

Jahrbuch geschlechterbezogene Hochschulforschung

Beate Kortendiek · Lisa Mense
Sandra Beaufäys · Jenny Bünnig
Ulla Hendrix · Jeremia Herrmann
Heike Mauer · Jennifer Niegel

Gender Pay Gap und Geschlechter(un)gleichheit an Hochschulen



Springer VS

Jahrbuch geschlechterbezogene Hochschulforschung

Reihe herausgegeben von

Beate Kortendiek, Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW,
Universität Duisburg-Essen, Essen, Nordrhein-Westfalen, Deutschland

Lisa Mense, Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Universität
Duisburg-Essen, Essen, Nordrhein-Westfalen, Deutschland

Jahrbuch geschlechterbezogene Hochschulforschung

Im „Jahrbuch geschlechterbezogene Hochschulforschung“ werden regelmäßig Forschungsergebnisse zur Geschlechter(un)gleichheit an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen veröffentlicht. Die Forschungsgruppe Gender-Report der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW führt im Dreijahresrhythmus eine geschlechterdifferenzierte Untersuchung durch, die auf einem Methodenmix aus quantitativen und qualitativen Erhebungsverfahren basiert und die jeweils drei Teilstudien umfasst. Teil I bietet eine detaillierte Analyse und Fortschreibung hochschulstatistischer bundes- und landesweiter Daten im Quer- und Längsschnitt. In Teil II wird erforscht, welche Gleichstellungspraktiken an den Hochschulen mit jeweils aktuellen Schwerpunktsetzungen ein- und umgesetzt werden. Teil III ist reserviert für Fallstudien zu spezifischen Themenbereichen – von geschlechterbezogenen Forschungen zu Professuren und Berufungsverfahren, über Studien zum Gender Pap Gap in Hochschule und Wissenschaft bis hin zu fachkulturellen Unterschieden und den Arbeits- und Forschungsbedingungen im wissenschaftlichen Mittelbau. Die Untersuchungen und Analysen beziehen sich schwerpunktmäßig auf die Situation in Nordrhein-Westfalen. Aufgrund des Faktums, dass NRW als bevölkerungsreichstes Bundesland über die dichteste Hochschullandschaft in Deutschland verfügt, sind die Ergebnisse auch bundesweit von hoher Relevanz – ebenso wie für die Hochschulforschung im und über den deutschsprachigen Raum hinaus.

Weitere Bände in der Reihe <http://www.springer.com/series/16704>

Beate Kortendiek · Lisa Mense ·
Sandra Beaufäys · Jenny Bünnig ·
Ulla Hendrix · Jeremia Herrmann ·
Heike Mauer · Jennifer Niegel

Gender Pay Gap und Geschlechter(un)gleichheit an Hochschulen

Beate Kortendiek
Universität Duisburg-Essen
Essen, Deutschland

Lisa Mense
Universität Duisburg-Essen
Essen, Deutschland

Sandra Beaufaÿs
Universität Duisburg-Essen
Essen, Deutschland

Jenny Bünnig
Universität Duisburg-Essen
Essen, Deutschland

Ulla Hendrix
Universität Duisburg-Essen
Essen, Deutschland

Jeremia Herrmann
Universität Duisburg-Essen
Essen, Deutschland

Heike Mauer
Universität Duisburg-Essen
Essen, Deutschland

Jennifer Niegel
Universität Duisburg-Essen
Essen, Deutschland

Jahrbuch geschlechterbezogene Hochschulforschung

ISBN 978-3-658-32858-0

ISBN 978-3-658-32859-7 (eBook)

<https://doi.org/10.1007/978-3-658-32859-7>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© Der/die Herausgeber bzw. der/die Autor(en), exklusiv lizenziert durch Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2021

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung der Verlage. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von allgemein beschreibenden Bezeichnungen, Marken, Unternehmensnamen etc. in diesem Werk bedeutet nicht, dass diese frei durch jedermann benutzt werden dürfen. Die Berechtigung zur Benutzung unterliegt, auch ohne gesonderten Hinweis hierzu, den Regeln des Markenrechts. Die Rechte des jeweiligen Zeicheninhabers sind zu beachten.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag, noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Planung/Lektorat: Cori Antonia Mackrodt

Springer VS ist ein Imprint der eingetragenen Gesellschaft Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH und ist ein Teil von Springer Nature.

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

Vorwort

Die Forschungsgruppe Gender-Report der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW führt im Dreijahresrhythmus eine geschlechterdifferenzierte Untersuchung zur Geschlechter(un)gerechtigkeit an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen durch.¹ Im „Jahrbuch geschlechterbezogene Hochschulforschung“ werden die Forschungsergebnisse nun regelmäßig veröffentlicht. Untersuchungen, Daten und Analysen beziehen sich dabei schwerpunktmäßig auf die Situation in Nordrhein-Westfalen. Da NRW als bevölkerungsreichstes Bundesland über die dichteste Hochschullandschaft in Deutschland verfügt, sind die Ergebnisse jedoch auch von hoher Relevanz für die (geschlechterbezogene) Hochschulforschung im deutschsprachigen Raum und darüber hinaus.

Das vorliegende „Jahrbuch geschlechterbezogene Hochschulforschung NRW“ umfasst drei Teilstudien. Teil I bietet eine Analyse und Fortschreibung hochschulstatistischer bundes- und landesweiter Daten. In Teil II wird erforscht, welche Gleichstellungspraktiken an den Hochschulen mit jeweils aktuellen Schwerpunktsetzungen ein- und umgesetzt werden. Teil III enthält eine Studie zum Gender Pay Gap in Hochschule und Wissenschaft.

¹ Die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW erstellt und veröffentlicht – mit Förderung des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft – im Dreijahresrhythmus den Gender-Report. Der Gender-Report 2019, auf dem die vorliegende Publikation basiert, ist bereits die vierte großangelegte Studie, in der Geschlechter(un)gleichheiten und Gleichstellungspraxen an den Hochschulen in NRW untersucht werden. Diese unabhängige Studie dient dem Wissenschaftsministerium NRW zugleich als Grundlage für die Berichtsansforderungen im Rahmen des § 22 des Landesgleichstellungsgesetzes. Weiter Infos unter: www.genderreport-hochschulen.nrw.de.

Wissenschaft, Lehre und Forschung sind nicht frei von Geschlechterungleichheiten. Diesem Umstand begegnet auch die Hochschulgesetzgebung, denn diese verpflichtet die Hochschulen explizit, den grundgesetzlich verankerten staatlichen Gleichstellungsauftrag auch in der Wissenschaft zu verwirklichen. So sind gemäß § 3 Hochschulrahmengesetz (HRG) die Hochschulen dazu angehalten, „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ zu fördern sowie „auf die Beseitigung bestehender Nachteile“ hinzuwirken. Die konkrete Ausgestaltung und Umsetzung des Gleichstellungsauftrags obliegt den Bundesländern, die zudem dazu aufgefordert sind, die Mitwirkungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten und deren Aufgaben in den Landeshochschulgesetzen zu definieren. Vor diesem Hintergrund wird im Rahmen der drei Teilstudien analysiert, welche Geschlechter(un)gleichheiten an den Hochschulen in NRW bestehen. Zudem wird die Umsetzung der gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben an den Hochschulen untersucht – in Forschung, Lehre und Studium, aber auch im administrativen Bereich sowie in Leitungsgremien, Führungspositionen und bei der Berufung auf Professuren.

In einer eigenständigen Teilstudie wird der Frage nachgegangen, ob an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen ein Gender Pay Gap existiert. Während für den Bereich der Privatwirtschaft umfangreiche wissenschaftliche Studien zum Gender Pay Gap vorliegen, stehen diese für den Hochschulbereich im deutschsprachigen Raum bis auf kleinere und regionale Untersuchungen bislang aus. Hinweise für die Existenz eines Gender Pay Gaps auf der Ebene der Professuren, insbesondere mit Blick auf die Leistungsbesoldung finden sich in der Fachliteratur nur vereinzelt. Ein Ziel der vorliegenden Studie ist es daher, geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten und ihr Ausmaß an den Hochschulen in NRW sichtbar zu machen. Wir fragen insbesondere danach, ob es aufgrund der W-Besoldung zu geschlechterbezogenen Effekten und zu Entgeltungleichheiten auf Professurebene an den Hochschulen des Landes NRW kommt. Auch die Frage nach einem Gender Pay Gap bei Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung und im wissenschaftlichen Mittelbau wurde bislang nicht systematisch beantwortet. Für diese beiden Statusgruppen geht es vor allem um die Frage, inwiefern gleichwertige Tätigkeiten von Frauen und Männern ungleich eingruppiert werden (mittelbare Diskriminierung) und ob Frauen und Männer gleiche Aufstiegschancen in höherwertige Tätigkeiten haben.

Das vorliegende Jahrbuch basiert wie bereits die Vorgängerstudien (vgl. Kortendiek et al. 2013, 2016) auf einem Methodenmix aus quantitativen und qualitativen Erhebungsverfahren: Zu Beginn werden hochschulstatistische bundes- und landesweite Daten im Quer- und Längsschnitt analysiert und fortgeschrieben (Teil I). Im Anschluss wird auf der Basis einer schriftlichen Hochschulbefragung

erforscht, welche Gleichstellungspraktiken an den Hochschulen mit jeweils aktuellen Schwerpunktsetzungen ein- und umgesetzt werden. Des Weiteren werden Dokumente (z. B. Gleichstellungspläne, Richtlinien gegen sexualisierte Gewalt) erhoben und verglichen (Teil II). Die Fallstudie über den Gender Pay Gap in Hochschule und Wissenschaft basiert auf einer Auswertung hochschulstatistischer Daten für alle Personal- und Statusgruppen, einer Online-Befragung von Professorinnen und Professoren zum Thema Leistungsbezüge im Rahmen der W-Besoldung), leitfadengestützten Expert_inneninterviews und Gruppeninterviews mit zentralen Akteur_innen (Teil III).

Insgesamt lassen die Analysen der drei Teilstudien ein komplexes Bild sichtbar werden, dass durch Fortschritte, Herausforderungen und Ungleichzeitigkeiten geprägt ist. Allen Gleichstellungsbestrebungen zum Trotz erweisen sich Geschlechterungleichheiten an den Hochschulen als hartnäckig und bisweilen schwer zu überwinden. Dies wird nicht zuletzt an der Tatsache erkennbar, dass auch 2019 der Anteil der Professorinnen an Hochschulen in NRW nur etwa ein Viertel beträgt und eine paritätische Besetzung von Professuren damit noch in weiter Ferne liegt. Eine geschlechterbezogene Hochschulforschung stellt einer bisweilen gefühlt bereits verwirklichten Gleichstellung somit faktenbasiertes Wissen gegenüber.

Der Gender-Report 2019 entstand nicht zuletzt unter Mitwirkung tatkräftiger Unterstützer_innen. Zuallererst geht unser Dank an das Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen, das unsere Forschung unterstützt und ermöglicht. Ein besonderer Dank geht an alle Expert_innen, die mit uns ihr Feld- und Organisationswissen zu geschlechterbezogenen Verdienstungleichheiten an den Hochschulen geteilt haben. Ebenso möchten wir einen besonderen Dank an die Professor_innen richten, die sich an der Befragung beteiligt und uns dabei ihre Perspektive auf die Besoldungsstrukturen an Hochschulen vermittelt haben.

Forschungsgruppe Gender-Report

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

Inhaltsverzeichnis

Teil I Geschlechter(un)gleichheit an nordrhein-westfälischen Hochschulen – Daten, Strukturen, Entwicklungen	
1	Hochschulen in Nordrhein-Westfalen im bundesdeutschen Vergleich 3
2	Trägerstruktur und Hochschularten in Nordrhein-Westfalen 25
3	Qualifizierung an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 29
4	Personal an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 47
5	Beteiligung von Frauen und Männern an Qualifizierung und Personal in NRW – Vergleich auf Hochschulebene 81
6	Geschlechter(un)gleichgewichte in den Fächergruppen 93
7	Internationalität unter Gender-Aspekten 119
Teil II Gleichstellung – zur Umsetzung (rechtlicher) Interventions- und Steuerungsmaßnahmen	
8	Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Beruf und Studium 137
9	Geschlechtergerechte Besetzung der Leitungsgremien und -positionen 155

10 Gleichstellungssteuerung und -governance – Verankerung und Maßnahmen	175
11 Sexualisierte Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch	197
12 Gleichstellungsquoten und -ziele bei der Berufung auf Professuren	219
13 Wissenschaftsfeld Geschlechterforschung – Professuren, Zentren, Studiengänge	237
14 Gendergerechte Finanzierungsmodelle	249
15 Gleichstellung und Entgelttransparenz	263
 Teil III Der Gender Pay Gap an den Hochschulen in NRW	
16 Zum Forschungsstand – von der Frauenlohnfrage zum Gender Pay Gap an Hochschulen	279
17 Forschungsfragen und Untersuchungsdesign	301
18 Besoldung von Professor_innen und Richtlinien zur Regelung von Leistungsbezügen in der W-Besoldung	319
19 Entgeltdifferenzen bei Professuren – Analyse hochschulstatistischer Daten	335
20 Professor_innen und Leistungsbezüge – Erfahrungen und Einstellungen	365
21 Hochschulleitungen und ihre Sicht auf geschlechterungleiche Leistungsbezüge	431
22 Entgeltungleichheiten bei Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	455
23 Entgeltwirksame Ungleichheiten im wissenschaftlichen Mittelbau	515
 Teil IV Zusammenfassung	
24 Hochschulentwicklungen in Nordrhein-Westfalen im Spiegel geschlechterbezogener Daten	545
25 Gleichstellungsauftrag und Umsetzung	553

26 Ausmaß und Entstehungsbedingungen des Gender Pay Gaps an Hochschulen	561
Literatur	577

Abkürzungsverzeichnis Teil III – Online-Befragung

A	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin
C2	Besoldungsgruppe C2
C3	Besoldungsgruppe C3
C4	Besoldungsgruppe C4
FH	Fachhochschule
G	Geisteswissenschaften
H	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften
I	Ingenieurwissenschaften
K	Kunst, Kunstwissenschaft
KH	Kunsthochschule
M	Mathematik, Naturwissenschaften
R	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
S	Sport
U	Universität/Universitätsklinik
W1	Besoldungsgruppe W1
W2	Besoldungsgruppe W2
W3	Besoldungsgruppe W3
X	Keine Angabe

Teil I

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

Zusammenfassung

Zahlen geben Auskunft und sind ein zentraler Indikator zur „Messung von (fehlender) Gleichstellung“ (Klammer 2019). Zahlen lassen Entwicklungen sichtbar werden – ebenso wie Stillstand. Sie machen den Unterschied zwischen faktischer und „gefühlter“ Gleichstellung sichtbar. Von daher sind sie für die Beschreibung und Analyse von Hochschulentwicklungen unerlässlich. Die Datenanalysen des Teil I basieren auf amtlichen Statistiken; eine Auswertung erfolgt in sieben Kapiteln nach Frauen- und Männeranteilen auf verschiedenen Ebenen. Zunächst steht die Entwicklung der nordrhein-westfälischen Hochschulen im bundesdeutschen Vergleich im Mittelpunkt. Daran schließt sich ein Blick auf die nordrhein-westfälischen Studierenden nach Hochschulträgerschaft und Hochschularten an. Die darauffolgenden Datenanalysen fokussieren auf die 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW: Hier stehen die Beteiligung von Frauen und Männern an Qualifizierung und Personal sowie die Verteilung auf die Fächergruppen im Mittelpunkt. Des Weiteren wird danach gefragt, wie viele internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie internationale Studierende an den NRW-Hochschulen lehren, forschen und studieren.



Hochschulen in Nordrhein-Westfalen im bundesdeutschen Vergleich

1

Zusammenfassung

In diesem Kapitel werden die geschlechterbezogenen Entwicklungen an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen in Beziehung zu den bundesdeutschen Hochschulen gesetzt. Die Hochschulen aller Träger, also auch die Hochschulen in kirchlicher, privater und Bundesträgerschaft, sind in die Analysen einbezogen, um die Vergleichbarkeit der Länderdaten zu gewährleisten. Zunächst wird die Verteilung von Frauen und Männern auf den verschiedenen Stufen der wissenschaftlichen Qualifizierung, vom Studium über die Promotion bis hin zur Habilitation und Juniorprofessur im Zeitraum 2000/01 bis 2018/19 betrachtet.

In diesem Kapitel werden die geschlechterbezogenen Entwicklungen an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen in Beziehung zu den bundesdeutschen Hochschulen gesetzt. Die Hochschulen aller Träger, also auch die Hochschulen in kirchlicher, privater und Bundesträgerschaft, sind in die Analysen einbezogen, um die Vergleichbarkeit der Länderdaten zu gewährleisten. Zunächst wird die Verteilung von Frauen und Männern auf den verschiedenen Stufen der wissenschaftlichen Qualifizierung, vom Studium über die Promotion bis hin zur Habilitation und Juniorprofessur im Zeitraum 2000/01 bis 2018/19 betrachtet. Daran anschließend werden die verschiedenen Statusgruppen des Hochschulpersonals im Zeitverlauf analysiert. Für den bundesdeutschen Vergleich werden die Geschlechterverteilungen an den Hochschulen in NRW den bundesdeutschen Hochschulen gegenübergestellt. Dabei erfolgt die Darstellung der geschlechterbezogenen Entwicklungen in Deutschland sowohl mit als auch ohne Einbezug Nordrhein-Westfalens.

1.1 Studium und Studienabschluss in Nordrhein-Westfalen und Deutschland

Seit der Jahrtausendwende sind die Studierendenzahlen in Nordrhein-Westfalen und Deutschland stetig angestiegen. Wie dieser Anstieg mit der Studienbeteiligung von Frauen im Zusammenhang steht, wird entlang der Gruppe der Studierenden, der Studienanfänger_innen und der Absolvent_innen) analysiert. Abschließend erfolgt ein geschlechterbezogener Vergleich dieser drei Qualifizierungsstufen im Bereich des Studiums.

1.1.1 Studierende

Im Wintersemester 2018/19 waren an den Hochschulen in Deutschland laut vorläufiger Schnellmeldeergebnisse des Statistischen Bundesamts rund 2.867.600 Studierende eingeschrieben, davon rund 780.700 Studierende in Nordrhein-Westfalen (Abb. 1.1). Damit hat sich im Vergleich zum Wintersemester 2000/01 die Anzahl der Studierenden in Deutschland um 59 % erhöht. Auch in Nordrhein-Westfalen ist die Studierendenzahl im betrachteten Zeitraum deutlich angestiegen, sie bleibt mit einer Steigerungsrate von 54 % jedoch leicht hinter der Entwicklung an den bundesdeutschen Hochschulen zurück.

Der Entwicklungsverlauf der Studierendenzahlen seit dem Wintersemester 2000/01 zeigt für die nordrhein-westfälischen Hochschulen einen geringen

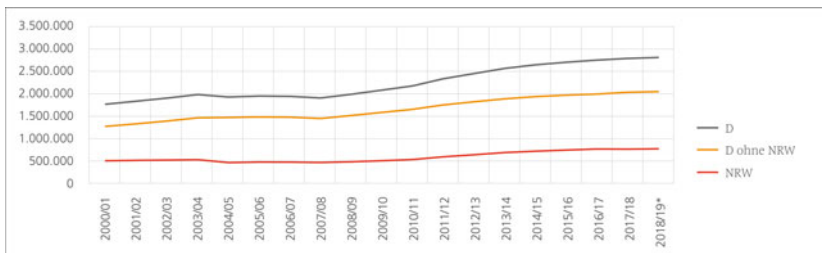


Abb. 1.1 Studierende in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) WS 2000/01 bis WS 2018/19. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.1, verschiedene Jahrgänge, zusammenfassende Übersicht 3 sowie *Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und Studienanfänger_innen – vorläufige Ergebnisse WS 2018/19; eigene Berechnungen)

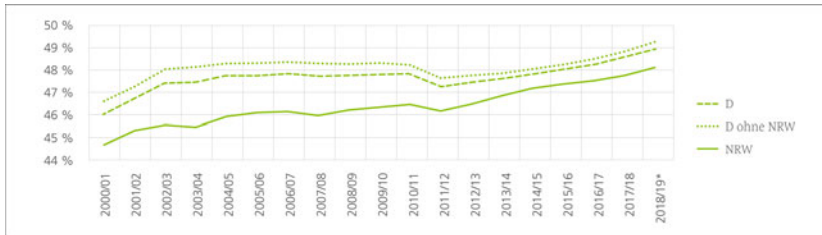


Abb. 1.2 Frauenanteile an den Studierenden in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) WS 2000/01 bis WS 2018/19. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.1, verschiedene Jahrgänge, zusammenfassende Übersicht 3 sowie *Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und Studienanfänger_innen – vorläufige Ergebnisse WS 2018/19; eigene Berechnungen)

Anstieg bis 2003/04. Die Einführung der Langzeitstudiengebühren zum Wintersemester 2004/05 und der allgemeinen Studiengebühren in 2006/07 in NRW gehen mit einem Rückgang der Studierendenzahlen einher, diese sinken auf unter 500.000. Unter dem Einfluss der Aussetzung der allgemeinen Studiengebühren, der Abschaffung der Wehrpflicht sowie der Einführung doppelter Abiturjahrgänge nimmt in NRW und anderen Bundesländern die Zahl der Studierenden seit zehn Jahren kontinuierlich zu.

Der Frauenanteil an den Studierenden bewegt sich an den Hochschulen in Deutschland knapp unterhalb der Geschlechterparität. An den Hochschulen in Deutschland ohne NRW liegt der Frauenanteil im Wintersemester 2018/19 bei etwas über 49 %, während er in NRW mit rund 48 % knapp unterhalb dieses Durchschnittswertes verbleibt. Im Zeitverlauf zeigt sich für die bundesdeutschen Hochschulen, dass der Frauenanteil um 2,8 Prozentpunkte gestiegen ist und in NRW um 3,4 Prozentpunkte. Somit hat sich der Abstand zwischen den Anteilen der Studentinnen in NRW und Deutschland verringert (Abb. 1.2).

Die Entwicklung der vergangenen Jahre hat zu einer nahezu paritätischen Geschlechterverteilung bei den Studierenden geführt. Trotz dieser positiven Entwicklung unterscheiden sich die Anzahl der Studierenden insgesamt sowie die Frauenanteile an den Studierenden stark nach Fächergruppen (Tab. 1.1).¹ Die, gemessen an den Studierenden, größten Fächergruppen in Deutschland und NRW sind die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, in die um die 37 % aller Studierenden eingeschrieben sind, gefolgt von den Ingenieurwissenschaften mit

¹ Aufgrund der neuen Sortierung der Systematik der Fächergruppen in der amtlichen Hochschulstatistik zum WS 2015/16 ist eine sinnvolle Längsschnittanalyse nach Fächergruppen nicht möglich und entfällt daher.

Tab. 1.1 Studierende nach Fächergruppen und Geschlecht in Deutschland und NRW 2017

	Deutschland			NRW			D	NRW	D	NRW
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil der Fächergruppe		Frauenanteile in %	
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	595.163	453.626	1.048.789	162.229	129.306	291.535	36,9 %	37,7 %	56,7 %	55,6 %
Ingenieurwissenschaften	177.575	591.510	769.085	46.361	161.192	207.553	27,1 %	26,9 %	23,1 %	22,3 %
Geisteswissenschaften	229.164	112.478	341.642	70.037	35.231	105.268	12,0 %	13,6 %	67,1 %	66,5 %
Mathematik, Naturwissenschaften	152.772	165.903	318.675	45.482	49.746	95.228	11,2 %	12,3 %	47,9 %	47,8 %
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	116.529	60.104	176.633	24.751	12.167	36.918	6,2 %	4,8 %	66,0 %	67,0 %
Kunst, Kunstwissenschaft	58.914	35.350	94.264	12.477	7.840	20.317	3,3 %	2,6 %	62,5 %	61,4 %
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	37.166	26.413	63.579	4.458	2.584	7.042	2,2 %	0,9 %	58,5 %	63,3 %
Sport	10.845	17.354	28.199	3.271	5.771	9.042	1,0 %	1,2 %	38,5 %	36,2 %
Alle Fächergruppen	1.378.128	1.462.738	2.840.866	369.066	403.837	772.903	100 %	100 %	48,5 %	47,8 %
MINT-Fächergruppen	330.347	757.413	1.087.760	91.843	210.938	302.781	38,3 %	39,2 %	30,4 %	30,3 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.1.3, 2017, zusammenfassende Übersicht 6 (Deutschland), R 4.3, 2017, Tab. 18, eigene Berechnungen

einem Studierendenanteil von rund 27 %. Auch die Verteilung der Studierenden auf die übrigen Fächergruppen gestaltet sich bundes- und landesweit ähnlich. Die geringsten Studierendenanteile von bis zu 2,2 % weisen die Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin sowie die Fächergruppe Sport auf.

Mit Blick auf die Verteilung der Frauenanteile nach Fächergruppen werden die nach wie vor wirksamen Tendenzen einer geschlechterbezogenen Studienfachwahl in NRW und deutschlandweit deutlich. Der niedrigste Frauenanteil findet sich in den Ingenieurwissenschaften. Studentinnen machen hier nicht einmal ein Viertel der Studierenden aus. In der Fächergruppe Sport sind Frauen zwar mit Anteilen um die 37 % etwas stärker vertreten, jedoch auch hier unterrepräsentiert. Männer sind dagegen in der Tendenz vorrangig in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern eingeschrieben und wählen seltener als Frauen geistes- und kulturwissenschaftliche Fächer. Die Geisteswissenschaften und auch die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften weisen mit rund zwei Dritteln Studentinnen die höchsten Frauenanteile auf. In der nach Studierendenzahlen bedeutendsten Fächergruppe – den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften – sind Frauen mit einem Anteil von rund 56 % zwar ebenfalls mehrheitlich vertreten, jedoch fällt hier der geschlechterbezogene Unterschied nicht so stark aus. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften gibt es mit einem Frauenanteil von rund 48 % eine nahezu geschlechterparitätische Verteilung der Studierenden.

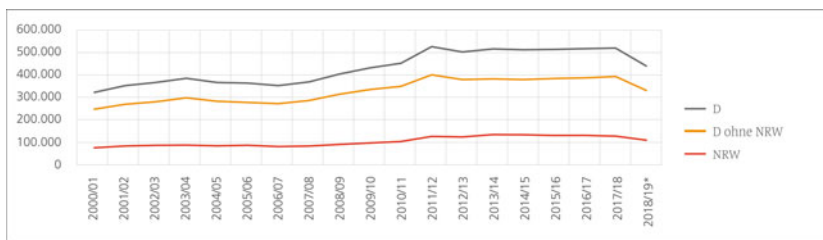


Abb. 1.3 Studienanfänger_innen in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) WS 2000/01 bis WS 2018/19. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tab. 11.2 sowie *Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und Studienanfänger_innen – vorläufige Ergebnisse WS 2018/19; eigene Berechnungen)

1.1.2 Studienanfänger_innen

Die Anzahl der Studienanfänger_innen² in Deutschland ist im betrachteten Zeitraum seit 2000/01 stetig angestiegen, wobei im Wintersemester 2011/12 ein besonders starker Anstieg zu verzeichnen ist (Abb. 1.3). Schrieben sich im Wintersemester 2000/01 erstmalig rund 314.500 Studierende an den bundesdeutschen Hochschulen ein, sind es 17 Jahre später über 512.400 Studierende. Auch in Nordrhein-Westfalen verzeichnet die Anzahl der Studierenden im ersten Hochschulsemester über den Zeitraum eine Zunahme von ca. 69.600 Studierenden in 2000/01 auf rund 121.600 Studierende in 2017/18. Mit einer Steigerungsrate von knapp 75 % hat die Anzahl der Studienanfänger_innen in NRW eine größere Zunahme erfahren als in Deutschland insgesamt, hier liegt die Rate bei 63 %.

Der Zeitverlauf macht sichtbar, dass Ereignisse, wie die Schulreformen in verschiedenen Bundesländern und die damit verbundene Verkürzung der gymnasialen Schulzeit von neun auf acht Jahre, die Abschaffung der Wehrpflicht oder die Einführung bzw. Abschaffung von Studiengebühren, Einfluss auf die Höhe der Studierendenzahlen nehmen. So ist in Nordrhein-Westfalen mit dem Wegfall der Studiengebühren 2011 und der im Bundesvergleich späteren Einführung der G8-Schulzeit im Jahr 2013 in diesem Zeitraum ein starker Anstieg der Studierenden im ersten Hochschulsemester zu beobachten. Seit dem Wintersemester 2017/18 ist die Zahl der Ersteinschreibungen an den Hochschulen in NRW leicht rückläufig. Da die Schnellmeldeergebnisse für das Wintersemester 2018/19 noch vorläufig sind, ist an dieser Stelle nicht abschbar, ob dieser Trend weiterbesteht.

² Studienanfänger_innen sind definiert als Studierende im ersten Hochschulsemester.

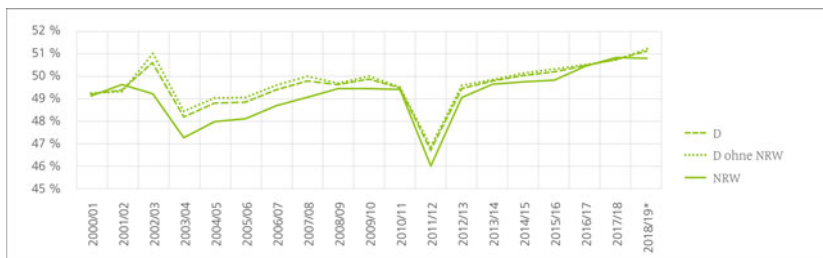


Abb. 1.4 Frauenanteile an den Studierenden im ersten Hochschulsemester in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) WS 2000/01 bis WS 2018/19. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tab. 11.2 sowie *Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und Studienanfänger_innen – vorläufige Ergebnisse WS 2018/19; eigene Berechnungen)

Die Geschlechterverteilung unter den Studierenden im ersten Hochschulsemester ist in Deutschland und in Nordrhein-Westfalen im Betrachtungszeitraum 2000/01 bis 2018/19 mit wenigen Ausnahmen ausgeglichen. Der Anteil der Frauen an den Studienanfänger_innen in NRW liegt dabei nur minimal unter dem Frauenanteil an allen Studienanfänger_innen in Deutschland. Seit dem Wintersemester 2014/15 übersteigt der Frauenanteil an den Studienanfänger_innen mit einem Anteil von 50,1 % in Deutschland die 50%-Marke, in Nordrhein-Westfalen sind Frauen erstmals im Wintersemester 2016/17 mehrheitlich vertreten. Der unterdurchschnittliche Frauenanteil in 2011/12 lässt sich mit der Abschaffung der Wehrpflicht, die ausschließlich für Männer galt, erklären (Abb. 1.4).

In Deutschland nehmen immer mehr Menschen ein Studium auf, wie die Verlaufskurven der Studienanfänger_innenquoten³ (Abb. 1.5) sichtbar machen. Liegen die Quoten der Studienanfänger_innen zur Jahrtausendwende noch bei um die 30 % sind sie zwischen 2007 und 2013 deutlich gestiegen und haben zum Teil die 50%-Marke überschritten. Die zum Teil starken Steigerungen sind u. a. auf die doppelten Abiturjahrgänge zurückzuführen. Darüber hinaus kann auch die Hochschulreform mit der Umstellung auf Bachelor- und Master-Studiengänge und den damit verbundenen kürzeren Studienzeiten sowie der Ausweitung von Studiengängen die Studierneigung befördert haben. Deutlich wird ebenfalls, dass die Studienanfänger_innenquoten in Nordrhein-Westfalen über den bundesweiten

³ Die Quote der Studienanfänger_innen entspricht dem Anteil der Studienanfänger_innen im ersten Hochschulsemester an der altersspezifischen Bevölkerung. Das jeweilige angegebene Studienjahr ist das Sommersemester des Jahres plus das nachfolgende Wintersemester.

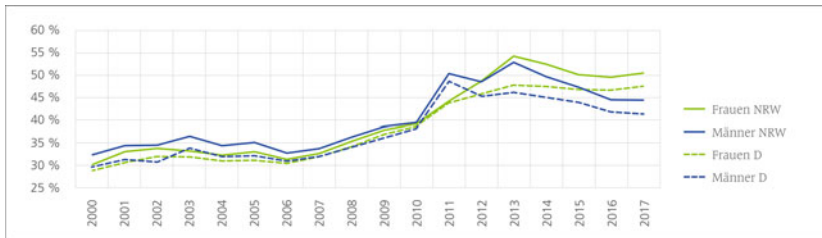


Abb. 1.5 Studienanfänger_innenquoten nach Geschlecht in NRW und Deutschland 2000 bis 2017. (Die Quote der Studienanfänger_innen bezieht sich hier auf das Land des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung. Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tab. 11.1, eigene Berechnungen)

Quoten liegen. Bezogen auf die Geschlechterverteilung zeigt sich, dass seit dem Jahr 2012 die Studierneigung unter den Frauen sowohl bundesweit als auch in Nordrhein-Westfalen stärker ausgeprägt ist als bei den Männern. So liegt im Studienjahr 2017 der Abstand zwischen den Quoten der Frauen und Männer jeweils bei rund sieben Prozentpunkten.

1.1.3 Absolvent_innen

Vor dem Hintergrund des Anstiegs der Studierendenzahlen hat sich die Anzahl der Absolvent_innen, die ein Erststudium abgeschlossen haben, im Betrachtungszeitraum (Prüfungsjahre⁴ 2000 bis 2017) ebenfalls erhöht (Abb. 1.6). So schlossen im Prüfungsjahr 2000 in Deutschland rund 176.700 Studierende ihr erstes Studium erfolgreich ab, darunter rund 41.300 in Nordrhein-Westfalen. Seit dem Jahr 2011 liegt die Anzahl der Erstabsolvent_innen erstmals bei über 300.000 Personen bundesweit. Das Prüfungsjahr 2017 verzeichnet rund 311.400 akademische Erstabschlüsse in Deutschland. Damit ist die Anzahl der bundesweiten Erstabsolvent_innen im betrachteten Zeitraum um 76 % gestiegen. In Nordrhein-Westfalen fällt dagegen die Steigerungsrate mit 72 % geringer aus.

Der Frauenanteil an den Erstabsolvent_innen beträgt im Prüfungsjahr 2017 bundesweit 52,6 % und in Nordrhein-Westfalen 53,6 %, womit der höchste Stand seit dem Jahr 2000 sowohl landes- als auch bundesweit erreicht ist (Abb. 1.7). Bereits seit dem Jahr 2003 hat der Anteil der Frauen an den Absolvent_innen die

⁴ Das jeweilige angegebene Prüfungsjahr ist das Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester.

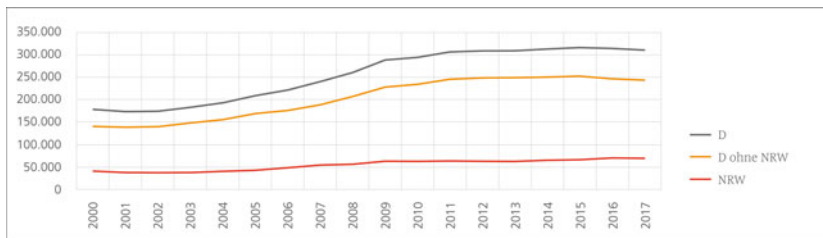


Abb. 1.6 Erstabsolvent_innen in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2017. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tab. 18, eigene Berechnungen)

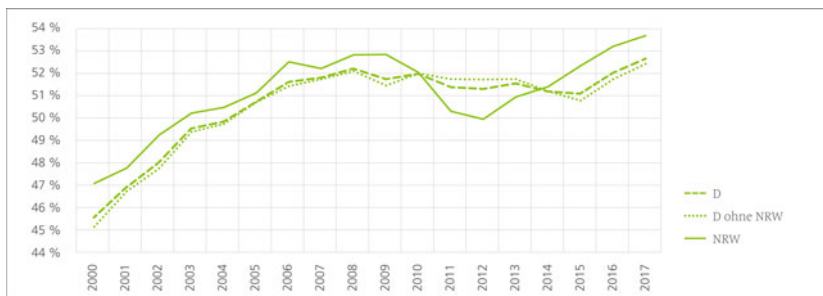


Abb. 1.7 Frauenanteile an den Erstabsolvent_innen in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2017. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tab. 18, eigene Berechnungen)

50-%-Marke an den Hochschulen in NRW überschritten. An den Hochschulen in Deutschland sind Frauen unter den Erstabsolvent_innen seit 2005 mehrheitlich vertreten.

1.1.4 Vergleich der Studierenden, Studienanfänger_innen und Absolvent_innen

Nordrhein-Westfalen ist, gemessen an der Zahl der Studierenden, der größte Studienstandort in Deutschland, daher nehmen geschlechterbezogene Entwicklungen an den Hochschulen in NRW, wie sie in den vorangegangenen Kapiteln

vorgestellt wurden, Einfluss auf das bundesweite Geschehen. Die folgende zusammenfassende Betrachtung der Studierenden, der Studienanfänger_innen und der Absolvent_innen im Zeitverlauf (2000/01 bis 2018/19) unterstreicht die hohe Bedeutung Nordrhein-Westfalens als Studienstandort. So sind nach den aktuellen Schnellmeldeergebnissen im Wintersemester 2018/19 mehr als ein Viertel (27,2 %) aller Studierenden in Deutschland an Hochschulen in NRW eingeschrieben (Abb. 1.8). Der Anteil der Studienanfänger_innen macht mit 24,0 % ebenfalls knapp ein Viertel aller bundesweiten Studierenden im ersten Hochschulsemester aus und auch die NRW-Absolvent_innen sind bei einem Anteil von 22,7 % im Prüfungsjahr 2017 mit über einem Fünftel unter den Studierenden an den Hochschulen in Deutschland vertreten. Jedoch zeigen die Verlaufskurven deutlich, dass der Absolvent_innenanteil trotz zwischenzeitlicher Annäherungen unter dem Studierendenanteil verbleibt.

Bezogen auf die Beteiligung von Frauen im Studium ergibt der Vergleich der drei Qualifizierungsgruppen, dass der Frauenanteil an den Absolventinnen der nordrhein-westfälischen Hochschulen durchweg über dem Studentinnenanteil liegt (Abb. 1.9). Auch bundesweit (ohne NRW) übersteigt der Frauenanteil an den Absolvent_innen seit 2003/04 den Anteil der Frauen an den Studierenden. Zudem sind Frauen seit mehr als zehn Jahren unter den Absolvent_innen mit Anteilen über 50 % mehrheitlich vertreten. Dies weist darauf hin, dass Studentinnen in der Tendenz ihr Studium eher mit Erfolg abschließen als ihre Kommilitonen. Die Geschlechterverteilung in der Gruppe der Studierenden nähert

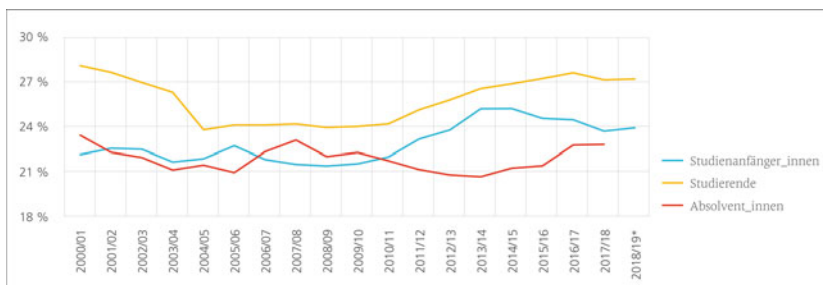


Abb. 1.8 Anteil des Landes NRW an den Studienanfänger_innen, Studierenden und Erstabsolvent_innen. (Studienanfänger_innen sind definiert als Studierende im ersten Hochschulsemester. Für Absolvent_innen liegen Daten bis 2017 vor. Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.1, verschiedene Jahrgänge, zusammenfassende Übersicht 3, R 4.3.1, Tab. 11.2 und 18 sowie *Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse WS 2018/19; eigene Berechnungen)



Abb. 1.9 Frauenanteile an den Studienanfänger_innen, Studierenden und Erstabsolvent_innen in NRW und Deutschland ohne NRW WS 2000/01 bis WS 2018/19. (Für Absolvent_innen liegen nur Daten bis 2017 vor, die Daten beziehen sich immer auf das erstgenannte Jahr. Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.1, verschiedene Jahrgänge, zusammenfassende Übersicht 3, R 4.3.1, Tab. 11.2 und 18 sowie *Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und Studienanfänger_innen – vorläufige Ergebnisse WS 2018/19; eigene Berechnungen)

sich sowohl in NRW als auch in Deutschland (ohne NRW) der Parität, gleichwohl bleiben im Betrachtungszeitraum die Frauenanteile an den Studierenden in NRW unterhalb der bundesweiten Frauenanteile. Die Anteile der Frauen an den Studienanfänger_innen haben sowohl an den Hochschulen in NRW als auch auf Bundesebene (ohne NRW) die 50-%-Marke leicht überstiegen und unterscheiden sich kaum. Auch wenn sich aktuell eine ausgeglichene Geschlechterverteilung im Studium an den Hochschulen in Deutschland zeigt, bleibt die horizontale Geschlechtersegregation hinsichtlich der Fächergruppen bestehen.

1.2 Promotion, Habilitation und Juniorprofessor

Im Studium ist eine geschlechterparitätische Verteilung der Studierenden an den Hochschulen in NRW und Deutschland nahezu erreicht. Unter den Absolvent_innen sind Frauen sogar mehrheitlich vertreten. Mit Abschluss des Studiums verlassen Frauen jedoch häufiger als Männer die Hochschule, wie sich an dem jeweils sinkenden Frauenanteil auf den nachfolgenden Qualifizierungsstufen abzeichnet. Der Sachverhalt des sinkenden Frauenanteils mit Höhe der Qualifizierungsstufe wird in der Wissenschaft auch als Leaky Pipeline bezeichnet. Im

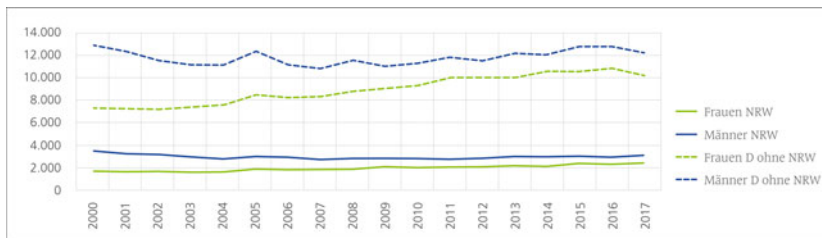


Abb. 1.10 Promotionen nach Geschlecht in NRW und in Deutschland ohne NRW zwischen 2000 und 2017. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.2, verschiedene Jahrgänge, zusammenfassende Übersicht 3 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen. Hier werden die absoluten Zahlen pro Jahr dargestellt, im weiteren Verlauf aber die Dreijahresdurchschnitte)

Folgendes wird analysiert, wie sich die Leaky Pipeline auf den Qualifizierungsstufen der Promotion, Habilitation sowie der Juniorprofessur im Längsschnitt der Jahre 2000 bis 2017 abbildet.

1.2.1 Promovierte

Die Verlaufskurven der erfolgreich abgeschlossenen Promotionen zeigen, dass sowohl in Nordrhein-Westfalen als auch in Deutschland (ohne NRW) Frauen seltener eine Promotion abschließen. Jedoch bewegt sich die Anzahl der promovierten Frauen und Männer im Betrachtungszeitraum (2000 bis 2017) langsam aufeinander zu, da die Anzahl der promovierten Männer, insbesondere in den Anfangsjahren des neuen Jahrtausends, gesunken ist, während zunehmend mehr Frauen eine Promotion abgeschlossen haben. Jedoch steigt die Zahl der Promotionen von Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen seit Mitte dieses Jahrzehnts und insbesondere in den letzten drei Jahren wieder an (Abb. 1.10).

Zunehmend mehr Frauen schließen eine Promotion erfolgreich ab. Dies zeigt sich auch darin, dass die Frauenanteile an den Promovierten im Betrachtungszeitraum (2000–2002 bis 2015–2017)⁵ in der Tendenz kontinuierlich steigen (Abb. 1.11). So liegen die Frauenanteile 2000–2002 bei rund 35 % und in 2015–

⁵ Für die Berechnung der Frauenanteile an den Promotionen und Habilitationen wurden gleiche Dreijahresdurchschnitte verwendet, um die starken Zufallsschwankungen zwischen den einzelnen Jahren auszugleichen.

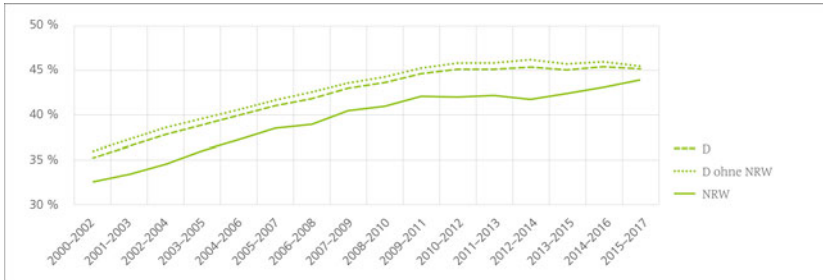


Abb. 1.11 Frauenanteile an den Promovierten (gleitende Durchschnitte) in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2017. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.2, verschiedene Jahrgänge, zusammenfassende Übersicht 3 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen)

2017 bei rund 45 %. Gleichwohl ist auf der Ebene der Promotionen weder bundes- noch landesweit Geschlechterparität erreicht. Zudem liegen die Anteile der Frauen an den Promotionen in NRW unterhalb der bundesweiten Frauenanteile, auch wenn sich diese annähern.

1.2.2 Habilitierte

Die Qualifizierungsphase nach der Promotion, die sogenannte Postdoc-Phase, ist mit Blick auf das Karriereziel einer Professur entscheidend. Je nach Hochschulart und Fach haben sich die Voraussetzungen für eine Berufung ausdifferenziert. So können Leitungsfunktionen in einer Nachwuchsgruppe, die Juniorprofessur sowie Leitungstätigkeiten in außerhochschulischen Instituten oder auch der Industrie neben der Habilitation die Berufungsfähigkeit nachweisen. Die zunehmende Heterogenität der Qualifizierungswege spiegelt sich auch in der kontinuierlichen Abnahme der Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen bundes- und landesweit seit dem Jahr 2005. Allerdings ist der starke Rückgang bei der Zahl der Habilitationen darauf zurückzuführen, dass sich Männer zunehmend weniger habilitieren. Zwar ist auch bei den Frauen in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland (ohne NRW) nach einem Anstieg ihrer Habilitationszahlen in den 1990er-Jahren ein leichter Rückgang seit 2006 zu verzeichnen, jedoch auf einem deutlich niedrigeren Niveau. Darüber hinaus ist seit einigen Jahren in der Tendenz eine

leichte Zunahme der Anzahl der Frauen mit einer abgeschlossenen Habilitation zu beobachten (Abb. 1.12).

Trotz des starken Rückgangs der Habilitationen von Männern sind Frauen unter den Habilitierten nach wie vor deutlich unterrepräsentiert, wie anhand der Verlaufskurven in Bezug auf die abgeschlossenen Habilitationen nach Geschlecht deutlich wird. Dies zeigt auch die Längsschnittanalyse der Frauenanteile an den Habilitierten in Nordrhein-Westfalen und Deutschland (mit und ohne NRW) (Abb. 1.13). Zwar ist der Frauenanteil an den Habilitierten im Betrachtungs-

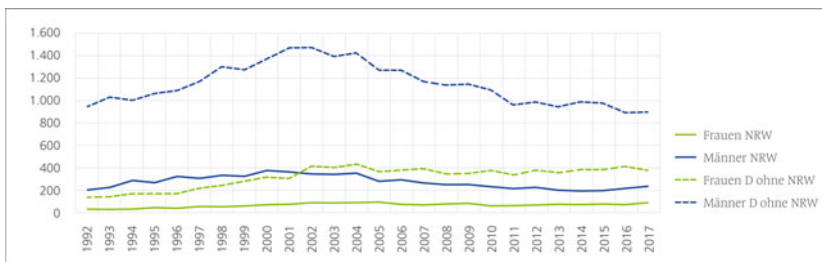


Abb. 1.12 Habilitationen nach Geschlecht in NRW und Deutschland ohne NRW 1992 bis 2017. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.4, verschiedene Jahrgänge, Tab. 23 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen)

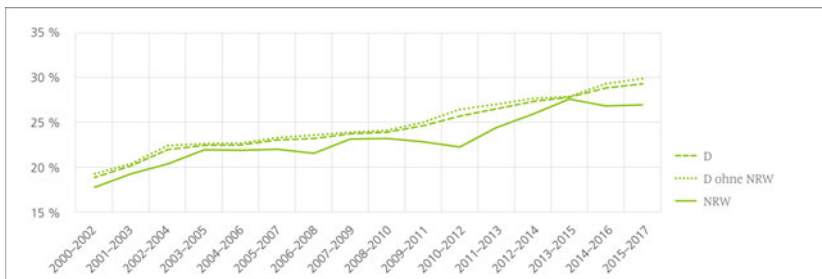


Abb. 1.13 Frauenanteile an den Habilitierten (gleitende Durchschnitte) in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2017. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.4, verschiedene Jahrgänge, Tab. 23 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen)

zeitraum (2000–2002 bis 2015–2017) bundesweit um 10,3 Prozentpunkte auf 29,4 % gestiegen, doch ist damit nicht einmal jede dritte Person, die sich aktuell erfolgreich habilitiert hat, eine Frau. Nordrhein-Westfalen befindet sich mit einem Frauenanteil von 27,0 % an den Habilitierten geringfügig unter dem Durchschnitt. Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Leaky Pipeline auf den klassischen Qualifizierungsstufen der Promotion und Habilitation stark ausgeprägt ist.

1.2.3 Juniorprofessor_innen

Mit der Einführung der Juniorprofessur im Jahr 2002 wurde ein weiterer Qualifizierungsschritt auf dem Weg zu einer Lebenszeitprofessur geschaffen. Sie soll den Inhaber_innen frühzeitig unabhängige Forschung und Lehre ermöglichen. Insofern zählen die Juniorprofessor_innen zu der Personalgruppe der Professor_innen und werden als nach W1 besoldete Professor_innen geführt. Juniorprofessuren sind jedoch auf sechs Jahre befristet und bislang nur selten mit einer Option auf Verstetigung (Tenure Track) ausgestattet. Insofern werden sie im vorliegenden Bericht mit Blick auf den Qualifizierungsweg betrachtet.

Die Anzahl der Juniorprofessuren ist seit ihrer Einführung nur langsam gestiegen (Abb. 1.14). Seit dem Jahr 2013 gibt es in Deutschland rund 1600 Juniorprofessuren, in Nordrhein-Westfalen sind es rund 395. Da 2017 das Tenure-Track-Programm zur Nachwuchsförderung, mit dem bis 2032 insgesamt 1000 neue unbefristete Professuren geschaffen werden sollen, mit einer ersten Bewilligungsrunde gestartet ist, wird eine erhebliche Zunahme an Qualifizierungsprofessuren erfolgen.

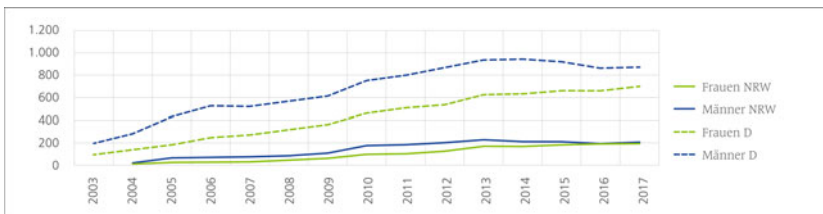


Abb. 1.14 Juniorprofessor_innen nach Geschlecht in NRW und Deutschland 2003 bis 2017. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.4, verschiedene Jahrgänge, Tab. 2, eigene Berechnungen)



Abb. 1.15 Frauenanteile an den Juniorprofessor_innen in NRW und Deutschland ohne NRW 2003 bis 2017. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.4, verschiedene Jahrgänge, Tab. 2, eigene Berechnungen)

Auch unter den Juniorprofessor_innen überwiegt die Anzahl der Männer. Der geschlechterbezogene Unterschied ist jedoch bundesweit stärker als in Nordrhein-Westfalen, wie der Vergleich der Frauenanteile (Abb. 1.15) zeigt. Mit einem Frauenanteil von 48,2 % an den Juniorprofessor_innen in 2017 ist eine geschlechterparitätische Besetzung dieser Qualifizierungsprofessuren in NRW nahezu erreicht, während der Frauenanteil in Deutschland ohne NRW 43,2 % beträgt.

1.3 Personal an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen und bundesweit

Das folgende Kapitel widmet sich dem Hochschulpersonal. Dabei steht zunächst die geschlechterbezogene Zusammensetzung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals sowie der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV) in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland (ohne NRW) im Fokus. Im Anschluss erfolgt eine Längsschnittanalyse der einzelnen wissenschaftlichen und künstlerischen Personalgruppen.

1.3.1 Struktur des Hochschulpersonals

Im Berichtsjahr 2017 sind an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen insgesamt 146.502 Beschäftigte tätig (Tab. 1.2). Mit 83.987 Beschäftigten überwiegt das wissenschaftliche und künstlerische Personal, der Bereich Technik und

Tab. 1.2 Struktur des Hochschulpersonals in NRW und Deutschland ohne NRW 2017

Personalgruppe	Nordrhein-Westfalen			D ohne NRW	
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteile in %	Frauenanteile in %
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal	33.912	50.075	83.987	40,4 %	38,5 %
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV)	42.402	20.113	62.515	67,8 %	71,0 %
Personal insgesamt	76.314	70.188	146.502	52,1 %	52,9 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.4, 2017, Tab. 2; eigene Berechnungen

Verwaltung umfasst 62.515 Mitarbeiter_innen. Während Frauen beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal mit einem Anteil von 40,4 % in NRW unterdurchschnittlich vertreten sind, überwiegt ihr Anteil (67,8 %) an den MTV.

Die Gruppe der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung weist insgesamt einen hohen Frauenanteil auf (Tab. 1.3). Mit Blick auf die spezifischen Personalgruppen innerhalb dieser Beschäftigtengruppe zeigt sich ein differenziertes Tätigkeitsspektrum, das mit unterschiedlichen geschlechterbezogenen Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten einhergeht. Zudem spiegelt sich in dieser Gruppe die berufliche Geschlechtersegregation, denn Frauen bilden in allen Personalgruppen mit Ausnahme des Technischen Personals die Mehrheit der Beschäftigten. Die höchsten Frauenanteile weisen in Nordrhein-Westfalen das Bibliotheks- und Pflegepersonal mit rund 79 % auf. In der Gruppe des Technischen Personals sind Frauen in NRW mit einem Anteil von 37,7 % dagegen deutlich unterrepräsentiert. Damit liegt dieser Wert auch unterhalb des Durchschnitts der anderen Bundesländer, denn hier hat der Frauenanteil (44,8 %) die 40-%-Marke deutlich überschritten, womit keine Unterrepräsentanz von Frauen im technischen Bereich mehr zu verzeichnen ist.

Tab. 1.3 Struktur des Verwaltungs-, Technischen und sonstigen Personals (MTV) an den Hochschulen in NRW und Deutschland ohne NRW 2017

Personalgruppe	Nordrhein-Westfalen				D ohne NRW		
	Frauen	Männer	Frauenanteile in %	Anteil der Personalgruppe	Gesamt	Frauenanteile in %	Anteil der Personalgruppe
Bibliothekspersonal	1.410	379	78,8 %	2,9 %	8.132	74,8 %	3,3 %
Pflegepersonal	9.726	2.663	78,5 %	19,8 %	57.497	81,8 %	23,3 %
Praktikant_innen	488	171	74,1 %	1,1 %	936	63,2 %	0,4 %
Sonstiges Personal	9.067	2.974	75,3 %	19,3 %	40.964	74,5 %	16,6 %
Verwaltungspersonal	15.130	5.841	72,1 %	33,5 %	76.736	77,9 %	31,0 %
Sonstige Hilfskräfte	839	549	60,4 %	2,2 %	4.077	57,5 %	1,6 %
Auszubildende	2.187	1.668	56,7 %	6,2 %	11.508	70,1 %	4,7 %
Technisches Personal	3.555	5.868	37,7 %	15,1 %	47.364	44,8 %	19,2 %
MTV insgesamt	42.402	20.113	67,8 %	100 %	247.214	71,0 %	100 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.4, 2017, Tab. 2; geordnet nach dem Frauenanteil in NRW; eigene Berechnungen

Das wissenschaftliche und künstlerische Personal zeichnet sich durch eine große Heterogenität aus, in der es je nach Qualifikationsebene und Statusgruppe unterschiedlich hohe Frauenanteile gibt (Tab. 1.4). Etwas über ein Drittel des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ist in Nordrhein-Westfalen nebenberuflich beschäftigt, darunter befinden sich insgesamt 41,2 % Frauen. Den höchsten Frauenanteil weisen dabei die wissenschaftlichen Hilfskräfte (46,1 %) auf, gefolgt von den Lehrbeauftragten (37,4 %). Mit einem Anteil von 19,4 % sind Frauen unter den Gastprofessor_innen und Emeriti kaum vertreten. Auch beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal fällt der Frauenanteil sowohl in Nordrhein-Westfalen (39,9 %) als auch an den bundesdeutschen Hochschulen (ohne NRW) (39,1 %) unterdurchschnittlich aus. Einzig in der kleineren Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben übersteigt der Frauenanteil mit rund 53 % die 50-%-Marke. In allen anderen Gruppen gibt es keine geschlechterparitätische Verteilung der Beschäftigten. Die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen machen mit einem Anteil von 48,7 % in NRW

Tab. 1.4 Struktur des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen in NRW und Deutschland ohne NRW 2017

Wiss.-künstl. Personal	Nordrhein-Westfalen			Nordrhein-Westfalen Anteil der Personalgruppe (%)			D ohne NRW			
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteile in %	Frauen	Männer	Gesamt	Gesamt	Anteil der Personalgruppe (%)	Frauenanteile in %
Hauptberufliches Personal										
Professor_innen	2.558	7.395	9.953	25,7 %	7,5 %	14,8 %	11,9 %	37.615	12,1 %	23,6 %
... davon										
Juniorprofessor_innen	190	204	394	48,2 %	0,6 %	0,4 %	0,5 %	1.212	0,4 %	43,2 %
... darunter Professor_innen mit Tenure-Trackmodellen	28	37	65	43,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	161	0,1 %	46,6 %
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter_innen	17.421	23.452	40.873	42,6 %	51,4 %	46,8 %	48,7 %	147.174	47,3 %	42,3 %
... davon										
Nachwuchsgruppenleiter_innen	59	158	217	27,2 %	0,2 %	0,3 %	0,3 %	710	0,2 %	31,5 %
Dozent_innen und Assistent_innen	287	443	730	39,3 %	0,8 %	0,9 %	0,9 %	2.839	0,9 %	38,9 %
... davon										
Hochschuldozent_innen	181	289	470	38,5 %	0,5 %	0,6 %	0,6 %	902	0,3 %	38,1 %
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	1.226	1.073	2.299	53,3 %	3,6 %	2,1 %	2,7 %	8.052	2,6 %	52,7 %
Hauptberufliches Personal gesamt	21.492	32.363	53.855	39,9 %	63,4 %	64,6 %	64,1 %	195.680	62,9 %	39,1 %
Nebenberufliches Personal										
Gastprofessor_innen, Emeriti	24	100	124	19,4 %	0,1 %	0,2 %	0,1 %	1.534	0,5 %	13,0 %
Lehrbeauftragte	6.247	10.435	16.682	37,4 %	18,4 %	20,8 %	19,9 %	82.207	26,4 %	34,3 %
Wissenschaftliche Hilfskräfte	6.149	7.177	13.326	46,1 %	18,1 %	14,3 %	15,9 %	31.470	10,1 %	46,9 %
Nebenberufliches Personal gesamt	12.420	17.712	30.132	41,2 %	36,6 %	35,4 %	35,9 %	115.211	37,1 %	37,5 %
Wiss.-künstl. Personal insgesamt	33.912	50.075	83.987	40,4 %	100 %	100 %	100 %	310.891	100 %	38,5 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.4, 2017, Tab. 2; eigene Berechnungen