

Dass es jedoch zu seinen Aufgaben als Dekan gehört, Prozesse zu initiieren, „wie bringen wir die Gleichstellung voran“ (FB, Pos. 78), zieht er nicht in Betracht.

Mehr Verantwortung der Hochschulleitung und der Wissenschaftspolitik

Parallel zu den Dekanaten müsse sich auch die Hochschulleitung klarer positionieren und in die Verantwortung genommen werden. Dabei gehe es gar nicht um das konkrete

„inhaltliche Reinregieren, sondern einfach [da]rum, klarzumachen, das ist ein Thema, was für uns total relevant und total wichtig ist“ (ZGB, Pos. 168),

sodass „alle wissen, also auch die Dezentralen, die haben das Rektorat im Rücken, wenn mal was ist“ (ZGB, Pos. 170). „Da bräuchte es einfach eine Richtlinie, eine Ansage, eine Vorgabe“ (ZGB, Pos. 169). So sei es Aufgabe der Hochschulleitung, den Gleichstellungsauftrag auch in den Fachbereichen zu verankern und hierfür „wirklich Rahmenbedingungen zu schaffen“ durch Strukturen und entsprechende Vorgaben „von oben“ (ZGB, Pos. 274):

„Das eine ist das Gesetzliche, das andere ist schon auch die Anregung an die Hochschulleitung: Ihr habt einen gesetzlichen Auftrag, und ihr müsst das anstoßen und mittragen, mitverantworten, dass das auch dann sich runterbricht in die dezentralen Bereiche. Das muss von oben einfach klar kommuniziert werden, sonst passiert da nichts“ (ZGB, Pos. 276).

Zudem könne auch das Ministerium „eine Richtlinie schreiben“ (ZGB, Pos. 281), die die Bedeutung der dezentralen Gleichstellungsarbeit unterstreicht und die Rolle der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten dahin gehend präzisiert,

„dass die Dezentralen nicht für operative Tätigkeiten da sind, sondern im Grunde der verlängerte Arm der Gleichstellungsbeauftragten sind hinsichtlich der Beratung und Unterstützung von Prozessen“ (ZGB, Pos. 281).

Ebenso sieht eine Dekanin neben den Hochschulleitungen auch das Wissenschaftsministerium in der Pflicht, sich auf einer politischen Ebene für Gleichstellung starkzumachen und für entsprechende Finanzmittel und Ressourcen einzutreten. Dies umfasst etwa die Fortführung bestehender Förderprogramme, aber auch, dafür Sorge zu tragen, dass anstehende Haushaltskürzungen an den Hochschulen nicht zulasten von Gleichstellung gehen:

„Das muss man vernünftig vorbereiten, sonst ist das Geld schneller weg, als man gucken kann, also da bin ich mir ganz sicher“ (FB, Pos. 49).

Weiterentwicklung der gesetzlichen Rahmenbedingungen

Im Kontext der Hochschulentwicklung erhoffen sich insbesondere die zentralen Gleichstellungsbeauftragten, dass sich die Situation für die dezentrale Gleichstellungsarbeit spürbar verbessert. Da sich die im

Gesetzentwurf geplante Entlastung und Ausstattung der Stellvertreterinnen auch auf die dezentrale Ebene beziehe, könne dies „noch mal einen richtigen Schub geben für die dezentrale Gleichstellungsarbeit“ (ZGB, Pos. 25). In diesem Kontext problematisiert eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte, dass Lehrbeauftragte oder auch Studierendenzahlen bei der Berechnung des Freistellungsumfangs unbedingt eine Berücksichtigung finden müssten. Zudem sei „eine gesetzliche Verankerung der Arbeit“ unerlässlich:

„Die Problematik ist, dass das gesetzlich ja nicht gefasst ist, was jetzt dezentral wirklich, was die Arbeit bedeutet“ (ZGB, Pos. 167).

Auch der neue Fokus des Landesprogramms FF-Hochschulen (vgl. Teil II 6.), das zukünftig die dezentrale Gleichstellungsarbeit stärker als bisher finanziell unterstützt, wird als ein positives Signal gewertet. Zugleich müsse bei der Ausgestaltung und Umgestaltung der Förderlinie auf der Ebene der Hochschulen aufgepasst werden, dass keine Konkurrenzen untereinander entstehen.

Des Weiteren wünschen sich einzelne Expert_innen eine wirksamere Gleichstellungsgesetzgebung. So beklagt eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte, dass Verstöße gegen Gleichstellungsvorgaben, wenn etwa Gleichstellungspläne nicht regelmäßig evaluiert und fortschrieben werden, zu keinerlei Konsequenzen führten:

„Da ist, glaube ich, ein Problem – dass das nicht sanktioniert ist“ (ZGB, Pos. 66).

Ebenso wünscht sich eine Prodekanin die gesetzliche Möglichkeit, in Personalverfahren bestehende Geschlechterungleichheiten im Fachbereich stärker zu berücksichtigen, um bspw. sagen zu können,

„wir müssen jetzt die nächste Vollzeitstelle, also wir müssen so und so viele Vollzeitstellen mit Frauen besetzen“ (FB, Pos. 100).

Darüber hinaus wird in Einzelfällen von Fachbereichsakteur_innen problematisiert, dass nur Frauen als Gleichstellungsbeauftragte fungieren dürfen:

„Das sorgt eher für Unmut, als dass es die Tätigkeit als solches gibt. [...] Also wir hätten auch gerne Männer da drin“ (FB, Pos. 110).

Zudem hält es eine Dekanin für notwendig, die gesetzliche Vorgabe der paritätischen Gremienbesetzung zu überdenken:

„Die Kommissionen sind dann alle paritätisch und trotzdem werden nur Männer berufen, das hat also ganz wenig Effekt“ (FB, Pos. 51).

Zugleich führe die Vorgabe zu einem sehr starken Mehraufwand.

Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit

Wie bereits beschrieben kritisieren einige Expert_innen die Vorstellung von dezentraler Gleichstellungsarbeit als Ehrenamt und fordern Zeit und Ressourcen ein, um den anfallenden Aufgaben gerecht werden zu können. So führt eine Prodekanin aus:

„Also die Statistik sagt, die meisten machen es über Ehrenamt, die kriegen nur ganz wenig dafür, und dann kann man natürlich auch wirklich nur vergleichsweise wenig machen. [...] ich meine, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte [...], das passiert ja auch nicht nebenbei. [...] Da würde man ja auch niemanden finden, die das so nebenbei macht. An der Fakultät gibt es im Grunde, natürlich im kleineren Rahmen, vergleichbare Aufgaben. Und wie soll man die ausfüllen? Also die kann man ja nur ausfüllen, wenn man Zeit dafür hat oder auch eben Geld bekommt, um Personen mit dieser Aufgabe zusätzlich zu beschäftigen. Also das braucht es“ (FB, Pos. 76).

Die eingeforderten „Freistellungen oder Kompensationen, Entlastungen“ werden daher als „gute Voraussetzung, um dann auch professionelle Arbeit zu machen“ (ZGB, Pos. 105) und damit für notwendig erachtet. In diesem Sinn kritisiert ein Dekan die Vorstellung, dass akademische Selbstverwaltung ohne „professionalisierte Strukturen“ auskomme und primär durch das Engagement „supermotivierter[r], guter[r] Demokraten“ getragen werde, auch vor dem Hintergrund gewachsener Aufgaben und Anforderungen als nicht zukunftsfähig und als „Zumutung“ (FB, Pos. 27, 30). Insofern sei eine Professionalisierung überfällig, konkret etwa in Bezug auf das Qualitätsmanagement, wie eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte ausführt. Auch die Einrichtung einer dauerhaft agierenden Ansprechperson für Gleichstellung könne hierbei in Betracht gezogen werden. Dies sei, wie eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte bemerkt, dann allerdings „eine ganz neue Struktur“ (ZGB, Pos. 163).

Zu einer Professionalisierung gehöre auch die Bereitstellung eines zentralen Fortbildungsprogramms für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, das bspw. an den Hochschulen in Form einer Schulung durch eine externe Person umgesetzt werden könne. Zudem wird empfohlen, Themen wie etwa Beratungsaufgaben im Fall von sexualisierter Diskriminierung „mehr in die zentralen Ämter zu geben“ (ZGB, Pos. 169), um Qualitätsstandards gut sichern zu können, aber auch die Gleichstellungsarbeit am Fachbereich nicht mit einer zu großen Fülle an Aufgaben zu überfrachten. In diesem Kontext empfiehlt ein Dekan, auch das Verhältnis von „Diversität und Gleichstellung“ (FB, Pos. 52) zu klären, um möglichen Ziel- und Strukturkonflikten begegnen zu können.

Mehr Anerkennung für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Insbesondere aus den Rückmeldungen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten geht hervor, dass sie Anerkennung, Wertschätzung und Sichtbarkeit der dezentralen Gleichstellungsarbeit sowie ihrer Stellvertreterinnen in den Fachbereichen als essenziell für die Schaffung einer geschlechtergerechten Hochschule betrachten:

„Es braucht [...] noch mehr Sichtbarkeit und auch Wertschätzung für die dezentrale Arbeit, weil [...] eigentlich hängt die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags ja insbesondere auch an der Dezentralen. Weil, wenn wir die nicht im Boot haben, dann kann man es nicht hochschulweit umsetzen“ (ZGB, Pos. 278).

Daher versucht eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte, attraktive Angebote für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu konzipieren, um auch innerhalb der Hochschule vermitteln zu können, „die haben da an einem tollen Event teilgenommen“, auch mit dem Ziel, „das aufzuwerten“ und mit einem „Stellenwert“ (ZGB, Pos. 105) zu versehen.

Eine Möglichkeit, den Hochschul- und Fachbereichsleitungen diese wertschätzende Perspektive auf Gleichstellung zu vermitteln, könne sein, auch „den Mehrwert davon sichtbar zu machen“ (ZGB, Pos. 282). Ziel müsse sein, Gleichstellung mit den Interessen der Fachbereiche zu verbinden. Eine solche Verbindung könne im Kontext von Berufungsverfahren, der leistungsorientierten Mittelvergabe oder bei der Gewinnung von Studierenden gelingen.

Auch eine Dekanin hält es für wichtig, „Anknüpfungspunkte“ für eine Wertschätzung von Gleichstellung zu finden, um „einen Gemeinsinn“ (FB, Pos. 85) zu entwickeln. Um mehr Kolleg_innen abzuholen, verbinde sie etwa Gleichstellung mit Dimensionen von Diversität. Ein Dekan empfiehlt, als Fachbereichsleitung „Sachen vorzuleben“, um „diese offene Gleichstellungsstruktur [...] weiterzutragen und weiterzuleben“ (FB, Pos. 81). Zu einem Wandel hin zu einer geschlechtergerechten Hochschule gehört für einige Fachbereichsleitungen daher auch (Selbst-)Reflexion. Dabei gehe es um ein Verständnis der Kontextbedingungen, der Vergeschlechtlichung, aber auch der normativen Ziele von Wissenschaft – gerade angesichts teils sehr männlich dominierter Fachkulturen, wie etwa in den Ingenieurwissenschaften oder dem Bereich Sport:

„Also einerseits verstehen, dass das Fach immer eine sozial geformte Angelegenheit ist, die in sich zwangsläufig Exklusionsprozesse hat, und andererseits die eigentliche Gestaltungskraft der eigenen Arbeit zu verstehen“ (FB, Pos. 109).

Gelänge hier eine entsprechende Vermittlung, „dann steht der Gleichstellungsarbeit nicht mehr so viel im Weg“ (FB, Pos. 109). Dabei sei es auch wichtig, den gesellschaftlichen Kontext mitzubedenken, in dem sich auch Studierende bewegen und etwa „Rollenbilder im Kopf [haben], die können wir auch nicht so einfach auflösen“ (FB, Pos. 76). Hierzu gebe es an einem ingenieurwissenschaftlichen Fachbereich bereits „Reflexionsrunden“ (FB, Pos. 85), um Geschlechterverhältnisse in der Lehre bewusst gestalten zu können.

Inhaltliche Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit am Fachbereich

Insbesondere die Fachbereichsleitungen sprechen die Notwendigkeit von inhaltlichen und thematischen Weiterentwicklungen der dezentralen Gleichstellungsarbeit an. Diese sind hauptsächlich im Bereich der Karriereförderung situiert und reichen von der Gewinnung von Studentinnen bis hin zur Organisation von Berufungsverfahren sowie Möglichkeiten des Top-Sharings, d. h. des Teilens von Leitungspositionen. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die meisten Empfehlungen auf Karriereförderung ausgerichtet sind. Hierbei halten insbesondere (Pro-)Dekaninnen die Sichtbarkeit von Frauen als Forschende sowie als Führungspersonen im Sinne von Rollenvorbildern für ausschlaggebend:

„Also das Nadelöhr, in diese Berufsgruppe [Professor_in] einzumünden, ist sehr fein. Und sich bis dahin durchgetastet zu haben, ist, glaube ich, an vielen Stellen nicht mal unbedingt ein Frauenproblem. Aber Frauen sichtbar werden zu lassen in ihrer Kompetenz, in ihrem unfassbaren Fleiß und auch in ihrer Führungsstärke“ (FB, Pos. 94).

Das Ziel einer Dekanin ist es, Frauen zu „ermutigen, in Verantwortung zu gehen“ (FB, Pos. 96). Darüber hinaus sieht sie die Notwendigkeit, Unterstützungsmöglichkeiten für den Erwerb von Führungsqualifikationen – wie etwa Coachings – bekannt zu machen.

Eine Prodekanin betont die Bedeutung, bei „Awareness und Empowerment“ nicht allein „an die Führungskräfte [zu] denken, sondern an die potenziell werdenden Führungskräfte“, und auf der Ebene des Fachbereichs „eine gewisse Kultur [zu] diskutieren, vielleicht auch vor[zuge]ben“, damit alle, „Männer wie Frauen oder alle Geschlechter sozusagen sensibilisiert sind“ (FB, Pos. 55). Dabei käme auch den unteren Hierarchieebenen Gestaltungsmacht zu, um „die jetzigen Führungskräfte ein Stück weit von unten [...], also vom Nachwuchs her auch zu erziehen“ (FB, Pos. 55). Ebenso bleibe es wichtig, junge Frauen zu ermutigen, „dass sie sich auch zeigen“ (FB, Pos. 87), und ihnen zu vermitteln, dass sie sich auch gegen eine geschlechterstereotype Berufswahl entscheiden können.

Vernetzung und Kooperationen stärken

Nicht zuletzt betonen viele Gesprächspartner_innen die Bedeutung von Netzwerkarbeit für die Gleichstellung am Fachbereich. Dabei richten sich die Kooperationsvorschläge der Fachbereichsleitungen stärker nach innen, während die zentralen Gleichstellungsbeauftragten die hochschulweite Vernetzung von Gleichstellungsbeauftragten fokussieren.

Für die dezentralen Gleichstellungsakteurinnen sei es wichtig, sich gut „innerhalb des Fachbereichs“ (FB, Pos. 113) zu vernetzen und auch selbst Netzwerke und Projekte zu initiieren, um so im Kleinen anzufangen. Ein Dekan empfiehlt der Gleichstellungsbeauftragten auch aus strategischen Gründen, dafür zu sorgen,

„Teil des Fachbereichs zu sein, weil sich an einer Hochschule über eine kollegiale Zusammenarbeit, sage ich mal, freundliche Hinweise häufig mehr erreichen lässt, als zu sagen: ‚Ich bin immer dagegen‘“ (FB, Pos. 81).

Dass die Rolle einer Gleichstellungsbeauftragten grundsätzlich Konfliktpotenzial birgt, betont auch eine andere Dekanin indirekt, indem sie Netzwerke auch deshalb wichtig findet, weil Menschen darin bestärkt werden, „Koalitionen zu bilden bezogen auf gegenseitige Unterstützung, auch wenn die inhaltlichen Auffassungen auseinandergehen“ (FB, Pos. 96). Sie selbst bereite sich etwa auf Fachbereichskonferenzen immer mit anderen Dekaninnen durch ein Vorgespräch vor, um dort gemeinsam agieren zu können.

Für die zentralen Gleichstellungsbeauftragten steht die Vernetzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, bspw. im Rahmen kollegialer Unterstützung, im Fokus. Dabei sehen sie sich selbst in einer aktiven, organisierenden Rolle, denn „für eine Selbstorganisation ist die Gruppe zu groß“ (ZGB, Pos. 107). Dabei sei „die Netzwerkarbeit der Frauen untereinander [...] weiterhin eine politische Arbeit“ (ZGB, Pos. 169), für die einer zentralen Gleichstellungsbeauftragten aktuell jedoch die Ressourcen im Alltag fehlten. Daher wünsche sie sich: „Mehr Zeit für Netzwerkarbeit und Netzwerkpflge“ (ZGB, Pos. 169). Denn Gleichstellungsarbeit an Hochschulen könne nicht von einer Person zentral verantwortet werden: „Es geht nicht ohne diese Gemeinschaft zwischen dezentral und zentral“, zumal gerade die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten „aus ihrer Profession [...] heraus ganz anders über Gleichstellungsthemen nachdenken können“ (ZGB, Pos. 181).

Daher regt eine weitere zentrale Gleichstellungsbeauftragte an, die Zusammenarbeit mit den dezentralen Kolleginnen durch eine „klare“ und „systematische Kommunikation“ (ZGB, Pos. 105) zu strukturieren, etwa in Form regelmäßiger Treffen einmal pro Semester. Von einem verstärkten Austausch könnten beide Seiten profitieren und bspw. einer Vereinzelung entgegenwirken.

9.4 RESÜMEE

In den Expert_innengesprächen sehen insbesondere die zentralen Gleichstellungsbeauftragten, dass ein Transformationsprozess hin zu mehr Gleichstellungsoffenheit an den Hochschulen begonnen hat und auch bereits erste Früchte trägt: So hat Gleichstellung ihrer Meinung nach deutlich an Sichtbarkeit und Anerkennung gewonnen und mehr Ressourcen stehen zur Verfügung. Auch vor dem Hintergrund ihrer Professionalisierung wird die Gleichstellungsexpertise der Akteurinnen mittlerweile insbesondere in Berufungsverfahren geschätzt. Zudem ist Gleichstellung den Leitungen zufolge an einigen Fachbereichen nunmehr Teil der Organisationskultur oder kann zumindest als Thema nicht mehr ignoriert und weggeschoben werden. Nach wie vor berichten Dekanatsleitungen allerdings auch von fortbestehenden Widerständen und Hürden, sodass zumindest an einigen Fachbereichen weiterhin von einer Nichtakzeptanz von Gleichstellungsthemen ausgegangen werden kann, durch die sich Geschlechterstereotype und Widerstände weiterhin manifestieren.

Nach dem Erfolg ihrer eigenen Arbeit gefragt, macht die Online-Befragung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen zugleich die mit der Tätigkeit verbundenen Herausforderungen sichtbar: Der von 40,1 % der Teilnehmenden am häufigsten genannte Fortschritt besteht in der Sensibilisierung des Fachbereichs für Gleichstellungsthemen, gefolgt von der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen und Erfolgen bei Berufungsverfahren. Dass ein Bewusstsein für Gleichstellungsthemen für die dezentralen Amtsinhaberinnen ein so hohes Gewicht hat – und weitere Befragte es ebenfalls als Erfolg verbuchen, für ihre Arbeit Anerkennung und Wertschätzung zu erhalten –, verdeutlicht, dass die gelebte Gleichstellungskultur an vielen Hochschulen noch entwicklungsfähig ist. Zudem zeigt der hohe Antwortausfall bei dieser offenen Frage, dass es einigen Studienteilnehmenden schwerfällt, überhaupt klare Erfolge ihrer Tätigkeit zu benennen.

Als wichtigstes Erfordernis für eine Stärkung der dezentralen Gleichstellungsarbeit sehen die Teilnehmenden der Online-Befragung mehr Gleichstellungsoffenheit an. Etwas mehr als die Hälfte der befragten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wünscht sich an erster Stelle mehr Anerkennung und Wertschätzung der eigenen Arbeit, gefolgt von einer stärkeren Berücksichtigung von Gleichstellung in ihren dezentralen Einheiten. An dritter und vierter Stelle folgen eine stärkere zeitliche Entlastung von den eigenen sonstigen Aufgaben sowie ein (größeres) Budget für die Umsetzung entsprechender Maßnahmen. Insbesondere die Stellvertreterinnen wünschen sich zudem eine klarere Definition ihrer Aufgaben sowie Verbesserungen im Rahmen ihrer Einarbeitung.

Für die zentralen Gleichstellungsbeauftragten und die Fachbereichsleitungen stehen eine auskömmliche Finanzierung dezentraler Gleichstellungsarbeit – im Sinne von Zeit und Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und in Form eines Gleichstellungsbudgets – sowie eine verbesserte strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit im Fachbereich im Mittelpunkt. Insbesondere die zentralen Gleichstellungsbeauftragten betonen, dass die Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags bei den Fachbereichen in den Dekanaten liegt. Ebenso ist die Hochschulleitung als oberste Dienstherrin gefordert, die Fachbereiche an ihre Zuständigkeit zu erinnern. Dass dies notwendig ist, geht auch aus einzelnen Rückmeldungen der Fachbereiche hervor, die eine fortbestehende Verantwortungsdelegation sichtbar machen. Von der Landespolitik und der Weiterentwicklung des Hochschulgesetzes erhoffen sich die Expert_innen eine Präzisierung der Grundlagen dezentraler Gleichstellungsarbeit – etwa hinsichtlich der Aufgaben und Verantwortlichkeiten, aber ebenso in Bezug auf eine kontinuierliche und auskömmliche Ausstattung, die für eine Erledigung der Aufgaben unerlässlich ist. Neben einer weiteren Professionalisierung der Arbeit auf der Ebene der Fachbereiche halten die Fachbereichsleitungen insbesondere Maßnahmen im Rahmen von Bewusstmachung bzw. Sensibilisierung und der Karriereförderung für notwendig.

Eine Verstärkung der Vernetzung innerhalb des Fachbereichs sowie zwischen den verschiedenen Gleichstellungsakteur_innen der Hochschule ist unerlässlich, um Gleichstellungsarbeit am Fach erfolgreich zu gestalten. Hinzu kommen Anerkennung und Wertschätzung – sowohl für

die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als auch für die Bedeutung dezentraler Gleichstellungsarbeit als Grundlage für die Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags – als förderliche Haltungen am Fachbereich.

10 ZUSAMMENFASSUNG: GLEICHSTELLUNG IM FACHBEREICH – BEDEUTUNGEN, ERFAHRUNGEN UND ERFORDERNISSE

Die erfolgreiche Umsetzung des gesetzlichen Auftrags zur Gleichstellung der Geschlechter hängt maßgeblich von den Fachbereichen ab, wie die vorangegangenen Analysen deutlich zeigen. Denn in Professionsorganisationen wie den Hochschulen verfügen die dezentrale Ebene und insbesondere die Professor_innen über ein hohes Maß an Autonomie und Gestaltungsmacht. Organisationsbezogene Gleichstellungsziele können daher nicht unmittelbar hierarchisch von der Hochschulleitung durchgesetzt werden.

Ziel der vorliegenden Teilstudie ist es, empirisches Wissen über die Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen der

nordrhein-westfälischen Hochschulen zu gewinnen. Hierfür bilden Website-Recherchen, eine Online-Befragung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen sowie Expert_inneninterviews mit (Pro-)Dekan_innen und weiteren dezentralen Akteur_innen ausgewählter Fachbereiche sowie mit zentralen Gleichstellungsbeauftragten die Grundlage. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse dieser Untersuchung zusammengefasst, bevor das Kapitel mit Handlungsempfehlungen für eine Weiterentwicklung und Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen schließt.

10.1 WISSENSLÜCKEN UND HERAUSFORDERUNGEN FÜR GLEICHSTELLUNG IM FACHBEREICH ALS AUSGANGSPUNKTE DER UNTERSUCHUNG

Der eingangs vorgestellte Forschungsüberblick systematisiert bisherige Studien zu Gleichstellung in den Fachbereichen von Hochschulen anhand von vier thematischen Zugängen: dem Verhältnis zwischen Hochschulleitung und Fachbereich (1), dem Wandel und der Beharrung in den Geschlechterordnungen (2), der Verankerung von Gleichstellung in den Fachbereichen (3) sowie dem Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (4). Gleichstellung im Fachbereich, so das Ergebnis, hat bislang eher als Randthema Eingang in die mittlerweile breit ausdifferenzierte gleichstellungsbezogene Hochschulforschung gefunden, zumeist in Auseinandersetzung mit den Auswirkungen der Strukturreform der Hochschulen, die auf Autonomie, Wettbewerb und Leistungsorientierung, aber auch auf Gender-Mainstreaming als bevorzugte Steuerungsprin-

zipien setzte. Dabei, so wird konstatiert, sehen sich Hochschulleitungen mit dem Dilemma konfrontiert, entweder durch klare Top-down-Entscheidungen Widerstände der Fachbereiche hervorzurufen oder auf freiwillige Gleichstellungsmaßnahmen zu setzen, die ohne allzu große Konfrontationen umgangen werden können. Dezentrale Gleichstellungsarbeit ist somit nach wie vor durch die hohen Autonomie- und Freiheitsgrade der Fachbereiche sowie durch die Persistenz tradierter Geschlechternormen geprägt, die Wissenschaft und Forschung weiterhin mit Männlichkeit assoziieren. Um dennoch Gleichstellung in den Fachbereichen voranzubringen, bedarf es laut Forschungsliteratur konsensorientierter Prozesse zwischen Hochschulleitung und Fachbereich, die die jeweiligen Wissenskulturen und Ausgangsbedingungen der unterschiedlichen Fächer

berücksichtigen, zugleich aber auch die angebliche Geschlechtsneutralität von Wissenschaft als eine Illusion begreifen. Ob Fachbereiche eigene Handlungsmöglichkeiten entwickeln, hängt dabei auch von zugrunde gelegten Deutungsmustern über die Ursachen von Geschlechterungleichheit ab. Wird diese als Defizit von Frauen oder als außerhalb des Verantwortungsbereichs der Hochschulen liegend konstruiert, schätzen Fachbereiche ihre eigenen Spielräume für Gleichstellungshandeln als gering ein. Eine weitere Herausforderung liegt darin, dass das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gleichermaßen als voraussetzungsvoll und unterausgestattet beschrieben wird, und sich Amtsinhaberinnen auch mit Widerständen und Anfeindungen konfrontiert sehen.

Das gewählte Untersuchungsdesign – ein Methodenmix aus qualitativen und quantitativen Erhebungen und Analysen – zielt darauf ab, Wissen über zentrale Akteur_innen, über Themen und Handlungsfelder sowie

die Bedingungen dezentraler Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen in NRW zu generieren. Mittels einer Website-Recherche der Grund- und Wahlordnungen der nordrhein-westfälischen Hochschulen sowie einer teilstandardisierten Online-Befragung der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten werden zunächst Rahmenbedingungen des Amtes der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ermittelt. Zudem interessieren die Handlungskontexte für dezentrale Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen ebenso wie die subjektive Bewertung von Erfolgen und Widerständen. Diese werden, neben der Online-Befragung, auf der Grundlage von Expert_inneninterviews mit (Pro-) Dekan_innen, weiteren Gleichstellungsakteur_innen der Fachbereiche sowie den zentralen Gleichstellungsbeauftragten erschlossen. Mittels dieser Daten können Arbeitsinhalte, Handlungsfelder, persönliche Erfahrungen sowie Akteurskonstellationen dezentraler Gleichstellungsarbeit und -strukturen multiperspektivisch analysiert werden.

10.2 UNTERSCHIEDLICHE RAHMENBEDINGUNGEN – ÄHNLICHE HERAUSFORDERUNGEN: AMT UND AUSSTATTUNG DER DEZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Die Website-Recherche zu zentralen Organisationsregelungen sowie die Online-Befragung der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten zeigen, dass das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unter unterschiedlichen Voraussetzungen ausgeübt wird. So variiert die Größe der Gleichstellungsteams ebenso wie die Dauer von Amtsperioden und die Zugehörigkeit der Amtsinhaberinnen zu einer der vier Statusgruppen je nach Hochschule. Laut den Auswertungen der Online-Befragung sind die dezentralen Amtsinhaberinnen hauptsächlich in Zweier- oder Viererteams tätig, und ihre Amtsperioden dauern überwiegend zwei oder vier Jahre. Die Mehrheit der (stellvertretenden) dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gehört der Statusgruppe des akademischen Mittelbaus an, gefolgt von der Gruppe der Professor_innen und den MTV-Beschäftigten. Studierende üben das Amt nur in Einzelfällen aus.

Zugleich werden in den Antworten der Befragten Gemeinsamkeiten sichtbar: Neben der hohen intrinsischen Motivation für die Amtsübernahme sind hier auch die überwiegend guten Kooperationsbeziehungen zu nennen, die die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen innerhalb ihres Teams, zu den zentralen Gleichstellungsbeauftragten und auch

mehrheitlich zu den Fachbereichsleitungen pflegen. Kontakte zur Hochschulleitung und insbesondere zu landes- oder bundesweiten Zusammenschlüssen haben demgegenüber eine deutlich geringere Bedeutung. Besonders hervorzuheben sind zudem Ähnlichkeiten der von den Amtsinhaberinnen identifizierten Herausforderungen für die Umsetzung von Gleichstellung. Hier werden von ihnen insbesondere die fehlenden Kompensationen für die hohen zusätzlichen zeitlichen Belastungen durch das Amt angeführt: Nur eine deutliche Minderheit der Gleichstellungsbeauftragten ist für die Amtsführung von ihren eigentlichen Tätigkeiten freigestellt – und wenn, dann nur in einem äußerst geringen Umfang. Auch ein Budget für die Umsetzung von Maßnahmen steht nur an einer überschaubaren Zahl von Fachbereichen zur Verfügung. Der Mangel an Ausstattung zeigt sich nicht zuletzt darin, dass die befragten dezentralen Amtsinhaberinnen als häufigste ihnen zur Verfügung gestellte Ressource den Besuch von Fortbildungen während der Arbeitszeit nennen. Ansonsten bewerten die Amtsinhaberinnen ihre Ausstattung mehrheitlich als unzureichend. Dies betrifft primär die eigene Entlastung, aber ebenso die für Gleichstellung verfügbaren personellen und finanziellen Mittel. Die Fachbereichsleitungen zeichnen demgegenüber ein eher gemischtes Bild: Während an einzelnen Dekana-

ten Referentinnenstellen für Gleichstellungsarbeit bestehen und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte teilweise über zeitliche Entlastung verfügen, sehen andere Fachbereiche das Amt als wenig aufwendig an. Sie vertreten es stärker ehrenamtlich im Sinne der akademischen Selbstverwaltung, bei der für die Teilnahme an Gremien auch keine Entlastung bereitgestellt wird – eine Perspektive, der insbesondere die befragten zentralen Gleichstellungsbeauftragten, aber auch einzelne Prodekaninnen vehement widersprechen.

Dessen ungeachtet machen die Fachbereichsleitungen sowie die zentralen Gleichstellungsbeauftragten unterschiedliche Erfahrungen damit, Interessierte für die Übernahme des Amtes zu motivieren. Während sich dies für manche unproblematisch gestaltet, bestehen an anderen Fachbereichen größere Schwierigkeiten. Diese werden z. T. auch dadurch gelöst, dass das Amt durch ein weibliches Mitglied des Dekanats besetzt wird und eine Prodekanin in Personalunion als Fach-

bereichsgleichstellungsbeauftragte fungiert. Solche Konstellationen werden aufgrund der Nähe zu den Entscheidungsprozessen innerhalb des Dekanats als vorteilhaft für die Förderung von Gleichstellung eingeschätzt. Weitestgehende Einigkeit herrscht zwischen allen Befragtengruppen, dass es für die Umsetzung von Gleichstellung am Fachbereich mehr Ressourcen braucht. Bei der Frage, inwieweit Gleichstellung generell über Geld gesteuert werden sollte, zeigen sich hingegen Ambivalenzen. Während einige Gesprächspartner_innen die Notwendigkeit finanzieller Anreize bedauern oder deren Einfluss auf Gleichstellungsziele als gering einschätzen, heben insbesondere die befragten zentralen Gleichstellungsbeauftragten positive Aspekte hervor: So habe der Stellenwert von Gleichstellung durch vom Bund aufgelegte Förderprogramme wie das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder oder durch die von der DFG verabschiedeten forschungsorientierten Gleichstellungsstandards insgesamt profitiert.

10.3 GLEICHSTELLUNG ZWISCHEN WIDERSPRUCH UND AKZEPTANZ – THEMEN- UND HANDLUNGSFELDER IM FACHBEREICH

Als Begriff kann Gleichstellung verschiedene Bedeutungen annehmen. In den Expert_inneninterviews mit den Fachbereichsleitungen und zentralen Gleichstellungsbeauftragten werden insbesondere Chancengleichheit und Frauenförderung, aber auch breitere Verständnisse genannt, die sowohl Geschlechtervielfalt als auch weitere Ungleichheitsdimensionen jenseits von Geschlecht beinhalten können. Welche Gleichstellungsziele verfolgt und welche Handlungsfelder vordringlich bearbeitet werden, hängt sehr stark von den Ausgangsbedingungen am Fachbereich ab: Ist der Fachbereich groß und umfasst eine Vielzahl an Instituten, oder handelt es sich um eher kleine Einheiten, in der sich die Fachbereichsangehörigen in der Regel auch persönlich kennen? Sind die Frauenanteile über alle Statusgruppen hinweg niedrig, ungleich oder ausgeglichen? Wie etabliert sind Gleichstellungsstrukturen im Fachbereich, und über wie viele Ressourcen verfügen sie? Trotz Unterschieden identifizieren alle Befragtengruppen die Begleitung von Berufungsverfahren als zentrales Handlungsfeld für Gleichstellung im Fachbereich. Darüber hinaus sind auch die Gewinnung von Studentinnen, die Karriereförderung von Frauen, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (insbesondere für Frauen) häufig genannte Themen. Der Einbezug von

Diversitätspolitiken wird insbesondere von den Fachbereichsleitungen thematisiert, oft im Grundsatz zustimmend, auf der Handlungsebene werden jedoch Konflikte um Ressourcen deutlich. Die Anerkennung von geschlechtlicher Vielfalt sowie der Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt wird hingegen vergleichsweise häufig von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten selbst als Handlungsfeld benannt, während diese Aspekte in den Expert_inneninterviews von den (Pro-)Dekan_innen nur selten erwähnt werden. Auffällig ist, dass die befragten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten die Affinität zu Gleichstellung in ihrem Fachbereich als eher gering einschätzen und der Hochschule insgesamt ein besseres Zeugnis ausstellen, während dies bei den befragten Fachbereichsleitungen eher umgekehrt ist. Diese lokalisieren Vorbehalte gegenüber Gleichstellung eher an anderen Fachbereichen bzw. externalisieren Widerstände und Hürden für die Gleichstellung stärker, indem sie diese als gesamtgesellschaftliche Problematiken deuten.

Anhand der an den Fachbereichen bearbeiteten Themenfelder werden zudem Handlungs- und Zielkonflikte um Gleichstellung sichtbar. Diese betreffen sowohl Fragen nach dem Verhältnis von Gleichstellung

und den Kriterien wissenschaftlicher Leistungsbeurteilung (Bestenauslese) im Kontext von Berufungsverfahren als auch Fragen nach der Übernahme von Verantwortung für die Umsetzung von Gleichstellung durch die Fachbereichsleitung und zuständigen Gremien. Ambivalent werden in diesem Kontext insbesondere die Vorgaben zur geschlechterparitätischen Gremienbesetzung sowie die Pflicht, als Gleichstellungsbeauftragte eine Frau zu bestellen, beurteilt. Fungieren diese Vorgaben einerseits als Korrektiv und können zur Verfahrensgerechtigkeit und stärkeren Repräsentation von Wissenschaftlerinnen beitragen, problematisieren einige Fachbereichsleitungen und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte auch die damit verbundene Mehrbelastung von Frauen, denen – trotz ihrer Minderheitsposition an vielen Fachbereichen – hierdurch auch noch die Verantwortung für Gleichstellung zugewiesen werde.

Aus manchen Expert_inneninterviews mit Dekan_innen geht hervor, dass Gleichstellung von ihnen zwar als ein wichtiges Anliegen bewertet wird, jedoch zugleich als der Wissenschaft äußerlich begriffen und in Gegensatz zu wissenschaftlichen Leistungskriterien gestellt wird. Zum Vorschein kommt hier ein Verständnis von Gleich-

stellung, das vorrangig darauf zielt, Frauen für eine wissenschaftliche Karriere oder zu einer Bewerbung auf eine Professur zu motivieren, während die Karrierebedingungen sowie die Verfahren selbst nicht zum Gegenstand von Gleichstellungshandeln gemacht werden. In diesem Zusammenhang werden Interventionen von dezentralen oder zentralen Gleichstellungsbeauftragten – bspw. im Rahmen von Berufungsverfahren – als Störung des als neutral vorgestellten Verfahrens der Leistungsbeurteilung verstanden und vereinzelt auch als – unlauterer – Eingriff in die akademische Selbstverwaltung und die Autonomie des Fachbereichs angesehen. Zugleich weisen einige Gesprächspartner_innen darauf hin, dass das Argument der Bestenauslese auch genutzt wird, um offene Widerstände gegenüber Gleichstellungsanliegen zu verschleiern. Wissenschaftliche Leistungsbewertungen werden so – anders als dies einige befragte Expert_innen einfordern – nicht mehr auf vergeschlechtlichte Wissenspraxen hin reflektiert. Daher erscheint Gleichstellung als ihr Gegensatz und nicht als ein bedeutendes Korrektiv, mit dessen Hilfe nicht nur absichtsvoller Diskriminierung, sondern auch unbewusst bleibenden Geschlechterstereotypen und Vorurteilen begegnet und insgesamt fairere Verfahren sichergestellt werden können.

10.4 GLEICHSTELLUNG ZWISCHEN VERANTWORTUNGSÜBERNAHME DER FACHBEREICHSLEITUNG UND ZUSTÄNDIGKEIT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Die befragten Fachbereichsleitungen beziehen sich nichtsdestotrotz positiv auf Gleichstellung als eine Querschnittskategorie, die Eingang in alle Strukturen und Prozesse des Fachbereichs findet. Allerdings wird in den Schilderungen deutlich, dass dies bei der Umsetzung in den Fachbereichen sehr unterschiedlich ausgelegt wird. So berichten einzelne (Pro-)Dekaninnen von ihrem kontinuierlichen und bisweilen mühevollen Einsatz dafür, Gleichstellung in Kommissionssitzungen bei allen Anlässen zu thematisieren. Dem stehen Berichte gegenüber, in denen Gleichstellung zwar als Querschnittsthema benannt, der mit ihrer Umsetzung verbundene Aufwand jedoch für gering erachtet wird. Auch vor dem Hintergrund fortbestehender Ungleichheiten bei den Frauenanteilen an Professuren oder Studierenden stellt sich die Frage, inwiefern Schilderungen einer breiten Akzeptanz von Gleichstellung, die keinerlei Kontroversen auslöse, nicht auch auf eine Irrelevanz der Thematik an den entsprechenden Fachbereichen hindeuten.

Die von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten identifizierten Herausforderungen, aber auch die von ihnen geschilderten Gleichstellungserfolge, unterstreichen nochmals deutlich, dass die Akzeptanz der Thematik an den Fachbereichen weiterhin verbesserungsbedürftig ist. Denn jenseits der Problematik, über nur unzureichende Entlastung sowie Ressourcen für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen zu verfügen, mahnen die befragten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowohl ein fehlendes Interesse als auch die mangelnde Akzeptanz ihrer Arbeit im Fachbereich an und berichten von Abwertungen und teils auch persönlichen Benachteiligungserfahrungen. Dass der von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten am häufigsten genannte Erfolg eine gelungene Sensibilisierung des Fachbereichs für Gleichstellungsthemen darstellt, legt nahe, dass Akzeptanz für Gleichstellung in den Fachbereichen nicht als selbstverständlich anzusehen ist. Dafür spricht ebenso die Tatsache, dass sich die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mehrheitlich eine größere Anerkennung und Wertschät-

zung wünschen und sich knapp die Hälfte eine stärkere Berücksichtigung von Gleichstellungsarbeit durch den Fachbereich erhofft. Auch die im Rahmen der Expert_inneninterviews befragten zentralen Gleichstellungsbeauftragten zeichnen das Bild von dezentraler Gleichstellungsarbeit als einem Konfliktfeld, in dem es einerseits ihre Aufgabe ist, sich schützend vor ihre dezentralen Kolleginnen zu stellen und diese zugleich mit entsprechenden Ressourcen – insbesondere Gleichstellungswissen, einer professionellen Haltung und Handlungskompetenz – auszustatten. Anerkennung, so lässt sich aus den Ausführungen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten schließen, müssten die Fachbereiche den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten für diese Rolle als Hüterin des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags und unbequeme Mahnerin zollen, mit der sie etwa in Berufungsverfahren letztlich für Rechts- und Verfahrenssicherheit sorgen. Ein entsprechender Wandel zu mehr Gleichstellungsfreundlichkeit zeichnet sich, so ein Ergebnis der Expert_inneninterviews, zwar durchaus ab, vollzieht sich allerdings immer noch äußerst schleppend.

In diesem Kontext heben die zentralen Gleichstellungsbeauftragten zudem hervor, dass Gleichstellung gesetzlich als Leitungsaufgabe definiert ist. Daher trägt die jeweilige Dienststelle die Verantwortung für die Er-

füllung des Gleichstellungsauftrags. Diese Sichtweise teilen nicht alle Dekan_innen, sondern die Umsetzung der Gleichstellung wird von ihnen primär in der Verantwortung der Gleichstellungsbeauftragten gesehen. Entsprechend begreifen manche Fachbereichsleitungen Gleichstellungsvorgaben – auch durch die Hochschulleitung – als Eingriff in die Autonomie des Fachbereichs. Hierbei spielen möglicherweise spezifische Geschlechterkonstellationen und androzentrische Konzeptionen von Wissenschaft und Fachbereichsleitung eine Rolle, denn demgegenüber stehen Schilderungen guter Kooperation – sowohl zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Fachbereichsleitung als auch zur Hochschulleitung –, die insbesondere von (Pro-) Dekaninnen in gleichgeschlechtlichen Settings berichtet werden. In all diesen Konstellationen wird die Bedeutung informeller Kommunikation und persönlicher Netzwerke deutlich, was ebenfalls veranschaulicht, dass Gleichstellungsarbeit noch besser strukturell in die Hochschul- und speziell die Fachbereichsorganisation integriert werden muss. Insbesondere für die zentralen Gleichstellungsbeauftragten umfasst dies auch eine stärkere gesetzliche Fundierung, um Handlungsfelder, Aufgaben und Verantwortlichkeiten für Gleichstellung am Fachbereich zu präzisieren und mittels entsprechender Ressourcen auch auskömmlich auszustatten und zu professionalisieren.

10.5 EMPFEHLUNGEN FÜR DIE WEITERENTWICKLUNG UND PROFESSIONALISIERUNG DEZENTRALER GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Auf Grundlage der vorliegenden Studie wurden Empfehlungen für die Akteur_innen entwickelt, die auf unterschiedliche Weise Verantwortung für die Umsetzung von Gleichstellung in den Fachbereichen tragen: die Landespolitik, die Hochschul- und Fachbereichsleitungen sowie die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. So gehört es zu den Aufgaben des Landes, die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Konkretisierung des Gleichstellungsauftrags an den Hochschulen festzulegen und ggf. neu zu justieren. Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter obliegt der Hochschulleitung, die Dekan_innen sind als Leitungs-

kräfte verantwortlich für ihren Fachbereich. Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt zu Fragen der Gleichstellung die Hochschulleitung, die weiteren Organisationseinheiten und Gremien der Hochschule sowie die Hochschulangehörigen. Sie wirkt sowohl in allen Gremien der Hochschule als auch bei allen personellen und organisatorischen Maßnahmen mit.

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



Landespolitik: Gesetzesgrundlagen dezentraler Gleichstellungsarbeit präzisieren

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

Notwendig ist seitens der Landespolitik, ...

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

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

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

Das Land stellt durch die Förderprogramme „FF-Hochschulen“ und „FF-Med“, durch die Förderung

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

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

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



Hochschulleitung: Gleichstellung systematisch an der Hochschule verankern

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

Notwendig ist seitens der Hochschulleitung, ...

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

Die Hochschulleitung muss dafür Sorge tragen, dass die Fachbereiche ihrer Verantwortung für die Umsetzung von Gleichstellung nachkommen. Ziel der

Hochschulleitung sollte es sein, die Fachbereiche zur Verabschiedung ambitionierter Gleichstellungsziele zu bewegen. Das wichtigste Steuerungsinstrument sind die zentralen und dezentralen Gleichstellungspläne, die im Sinne eines Gleichstellungscontrollings auch dazu genutzt werden können, das Erreichen der verabredeten Gleichstellungsziele zu überprüfen.

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

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

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

Die Hochschulleitung sollte verbindliche Grundlagen für das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten schaffen. Hierzu gehören Regelungen zu den Voraussetzungen, die für das Amt zu erfüllen

sind, sowie zur Wahl der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Zudem bedarf es Bestimmungen zur Entlastung, Qualifizierung und Ausstattung der Amtsinhaberinnen sowie zu ihren Aufgaben und Rechten. Die Hochschulen sollten dies in ihrer Grundordnung oder mittels einer Richtlinie festlegen und den unterschiedlichen Gegebenheiten an den Fachbereichen Rechnung tragen.

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

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



**Fachbereichsleitungen:
Gleichstellung als Querschnittsaufgabe im Hochschulalltag umsetzen**

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

Notwendig ist seitens der Fachbereichsleitung, ...

... **ein gleichstellungsfreundliches Klima am Fachbereich zu etablieren.**

Es ist die Aufgabe aller Personen, insbesondere der Dekan_innen, für ein gleichstellungsfreundliches Klima am Fachbereich zu sorgen. Hierzu gehört eine kritische Reflexion von Alltagspraxen in Lehre, Forschung und Fachbereichsorganisation sowie von Fachinhalten hinsichtlich geschlechterbezogener Stereotype, Benachteiligungen und Barrieren – etwa hinsichtlich Berufswahl, Karrierezielen oder Vereinbarkeit. Das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sollte ebenso Unterstützung und

Wertschätzung erfahren wie die von ihr initiierten Maßnahmen. Im Fall von Gleichstellungsfeindlichkeit sollte die Fachbereichsleitung entschieden einschreiten und diese unterbinden – unabhängig davon, ob diese von Fachbereichsangehörigen, Studierenden oder Dritten ausgeht.

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

Das Dekanat bezieht Gleichstellung als ein Querschnittsthema in alle Belange des Fachbereichs ein. Hierbei ist es ebenfalls Aufgabe der Fachbereichsleitung, die Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sicherzustellen – insbesondere

bei Berufungsverfahren, der Erstellung von Gleichstellungsplänen, der Entwicklungsplanung des Fachbereichs sowie Dekanats- und Fachbereichsratssitzungen. Dort sollte Gleichstellung zudem ein fester Berichtspunkt sein.

schaftlerinnen oder Projekte zur Gewinnung von Studentinnen, benötigen dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ein festes, zweckgebundenes Budget, über das sie weisungsunabhängig verfügen sollten.

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

Um konkrete Maßnahmen umzusetzen, bspw. Veranstaltungen zur Sichtbarkeit von Wissen-



**Gleichstellungsbeauftragte:
Gleichstellung am Fachbereich durch Kompetenz und Vernetzung gestalten**

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

Notwendig ist seitens der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, ...

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

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

... eine Arbeitsteilung mit ihren Vertreterinnen zu etablieren.

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

und unterstützenden Kooperation mit ihren Vertreterinnen abzustimmen.

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

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

Notwendig ist seitens der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, ...

... sich Gleichstellungswissen und -kompetenzen anzueignen.

Um Gleichstellung am Fachbereich umzusetzen, müssen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten dazu bereit sein, sich das erforderliche Gleichstellungswissen und die dafür notwendigen Hand-

lungskompetenzen anzueignen. Hierzu gehört der Besuch von Fortbildungen und Schulungen, etwa zu den gesetzlichen Grundlagen des Gleichstellungsrechts an Hochschulen, sowie die Bereitschaft zum Selbststudium oder dem Rückgriff auf entsprechende Leitfäden und FAQs. Ebenso stellt der regelmäßige Austausch mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten eine wichtige Basis für eine gelingende Arbeit im Fachbereich dar.

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

Zur Rolle der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gehört es, das Fachbereichshandeln kri-

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

Verzeichnisse

Literatur	390
Statistische Quellen	394
Gesetze	394
Abkürzungsverzeichnis Teil III – Online-Befragung	395

LITERATUR

- Altenstädter, Lara/Klammer, Ute/Wegrzyn, Eva (2021): Corona verschärft die Gender Gaps in Hochschulen. WSI-Blog. <https://www.wsi.de/de/blog-17857-corona-verschaerft-die-gender-gaps-in-hochschulen-30222.htm> [Zugriff am 14.11.2025]
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2024): Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen. 3. Aufl. Berlin. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/bausteine_f_e_systematischen_diskriminierungsschutz_an_hochschulen.pdf?__blob=publicationFile&v=7 [Zugriff am 14.11.2025]
- Baaken, Uschi/Höppel, Dagmar/Telljohann, Nadine (Hrsg.) (2005): Jenseits des Tabus: Neue Wege gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. Göttingen: Cuvillier
- Beaufays, Sandra/Hillen, Barbara (2022): Mental Load und Menstruation in der Hochschule. DuEPublico, Duisburg-Essen Publications online. https://duepublico2.uni-due.de/receive/duepublico_mods_00076123 [Zugriff am 14.11.2025]
- Becker, Ruth/Casprig, Anne/Kortendiek, Beate/Münst, Senganata A./Schäfer, Sabine (2010): Gender-Report 2010. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Fakten, Analysen, Profile. Essen. <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/report-2010/gender-report-2010.pdf> [Zugriff am 14.11.2025]
- Becker, Ruth/Riemann, Anja/Kortendiek, Beate (2004): Kinderbetreuungsangebote an nordrhein-westfälischen Hochschulen – eine Bestandsaufnahme. Essen. https://www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-06_Netzwerk-FGF-Kinderbetreuungsangebote.pdf [Zugriff am 14.11.2025]
- Biela, Jan/Warta, Katharina/Galati, Nadia/Zingerle, Simon/Klein-Franke, Silvie (2022): Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Dritte Programmphase und Gesamtevaluation. Evaluationsbericht. Bonn. https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Evaluation_des_Professorinnenprogramms_Bericht_Januar_2022.pdf [Zugriff am 14.11.2025]
- Blome, Eva/Erfmeier, Alexandra/Gülcher, Nina/Smykalla, Sandra (2013): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management? 2. erw. Aufl. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-93157-9>
- Bock-Famulla, Kathrin/Girndt, Antje/Berg, Eva/Vetter, Tim/Kriechel, Ben (2023): Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2023. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. <https://doi.org/10.11586/2023041>
- Bogumil, Jörg (2013): Modernisierung der Universitäten: Umsetzungsstand und Wirkungen neuer Steuerungsinstrumente. Berlin: Edition Sigma
- Bondestam, Fredrik/Lundqvist, Maja (2020): Sexual Harassment in Higher Education – A Systematic Review. In: *European Journal of Higher Education*, 10 (4), 397–419, <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833>
- Borgwardt, Rafaela/Eichholz, Erik (2003): Keine Via regia zur Gleichstellung. Ein Vergleich von klassischer Frauenförderung und ökonomischem Motivationsmodell an einem Fachbereich 1985 bis 2000. In: Roloff, Christine/Selent, Petra (Hrsg.), *Hochschulreform und Gender Mainstreaming. Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe*, Bd. 149. Bielefeld: Kleine Verlag, 231–241
- Borgwardt, Rafaela/Eichholz, Erik/Sievers, Andrea/Wachendorf, Petra (Hrsg.) (2003): *Festung Fachbereich? Frauen und Gleichstellung in Organisationskultur, Personalauswahl und Lehre des Fachbereichs Philosophie und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg 1974 bis 2000*. Bielefeld: Kleine Verlag
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2024): *Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2023*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren und Frauen und Jugend
- Burian, Julia (2023): Arbeitsbedingungen in Wissenschaft und Verwaltung seit Beginn der Coronapandemie – Belastungssituation von Hochschulbeschäftigten mit und ohne Care-Aufgaben. In: Ministerium für Kultur und Wissenschaft (Hrsg.), *Gender-Kongress 2023. Geschlechter(un)gerechtigkeit an Hochschulen*. 46–56. https://www.mkw.nrw/system/files/media/document/file/2023_genderkongress_dokumentation_webfassung_0.pdf [Zugriff am 14.11.2025]
- Burkhardt, Anke/König, Karsten (Hrsg.) (2005): *Zweckbündnis statt Zwangsehe: Gender Mainstreaming und Hochschulreform*. Bonn: Lemmens. <https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/Zweckbueundnis-statt-Zwangsehe.pdf> [Zugriff am 14.11.2025]
- Czerney, Sarah/Eckert, Lena/Martin, Silke (Hrsg.) (2022): *Mutterschaft und Wissenschaft in der Pandemie: (Un-)Vereinbarkeit zwischen Kindern, Care und Krise*. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.2307/j.ctv2r3365b>
- Czerney, Sarah/Eckert, Lena/Martin, Silke (Hrsg.) (2020): *Mutterschaft und Wissenschaft. Die (Un-)Vereinbarkeit von Mutterbild und wissenschaftlicher Tätigkeit*. Wiesbaden: Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-30932-9>
- Dahmen, Britt (2017): Balanceakte: Spannungsfelder aktueller Gleichstellungspolitik an Hochschulen. In: Löther, Andrea/Samjeske, Kathrin (Hrsg.), *Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft. Tagungsdokumentation*. Köln, 11–22. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-51138-5>
- Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld (2013): *25 Jahre unterwegs. Meilensteine der Gleichstellungspolitik an der Universität Bielefeld von 1988–2013*. Bielefeld: Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld. 2. erw. Aufl. https://www.uni-bielefeld.de/uni/profil/gleichstellung/nachgelesen/publikationen-bielefeld/Meilensteine_2013_Netz.pdf [Zugriff am 14.11.2025]
- Eck, Sandra/Erbe, Birgit (2023): Nachhaltige Konzeptentwicklung für Gleichstellung: Genderbezogene Indikatoren an Hochschulen. In: Mittertrainer, Mina/Oldemeier, Kerstin/Thiessen, Barbara (Hrsg.), *Diversität und Diskriminierung*. Wiesbaden: Springer VS, 273–286. https://doi.org/10.1007/978-3-658-40316-4_16
- Eckstein, Kirstin (2017): Gleichstellungsindikatoren an Universitäten – von der Berichterstattung zur Steuerung. In: Wroblewski, Angela/Kelle, Udo/Reith, Florian (Hrsg.), *Gleichstellung messbar machen: Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren*. Wiesbaden: Springer VS, 149–169. https://doi.org/10.1007/978-3-658-13237-8_8
- Edwards, Erin/Pritchard, Delyth (Hrsg.) (2023): *Sexual Misconduct in Academia: Informing an Ethics of Care in the University*. London: Routledge
- Erbe, Birgit (2022): *Gleichstellungspolitik im Kontext neuer Governance an Universitäten*, Bd. 77. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-36917-0>
- Färber, Christine (2000): *Frauenförderung an Hochschulen. Neue Steuerungsinstrumente zur Gleichstellung*. Frankfurt/Main: Campus
- Feldmann, Maresa (2015): *Der Blick in die Breite: Befragungsergebnisse zur Relevanz von Gleichstellung an deutschen Hochschulen*. In: *Hochschule verändern. Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess*. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 163–204. <https://doi.org/10.2307/j.ctvd0600>
- Gebrande, Julia/Simon, Katharina (2022): Handlungskonzepte gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen: Das 33-Modell. In: Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.), *Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken*. Essen, 56–59. <https://doi.org/10.17185/duepublico/75205>

- Giebbardt, Ute (2006): Gleichstellungspolitik an der Hochschule – die Umsetzung gesetzlicher Regelungen an Hochschulen in Hessen und Niedersachsen: Eine Revision der Instrumente der 1990er Jahre. Kassel: Kassel Univ. Press. <https://www.uni-kassel.de/ub/publizieren/kassel-university-press/katalog?h=9783899582000> [Zugriff am 14.11.2025]
- Glöckner, Mandy/Lempp, Theresa/Fischer, Nadine/Krzywinski, Nora/Tampe, Katharina/Zimmermann, Hannah (2019): Gleichstellungsorientierte Hochschulentwicklung vor dem Orientierungsrahmen einer geschlechtsneutralen Universität. In: ZeHf – Zeitschrift für empirische Hochschulforschung, 3 (1), 68–83. <https://doi.org/10.25656/01:26980>
- Gruhlich, Julia/Weber, Lena/Langer, Antje/Mahs, Claudia (2025): Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft, Politik und Organisationen. In: Weber, Lena/Gruhlich, Julia/Langer, Antje/Mahs, Claudia (Hrsg.), *Geschlecht und Gerechtigkeit: Aktuelle Perspektiven auf die Entstehung, Reproduktion und Transformation geschlechtlicher Ungleichheiten*. Wiesbaden: Springer VS, 1–20. https://doi.org/10.1007/978-3-658-46935-1_1
- Hark, Sabine/Hofbauer, Johanna (2023): Die ungleiche Universität – Diversität, Exzellenz und Anti-Diskriminierung. Wien: Passagen Verlag
- Hein, Anja (2014): Alte Strukturen – neue Kompetenzen. Zur Professionalisierung von dezentraler Gleichstellungsarbeit. In: Löther, Andrea/Vollmer, Lina (Hrsg.), *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen*. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 143–150. <https://doi.org/10.2307/fj.ctvddzxqr.10>
- Hendrix, Ulla (i.E.): Frauenquote: zwischen Legitimität, Effizienz und Macht. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung*. Wiesbaden: Springer VS
- Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike (2022): Hochschulgesetze im Fokus: Umsetzung des Diskriminierungsschutzes im Bundesländervergleich. In: Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.), *Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken*. Essen, 34–37. <https://doi.org/10.17185/dupublico/75205>
- Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike/Sickelmann, Sarah (2022): Die Situation vor Ort: Richtlinien an nordrhein-westfälischen Hochschulen im Vergleich. In: Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.), *Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken*, Essen, 37–42. <https://doi.org/10.17185/dupublico/75205>
- Hillen, Barbara/Kroheck, Niklas (2022): Studieren und Menstruieren – geschlechtergerechterer (Hoch-)schulalltag durch kostenlose Menstruationshygieneartikel. In: *Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW*, 2022 (50), 43–50. <https://doi.org/10.17185/dupublico/76058>
- Himmen, Esther (2019): Topsharing: eine Studie zum Interesse an Jobsharing auf Führungsebene. Wiesbaden: Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-24413-2>
- Hobler, Dietmar/Klenner, Christina/Pfahl, Svenja/Sopp, Peter/Wagner, Alexander (2017): Wer leistet unbezahlte Arbeit? Hausarbeit, Kindererziehung und Pflege im Geschlechtervergleich. Aktuelle Auswertungen aus dem WSI GenderDatenPortal. 35. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung. https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006569 [Zugriff am 14.11.2025]
- Hoebel, Merle/Durglishvili, Ana/Reinold, Johanna/Leising, Daniel (2022): Sexual Harassment and Coercion in German Academia: A Large-scale Survey Study. In: *Sexual Offending: Theory, Research, and Prevention*, 17, 1–34. <https://doi.org/10.5964/sotrap.9349>
- Hugo, Friederike von (2014): Gut und an der richtigen Stelle – Die Erneuerung des Gleichstellungsrechtes im Rahmen der Novellierung des nordrhein-westfälischen Hochschulgesetzes. In: *djbZ – Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes*, 17 (4), 184–186. <https://doi.org/10.5771/1866-377X-2014-4>
- Humbert, Anne Laure/Ovesen, Nicole/Simonsson, Angelica/Strid, Sofia/Hearn, Jeff/Huck, Averil/Andreska, Zuzana/Linková, Marcela/Pilinkaitė Sotirovič, Vilana/Blažytė, Giedrė/Pereira, Bruna (2022): UniSAFE D6.1: Report on the Multi-level Analysis and Integrated Dataset. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7540228>
- Humphreys, Clarissa J./Towl, Graham J. (Hrsg.) (2022): *Stopping Gender-Based Violence in Higher Education: Policy, Practice, and Partnerships*. Milton: Taylor and Francis. <https://doi.org/10.4324/9781003252474>
- International Labour Organization (2022): *Experiences of Violence and Harassment at Work: A Global First Survey*. Report. Genf: International Labour Organization (ILO). http://www.ilo.org/global/publications/WCMS_863095/lang--en/index.htm [Zugriff am 14.11.2025]
- Kaiser, Robert (2021): *Qualitative Experteninterviews: Konzeptionelle Grundlagen und praktische Durchführung*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-30255-9>
- Kamphans, Marion (2014): *Zwischen Überzeugung und Legitimation: Gender Mainstreaming in Hochschule und Wissenschaft*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-06220-0>
- Kaus, Andrea/Tillmann, Anja (2003): *Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe. Innovationsimpulse am Beispiel der Ruhr-Universität Bochum*. In: *Hochschulreform und Gender Mainstreaming. Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe*, Bd. 149. Bielefeld: Kleine Verlag, 118–129
- Kehm, Barbara M. (2012): *Hochschulen als besondere und unvollständige Organisationen? – Neue Theorien zur ‚Organisation Hochschule‘*. In: Wilkesmann, Uwe/Schmid, Christian J. (Hrsg.), *Hochschule als Organisation*. Wiesbaden: Springer VS, 17–25. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18770-9_1
- Kirschning, Antje (2023): *Kunst braucht Nähe. Nähe braucht Regeln. Vom professionellen Umgang mit Grenzen in der musikalischen Ausbildung an Musikhochschulen*. In: Pantelmann, Heike/Blackmore, Sabine (Hrsg.), *Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext: Herausforderungen, Umgangsweisen und Prävention*. Wiesbaden: Springer Gabler, 83–94. https://doi.org/10.1007/978-3-658-40467-3_7
- Kirschning, Antje (2022): *Sexismus – Übergriffe – Machtmissbrauch überwinden. Vom mühsamen Kulturwandel an Kunst- und Musikhochschulen*. In: Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.), *Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken*. Essen, 43–46. <https://doi.org/10.17185/dupublico/75205>
- Klammer, Ute/Altenstädter, Lara/Petrova-Stoyanov, Ralitsa/Wegrzyn, Eva (2020): *Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren?* Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.3224/84742397>
- Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufaÿs, Sandra/Bünnig, Jenny/Hendrix, Ulla/Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2022): *Gender-Report 2022. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen. Gleichstellungspraktiken. Ungleichheiten im Mittelbau*. Essen. <https://doi.org/10.17185/dupublico/84215>
- Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufaÿs, Sandra/Bünnig, Jenny/Hendrix, Ulla/Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2019): *Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen. Gleichstellungspraktiken. Gender Pay Gap*. Essen. <https://doi.org/10.17185/dupublico/84191>
- Kortendiek, Beate/Hendrix, Ulla/Hilgemann, Meike/Niegel, Jennifer/Bünnig, Jenny/Conrads, Judith/Mauer, Heike (2016): *Gender-Report 2016. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen. Gleichstellungspraktiken. Gender Gap in der Hochschulmedizin*. Essen. <https://doi.org/10.17185/dupublico/84192>

- Kortendiek, Beate/Hilgemann, Meike/Niegel, Jennifer/Hendrix, Ulla (2013): Gender-Report 2013. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen. Gleichstellungspraktiken. Wissenschaftskarrieren. Essen. <https://doi.org/10.17185/dupublico/84180>
- Kultusministerkonferenz (2025): Vorausberechnung der Studienanfänger- und Studierendenzahlen 2024 bis 2035. Berlin. https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/2025-09-17_Text_VB_Studienanfenger-Studierende.pdf [Zugriff am 14.11.2025]
- Landtag NRW (2014): Plenarprotokoll 16/66 vom 11. September 2014. [https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument?Id=MMP16%2F66\[6649\]6664](https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument?Id=MMP16%2F66[6649]6664) [Zugriff am 14.11.2025]
- Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.) (2018): Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6>
- Lempp, Theresa (2022): Fakultäten als Adressatinnen von Gleichstellungspolitik. In: Meyer, Daniel/Reuter, Julia/Berli, Oliver (Hrsg.), Ethnografie der Hochschule. Bielefeld: transcript, 231–250
- Leichenmüller, Carolin (2023): Gender Publication Gap und weitere (Pandemie-)Hürden in Wissenschaftskarrieren. In: Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW (Hrsg.), Gender-Kongress 2023. Geschlechter(un)gerechtigkeit an Hochschulen. Düsseldorf, 57–61. https://www.mkw.nrw/system/files/media/document/file/2023_genderkongress_dokumentation_webfassung_0.pdf [Zugriff am 14.11.2025]
- Lipinsky, Anke (2024): Expertise zu sexualisierter und geschlechtsbezogener Gewalt in der Wissenschaft unter besonderer Berücksichtigung von Vielfalt und Intersektionalität, Bd. 32. Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.21241/ssoar.97554>
- Lipinsky, Anke/Schredl, Claudia/Baumann, Horst/Humbert, Anne Laure/Tanwar, Jagriti (2022): Gender-based Violence and Its Consequences in European Academia. Summary Results from the UniSAFE Survey. UniSAFE Project no.101006261. https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2022/11/UniSAFE-survey_prevalence-results_2022.pdf [Zugriff am 14.11.2025]
- Löther, Andrea/Steinweg, Nina (2025): Gleichstellungspolitik in Fachbereichen im Spannungsverhältnis von hierarchischer Steuerung, Autonomie und Wettbewerb. In: Weber, Lena/Gruhlich, Julia/Langer, Antje/Mahs, Claudia (Hrsg.), Geschlecht und Gerechtigkeit. Wiesbaden: Springer VS, 213–225. https://doi.org/10.1007/978-3-658-46935-1_16
- Löther, Andrea/Glanz, Sabrina (2017): Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Zweite Programmphase und Gesamtevaluation. Erweiterter Bericht. 22. Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-54112-9>
- Löther, Andrea/Riegraf, Birgit (Hrsg.) (2017): Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung: Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.2307/j.ctvddzpp4>
- Löther, Andrea/Vollmer, Lina (2014a): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen: neue Strukturen, neue Kompetenzen. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.2307/j.ctvddzqxq>
- Löther, Andrea/Vollmer, Lina (2014b): Erfolge durch Strukturen? Hochschulische Gleichstellungsarbeit im Wandel. In: Löther, Andrea/Vollmer, Lina (Hrsg.), Gleichstellungsarbeit an Hochschulen: neue Strukturen, neue Kompetenzen. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 17–56. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-404984>
- Macha, Hildegard/Gruber, Susanne/Struthmann, Sandra (2011): Die Hochschule strukturell verändern: Gleichstellung als Organisationsentwicklung an Hochschulen. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.2307/j.ctvhktk88>
- Marx, Daniela/Kotlenga, Sandra (2017): Übliche Widerstände oder neue Infragestellungen? Gleichstellungsfeindlichkeit und Angriffe auf Gleichstellungsarbeit an Hochschulen in Niedersachsen. Göttingen. https://www.nds-lagen.de/download/Berichte/Abschlussbericht_LNHF-Projekt_Antifem_final_Sept_2018.pdf [Zugriff am 14.11.2025]
- Mense, Lisa/Hendrix, Ulla/König, Sophie/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2024): Multidimensionale Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau: Arbeit, Karriere, Perspektiven. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-45885-0>
- Mense, Lisa/Mauer, Heike (2022): Sexualisierte Diskriminierung als Phänomen geschlechterbasierter Gewalt. In: Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.), Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken. Essen, 7–9. <https://doi.org/10.17185/dupublico/75205>
- Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.) (2022): Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken. Essen. <https://doi.org/10.17185/dupublico/75205>
- Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (2009): Das Experteninterview – konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage. In: Pickel, Susanne/Pickel, Gert/Lauth, Hans-Joachim/Jahn, Detlef (Hrsg.), Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft: Neue Entwicklungen und Anwendungen. Wiesbaden: Springer VS, 465–479. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91826-6_23
- Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW (2015): Begründung des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) vom 16. September 2014. Düsseldorf
- Ministerium für Kultur und Wissenschaft (2024a): Entwurf eines Gesetzes betreffend die Stärkung der Hochschullandschaft (Hochschulstärkungsgesetz) – Vorlage 18/3086. Düsseldorf. <https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMV18-3086.pdf> [Zugriff am 14.11.2025]
- Ministerium für Kultur und Wissenschaft (2024b): Ausschreibungstext: Programm zur Förderung von Gender-Denominationen für Professuren. Düsseldorf
- Ministerium für Kultur und Wissenschaft (2023): „Maßnahmen der nordrhein-westfälischen Hochschulen für wertschätzenden Umgang – Ergebnis der Abfrage zu Maßnahmen zur Vermeidung von Machtmissbrauch“ – Schriftlicher Bericht der Ministerin für Kultur und Wissenschaft an den Wissenschaftsausschuss. Drucksache 18/1348. Düsseldorf. <https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMV18-1348.pdf> [Zugriff am 14.11.2025]
- Ministerium für Kultur und Wissenschaft (2022): Hinweise und Erläuterungen zur leistungsorientierten Mittelverteilung an den Hochschulen in der Trägerschaft des Landes NRW. Düsseldorf
- Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (2024): Eckpunkte zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in NRW auf der Basis der Empfehlungen des Wissenschaftsrates. Essen. https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/netzwerk_fgf_eckpunktepapier_240325_final_web-1.pdf [Zugriff am 14.11.2025]
- Nussbaumer, Melanie (2023): Selbstverständlich – und doch umstritten. Wie sich Organisationen bezüglich Gleichstellung legitimieren. Zürich: Seismo. <https://doi.org/10.33058/seismo.30875>
- Pantelmann, Heike/Blackmore, Sabine (Hrsg.) (2023): Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext: Herausforderungen, Umgangsweisen und Prävention. Wiesbaden: Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-40467-3>

- Riegraf, Birgit (2024): Die Kompetenz weiblicher Führungskräfte wird kritisch beäugt. In: Deutscher Hochschulverband (Hrsg.), *Forschung & Lehre*, 31 (1). <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/die-management-und-fuehrungskompetenz-weiblicher-fuehrungs-kraefte-wird-kritisch-beaeugt-6155> [Zugriff am 14.11.2025]
- Riegraf, Birgit (2018): Zwischen Exzellenz und Prekarität. Über den Wettbewerb und die bedingte Öffnung der Universitäten für Wissenschaftlerinnen. In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.), *Prekäre Gleichstellung: Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*. Wiesbaden: Springer VS, 241–256. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6_10
- Riegraf, Birgit (2017): Die Konstruktion von Exzellenz: Konsequenzen für Gleichstellung in der Wissenschaft. In: Löther, Andrea/Riegraf, Birgit (Hrsg.), *Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung: Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft*. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 21–38. <https://doi.org/10.2307/j.ctvddzpp4>
- Riegraf, Birgit/Löther, Andrea (2017): Einleitung. In: Löther, Andrea/Samjeske, Kathrin (Hrsg.), *Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft*. Tagungsdokumentation. Köln, 5–10. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-51138-5>
- Riegraf, Birgit/Weber, Lena (2014): Unternehmerische Hochschule. Veränderungen in der Gleichstellungspolitik und Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit. In: Löther, Andrea/Vollmer, Lina (Hrsg.), *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen*. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 74–86. <https://doi.org/10.2307/j.ctvddzxqr>
- Roessler, Isabel (2024): CHECK Hochschuleleitung in Deutschland – Update 2024. Gütersloh: CHE – Centrum für Hochschulentwicklung. <https://www.chc.de/download/hochschuleleitung-deutschland-2024/> [Zugriff am 14.11.2025]
- Roloff, Christine (2003): Die Verbindung von Hochschulreform und Gender Mainstreaming. In: Roloff, Christine/Selent, Petra (Hrsg.), *Hochschulreform und Gender Mainstreaming. Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe*, Bd. 149. Bielefeld: Kleine Verlag, 19–31
- Roloff, Christine/Selent, Petra (Hrsg.) (2003): *Hochschulreform und Gender Mainstreaming: Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe*. Bielefeld: Kleine Verlag
- Roloff, Christine/Selent, Petra/Pfaff, Carsten (2003): Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie. Viereinhalb Jahre Projekt „QueR“ an der Universität Dortmund. In: Roloff, Christine/Selent, Petra (Hrsg.), *Hochschulreform und Gender Mainstreaming. Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe*, Bd. 149. Bielefeld: Kleine Verlag, 35–55
- Roski, Melanie/Schacherl, Ingrid (2015): Die institutionelle Verankerung von Gleichstellung in der Steuerung von Hochschulen. In: Hochschule verändern. Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 53–70. <https://doi.org/10.2307/j.ctvdf0600>
- Schacherl, Ingrid/Roski, Melanie/Feldmann, Maresa/Erbe, Birgit (2015): Hochschule verändern: Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.2307/j.ctvdf0600>
- Schäfer, Sabine (2012): „... und dann stellt sich die Frage anders.“ Erste Ergebnisse aus dem Projekt Gleichstellung im Fakultätsalltag – Die Praxis zählt. In: *Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW*, 2012 (30), 29–34. <https://doi.org/10.17185/dupublico/72710>
- Schlenzka, Nathalie (2022): Schutz vor sexueller Belästigung an Hochschulen. In: Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.), *Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken*. Essen, 18–23. <https://doi.org/10.17185/dupublico/75205>
- Schmidt, Uta (2024): Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW: Geschichte und Gegenwart einer Wissenschaftsinstitution Teil I und Teil II. Essen. <https://doi.org/10.17185/dupublico/81757>
- Schumacher, Nina/Krause, Julx/Lembke, Ulrike (2023): Geschlechtervielfalt und Gleichstellung – aktuelle juristische Herausforderungen und alltägliche Praxis. In: Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW (Hrsg.), *Gender-Kongress 2023. Geschlechter(un)gerechtigkeit an Hochschulen*. Düsseldorf, 81–92. https://www.mkw.nrw/system/files/media/document/file/2023_genderkongress_dokumentation_webfassung_0.pdf [Zugriff am 14.11.2025]
- Selent, Petra (2003): Einführung: Fachbereiche auf dem Weg. In: Roloff, Christine/Selent, Petra (Hrsg.), *Hochschulreform und Gender Mainstreaming. Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe*, Bd. 149. Bielefeld: Kleine Verlag, 227–230
- Selent, Petra (2002): Von der Analyse zur Aktivität – Geschlechtergerechte Entwicklungsprozesse in Fachbereichen. In: Roloff, Christine (Hrsg.), *Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule*. Bielefeld: Kleine Verlag, 99–115
- Spandau, Michaela (2022): Rechtliche Situation und Rechtsberatung im Kontext von sexualisierter Gewalt an Hochschule. In: Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.), *Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken*. Essen, 28–33. <https://doi.org/10.17185/dupublico/75205>
- Statistisches Bundesamt (2024): Frauenanteile nach akademischer Laufbahn. Wiesbaden. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html> [Zugriff am 14.11.2025]
- Vollmer, Lina (2013): Von der Frauenförderung zum Gleichstellungsmanagement? Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. In: *Wissenschaftsmanagement, Zeitschrift für Innovation*, 19 (2), 34–37. https://www.wissenschaftsmanagement.de/dateien/dateien/management/downloaddateien/wim_2013_02_lina_vollmer_von_der_frauenfoerderung_zum_gleichstellungsmanagement.pdf [Zugriff am 14.11.2025]
- Weber, Lena (2017): Die unternehmerische Universität: Chancen und Risiken für Gleichstellungspolitiken in Deutschland, Großbritannien und Schweden. Weinheim, Basel: Beltz Juventa
- Wetterer, Angelika (2003): Rhetorische Modernisierung: das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. In: *Achsen der Differenz: Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 286–319
- Wissenschaftsrat (2023): Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland. Köln: Wissenschaftsrat. <https://doi.org/10.57674/9z3k-1y81>
- Wolff, Mechthild/Engelhardt, Steffi (2023): Grenzverletzungen und Machtmissbrauch an Hochschulen durch Schutzkonzepte präventiv begegnen. In: Mittertrainer, Mina/Oldemeier, Kerstin/Thiessen, Barbara (Hrsg.), *Diversität und Diskriminierung: Analysen und Konzepte*. Wiesbaden: Springer VS, 261–272. https://doi.org/10.1007/978-3-658-40316-4_15
- Wroblewski, Angela/Kelle, Udo/Reith, Florian (Hrsg.) (2017): *Gleichstellung messbar machen*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-13237-8>

STATISTISCHE QUELLEN

- GWK, Heft 29: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 16. Fortschreibung des Datenmaterials (2010/2011) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn. <https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-29-Chancengleichheit.pdf> [Zugriff am 14.11.2025]
- IT.NRW, Sonderauswertung amtliche Hochschulstatistik, Studierendenstatistik WS 2013/14, WS 2018/19, WS 2023/24
- IT.NRW, Sonderauswertung amtliche Hochschulstatistik/Prüfungsstatistik 2013, 2018 und 2023
- IT.NRW, Sonderauswertung amtliche Hochschulstatistik/Habilitationsstatistik 2021–2023
- IT.NRW, Sonderauswertung amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2013, 2023
- IT.NRW, S5.9, Sonderauswertung Finanzstatistik
- IT.NRW, S5, Sonderauswertung Leistungsbezüge
- Statistisches Bundesamt, FS 11, Bildung und Kultur, Reihe 4.1: Studierendenstatistik an Hochschulen, Ausgaben der Jahre 2000 bis 2021, Erscheinungsjahre 2001 bis 2023. Wiesbaden. https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie_mods_00000114 [Zugriff am 14.11.2025]
- Statistisches Bundesamt, FS 11, Bildung und Kultur, Reihe 4.2: Prüfungen an Hochschulen, Ausgaben der Jahre 2000 bis 2021, Erscheinungsjahre 2001 bis 2022. Wiesbaden. https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie_mods_00000115 [Zugriff am 14.11.2025]
- Statistisches Bundesamt, FS 11, Bildung und Kultur, Reihe 4.3.1: Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen, Ausgaben der Jahre 2000 bis 2023, Erscheinungsjahre 2001 bis 2024. Wiesbaden. https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie_mods_00000116 [Zugriff am 14.11.2025]
- Statistisches Bundesamt, FS 11, Bildung und Kultur, Reihe 4.4: Personal an Hochschulen, Ausgaben der Jahre 2000 bis 2021, Erscheinungsjahre 2001 bis 2022. Wiesbaden. https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie_mods_00000118 [Zugriff am 14.11.2025]
- Statistisches Bundesamt, Statistischer Bericht, Statistik der Studierenden – Vorbericht, vorl. Ergebnisse 2024/25. Erscheinungsjahr 2025. Wiesbaden. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/statistischer-bericht-studierende-hochschulen-vorb-2110410258005.html> [Zugriff am 14.11.2025]
- Statistisches Bundesamt, Statistischer Bericht, Statistik der Studierenden – Wintersemester 2022/23 und Wintersemester 2023/24. Erscheinungsjahre 2024 und 2025. Wiesbaden. <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/21311/details> [Zugriff am 14.11.2025]
- Statistisches Bundesamt, Statistischer Bericht, Statistik der Prüfungen, Prüfungsjahre 2022 und 2023. Erscheinungsjahr 2023 und 2024. Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/_publikationen-innen-hochschulen-pruefungen.html [Zugriff am 14.11.2025]
- Statistisches Bundesamt, Statistischer Bericht, Statistik der Habilitationen, Berichtsjahre 2022 und 2023. Erscheinungsjahre 2024 und 2025. Wiesbaden. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/statistischer-bericht-habilitationen-5213502247005.html> [Zugriff am 14.11.2025]
- Statistisches Bundesamt, Statistischer Bericht, Statistik des Hochschulpersonals, Berichtsjahre 2022 und 2023. Erscheinungsjahre 2024 und 2025. Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/_publikationen-innen-hochschulen-personal.html [Zugriff am 14.11.2025]

GESETZE

- AGG | Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14.08.2006, Stand: 22.12.2023. <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html> [Zugriff am 14.11.2025]
- BEEG | Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit vom 05.12.2006, Stand: 02.12.2024. <https://www.gesetze-im-internet.de/b EEG/> [Zugriff am 14.11.2025]
- GG | Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23.05.1949, Stand: 22.03.2025. <https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html> [Zugriff am 14.11.2025]
- HFG | Hochschulfreiheitsgesetz vom 16.11.2006. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_vbl_detail_text?print=1&anw_nr=6&val=&ver=0&v_d_id=1460&keyword [Zugriff am 14.11.2025]
- HG | Hochschulgesetz – Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen vom 16.09.2014, Stand: 07.11.2025. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=10000000000000000654#Fn1 [Zugriff am 14.11.2025]
- KunstHG | Kunsthochschulgesetz – Gesetz über die Kunsthochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen vom 13.03.2008, Stand: 07.11.2025. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=10000000000000000000469#NORM [Zugriff am 14.11.2025]
- LBesG | Landesbesoldungsgesetz – Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen vom 14.06.2016, Stand: 07.11.2025. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=63520160805093234355# [Zugriff am 14.11.2025]
- LGG | Landesgleichstellungsgesetz – Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 09.11.1999, Stand: 07.11.2025. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242 [Zugriff am 14.11.2025]
- MuSchG | Mutterschutzgesetz – Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium vom 23.05.2017, Stand: 24.02.2025. https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/ [Zugriff am 14.11.2025]
- PStG | Personenstandsgesetz vom 19.02.2007, Stand: 24.06.2024. <https://www.gesetze-im-internet.de/pstg/BJNR012210007.html> [Zugriff am 14.11.2025]
- SBGG | Selbstbestimmungsgesetz – Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag vom 19.06.2024. <https://www.gesetze-im-internet.de/sbogg/> [Zugriff am 14.11.2025]
- TSG | Transsexuellengesetz – Gesetz über die Änderung der Vornamen und die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit in besonderen Fällen vom 10.09.1980. <https://dip.bundestag.de/vorgang/gesetz-%C3%BCber-die-%C3%A4nderung-der-vornamen-und-die-feststellung-der/213211> [Zugriff am 14.11.2025]
- TzBfG | Teilzeit- und Befristungsgesetz – Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge vom 21.12.2000, Stand: 20.07.2022. <https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg/BJNR196610000.html> [Zugriff am 14.11.2025]
- WissZeitVG | Wissenschaftszeitvertragsgesetz – Gesetz über befristete Arbeitserträge in der Wissenschaft vom 12.04.2007, Stand: 25.05.2020. <https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html> [Zugriff am 14.11.2025]

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS TEIL III – ONLINE-BEFragung

GB	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	I	Ingenieurwissenschaften
SV	Stellvertreterin der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	K	Kunst, Kunstwissenschaft
ÜGB	Übt das Amt aktuell nicht mehr aus	M	Mathematik, Naturwissenschaften
HAW	Hochschule für angewandte Wissenschaften	R	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
KH	Kunsthochschule	S	Sport
Uni	Universität	X	Anderes Fach bzw. fehlende Zuordnung
A	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	K. A.	Keine Angabe
G	Geisteswissenschaften		
H	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften		



IMPRESSUM

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

Universität Duisburg-Essen
Berliner Platz 6–8
45127 Essen

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

Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 45
ISBN: 978-3-936199-44-4
Essen, 2025

Sechster Gender-Report (2025) verfasst von
Lisa Mense, Nadine Başer, Ulla Hendrix, Büşra Kahraman, Heike Mauer, Jennifer Niegel

Unter Mitarbeit von
Hayley Basler, Jenny Chen und Sophie König

Lektorat
Dr. Christine Hausmann, Heidelberg

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

Druck
Brochmann GmbH, Essen

Titelfotos: [stock.adobe.com: vectorfusionart](https://stock.adobe.com/vectorfusionart), [K Abrahams/peopleimages.com](https://KAbrahams/peopleimages.com), ChayTee

Gefördert durch

Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen



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