

Gender-Report 2013

Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Wissenschaftskarrieren

Beate Kortendiek, Meike Hilgemann, Jennifer Niegel, Ulla Hendrix



Gender-Report 2013

Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Wissenschaftskarrieren

Beate Kortendiek, Meike Hilgemann, Jennifer Niegel, Ulla Hendrix
Unter Mitarbeit von Jenny Bünnig, Judith Conrads, Jennifer Jäckel und Sandra Wyrwich

VORWORT

Der Gender-Report 2013 bringt verschiedene Analysen zu Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken und Wissenschaftskarrieren zusammen. Entstanden ist ein aktueller Überblick über die Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen aus unterschiedlichen Perspektiven. Geschlechtsdifferenzierte Daten lassen Strukturen sichtbar werden – Strukturen, die verdeutlichen, wie die (Un-)Gleichheiten zwischen Frauen und Männern an den Hochschulen ausgeprägt sind. Vor allem das Missverhältnis zwischen einem Professorinnenanteil von 20 Prozent und einem (dementsprechenden) Professorenanteil von 80 Prozent ist ein zentraler Ausgangspunkt der vorliegenden Studie. Sie soll dazu beitragen, begünstigende Faktoren für das Gelingen von Wissenschaftskarrieren von Frauen auf dem Weg zur Professur auszumachen und Hürden aufzudecken. Hierbei gilt unser Interesse insbesondere den Erfahrungen von WissenschaftlerInnen in Berufungsverfahren. Die Frage der Geschlechtergerechtigkeit erschöpft sich nicht in der Forderung nach zahlenmäßiger Geschlechterparität, dennoch halten wir es für unabdingbar, den Blick auch auf die quantitative Verteilung zu richten. Diese verdeutlicht auch die geschlechterungleiche Besetzung der Führungspositionen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen.

Der historische Blick zeigt, dass der Zugang zum Frauenstudium beharrlich politisch durchgesetzt werden musste. Aktuell geht es darum, ebenso beharrlich den gleichberechtigten Zugang von Frauen auf die Ebenen von Professuren und Hochschulleitungen zu ermöglichen. An dieser Gleichstellungsarbeit waren und sind unterschiedliche AkteurInnen beteiligt und längst ist die Frage der gleichen Chancen nicht mehr alleinige Sache von Frauen. Auch hierauf richtet der vorliegende Report ein Augenmerk: Die jahrzehntelange Arbeit für Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit rückt zunehmend, nicht zuletzt aufgrund der kontinuierlichen und engagierten Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten, vom Rand ins Zentrum der Hochschulsteuerung. Hierzu sind geschlechtsdifferenzierte Daten ebenso hilfreich wie unerlässlich – um herausfordernde, aber erreichbare Gleichstellungsziele zu setzen und ihre Umsetzung überprüfbar zu machen. Das produktive Wechselverhältnis zwischen Hochschulebene und Landesebene wird dabei auch durch den Zusammenschluss der Gleichstellungsbeauftragten in der LaKof NRW, dem Gleichstellungsforum und durch

die Gender-Kongresse des MIWF NRW gefördert. Wir hoffen darauf, dass der Gender-Report 2013 ebenfalls, so wie bereits der Gender-Report 2010, der von Ruth Becker, Anne Casprig, Beate Kortendiek, Senganata A. Münt und Sabine Schäfer verfasst wurde, dazu beitragen wird, gleichstellungspolitische Impulse zu setzen.

Ohne vielfältige Unterstützung hätte der Gender-Report 2013 in der vorliegenden Form nicht erstellt werden können. Wir danken Martin Genz und dem Team von IT.NRW für die Bereitstellung der Sonderauswertungen für die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, Heidrun Bode (TNS Emnid) für die Organisation der Online-Befragung, Jennifer Jäckel für die Durchführung der Interviews und Dominique Schirmer für die methodische Beratung. Darüber hinaus danken wir den Gleichstellungsreferentinnen des MIWF NRW – Susanne Graap, Silvia Boßmann und Friederike von Hugo – für die gute Zusammenarbeit. Heiko Bugaj sei für die unterstützende Kooperation bei der Satzerstellung gedankt, Sabine Schäfer für inhaltliche Rückmeldungen zu Befragungsergebnissen und Mechthilde Vahsen für das sorgsame Lektorat. Unser Dank geht an das Team des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, insbesondere an Jenny Bünnig, Judith Conrads, Sandra Reinert und Sandra Wyrwich, die an der Berichterstellung mitgewirkt haben. Unser ganz besonderer Dank gilt den InterviewpartnerInnen, die aus biografischer Perspektive über ihre Hochschullaufbahnen berichteten, den ExpertInnen, die über die vielschichtigen und oft undurchsichtigen Praxen der Berufungsverfahren reflektierten, sowie den Professorinnen und Professoren, die an der landesweiten Online-Befragung teilgenommen haben, für ihre Zeit, Offenheit und Weitergabe von Wissen und Erfahrungen über Wissenschaftskarrieren und Berufungsverfahren.

Auf diese Weise haben wir einen Bericht *aus* den Hochschulen zusammengetragen, der nun wieder *in* die Hochschulen zurückfließt und dazu beitragen möge, dass die geschlechtsdifferenzierten Daten und Analysen nicht nur Strukturen sichtbar machen, sondern diese auch nachhaltig verändern.

*Anne Schlüter, Beate Kortendiek, Meike Hilgemann,
Jennifer Niegel und Ulla Hendrix
Essen, Dezember 2013*

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung.....	11
1 ZIELSETZUNG UND AUFBAU DES GENDER-REPORTS.....	12
1.1 Teil A: Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen – Daten, Strukturen, Entwicklungen	13
1.2 Teil B: Gleichstellungspolitische Interventions- und Steuerungsmaßnahmen	13
1.3 Teil C: Der Weg zur Professur: Hochschullaufbahnen, Professorabilität und Berufungsverfahren	14
1.4 Zusammenfassung, Erfordernisse und Empfehlungen	14
2 METHODISCHES VORGEHEN UND DURCHFÜHRUNG DER BEFRAGUNGEN	15
2.1 Teil A: Quantitative Längsschnittstudie	15
2.2 Teil B: Dokumentenanalyse und Recherchen.....	17
2.3 Teil C: Interviewstudien und Online-Erhebung.....	18

Teil A: Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen – Daten, Strukturen, Entwicklungen

21

1 HOCHSCHULEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN IM BUNDESLÄNDERVERGLEICH.....	23
1.1 Studierende sowie Absolventinnen und Absolventen.....	23
1.1.1 Entwicklung der Studierendenzahlen im Bundesländervergleich	23
1.1.2 StudienanfängerInnen im Bundesländervergleich	25
1.1.3 AbsolventInnen im Bundesländervergleich.....	27
1.1.4 Vergleich der Studierenden, StudienanfängerInnen und AbsolventInnen	29
1.2 Promovierte, Habilitierte sowie Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren	30
1.2.1 Promovierte im Bundesländervergleich.....	30
1.2.2 Habilitierte im Bundesländervergleich.....	32
1.2.3 JuniorprofessorInnen im Bundesländervergleich.....	33
1.3 Personal an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen und bundesweit	35
1.3.1 Struktur des Hochschulpersonals.....	35
1.3.2 Entwicklung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals	38
2 BUNDESWEITE ENTWICKLUNG IN DEN FÄCHERGRUPPEN NACH GESCHLECHT – HORIZONTALE SEGREGATION	44
2.1 Horizontale Segregation der Studierenden sowie Absolventinnen und Absolventen.....	44
2.1.1 Studierende nach Fächergruppen und Geschlecht.....	44
2.1.2 Geschlechterungleichheiten innerhalb der Fächergruppen	47
2.1.3 AbsolventInnen nach Fächergruppen.....	50
2.2 Horizontale Segregation bei Promovierten und Habilitierten.....	53
2.2.1 Promovierte Frauen und Männer – fächergruppenspezifische Entwicklungen.....	53
2.2.2 Habilitierte Frauen und Männer – fächergruppenspezifische Entwicklungen.....	57
2.3 Wissenschaftliches und künstlerisches Hochschulpersonal.....	59
2.4 Akademische Karrierewege von Frauen und Männern in den Fächergruppen: Vergleich der Statusgruppen und Qualifizierungsstufen.....	62
3 TRÄGERSTRUKTUR UND HOCHSCHULARTEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN.....	66
4 STUDIERENDE UND QUALIFIZIERUNGEN AN DEN HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW	68
4.1 Entwicklung der Studierendenzahlen und Frauenanteile.....	68
4.1.1 Entwicklung an den Universitäten	68
4.1.2 Entwicklung an den Fachhochschulen	71
4.1.3 Entwicklung an den Kunsthochschulen	73
4.2 Geschlechterunterschiede bei den Studienabschlüssen	75
4.3 Geschlechterunterschiede bei Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren	79
4.3.1 Promotionen.....	79
4.3.2 Habilitationen und Juniorprofessuren	80

5	PROFESSUREN, PERSONAL UND HOCHSCHULLEITUNGSGREMIEN NACH GESCHLECHT – VERTIKALE SEGREGATION	82
5.1	Professuren an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nach Hochschulform und Geschlecht	83
	5.1.1 Universitäten	83
	5.1.2 Universitätskliniken	83
	5.1.3 Fachhochschulen	85
	5.1.4 Kunsthochschulen	86
	5.1.5 Professorinnen und Professoren nach Fächergruppen	86
5.2	Hauptamtliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal (ohne Professuren) in Trägerschaft des Landes NRW nach Hochschulform und Geschlecht	90
	5.2.1 Universitäten	90
	5.2.2 Universitätskliniken	91
	5.2.3 Fachhochschulen	91
	5.2.4 Kunsthochschulen	93
5.3	MitarbeiterInnen in Technik, Verwaltung und Pflege in Trägerschaft des Landes NRW nach Hochschulform und Geschlecht	94
	5.3.1 Universitäten	95
	5.3.2 Universitätskliniken	96
	5.3.3 Fachhochschulen	96
	5.3.4 Kunsthochschulen	98
5.4	Hochschulleitungen und Führungsgremien nach Hochschulform und Geschlecht	98
	5.4.1 Leitungsgremien nach Geschlecht	99
	5.4.2 Hochschulleitungen differenziert nach Hochschulart	102
6	BETEILIGUNG VON FRAUEN IM VERGLEICH – DIFFERENZIERT NACH HOCHSCHULFORM, QUALIFIZIERUNGS- UND HIERARCHIESTUFEN	105
6.1	Universitäten	105
6.2	Universitätskliniken	107
6.3	Fachhochschulen	108
6.4	Kunsthochschulen	109
7	GESCHLECHTER(UN)GLEICHGEWICHTE IN DEN FÄCHERGRUPPEN	111
7.1	Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	111
7.2	Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften	114
7.3	Fächergruppe Ingenieurwissenschaften	116
7.4	Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften	118
7.5	Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	120
7.6	Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft	122
7.7	Fächergruppe Sport	124
7.8	Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	125
8	INTERNATIONALITÄT UNTER GENDER-ASPEKTEN	127
8.1	Internationale Studierende (BildungsinländerInnen und BildungsausländerInnen) an den Hochschulen der Bundesländer	127
8.2	Internationale Studierende in Nordrhein-Westfalen nach Trägerstruktur der Hochschulen	129
8.3	Internationale Studierende in den Fächergruppen	131
8.4	Internationale Hochschulangehörige an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW	133
	8.4.1 Universitäten	134
	8.4.2 Fachhochschulen	136
	8.4.3 Kunsthochschulen	137
9	GENDER-DATENPROFILE DER HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN	
	Erläuterungen der Gender-Datenprofile	140
	<i>RWTH Aachen</i>	142
	<i>Universität Bielefeld</i>	144
	<i>Ruhr-Universität Bochum</i>	146
	<i>Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn</i>	148
	<i>TU Dortmund</i>	150
	<i>Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf</i>	152
	<i>Universität Duisburg-Essen</i>	154
	<i>FernUniversität in Hagen</i>	156

<i>Deutsche Sporthochschule Köln</i>	158
<i>Universität zu Köln</i>	160
<i>Westfälische Wilhelms-Universität Münster</i>	162
<i>Universität Paderborn</i>	164
<i>Universität Siegen</i>	166
<i>Bergische Universität Wuppertal</i>	168
<i>Fachhochschule Aachen</i>	170
<i>Fachhochschule Bielefeld</i>	172
<i>Hochschule Bochum</i>	174
<i>Hochschule für Gesundheit Bochum</i>	176
<i>Fachhochschule Dortmund</i>	178
<i>Fachhochschule Düsseldorf</i>	180
<i>Westfälische Hochschule</i>	182
<i>Hochschule Hamm-Lippstadt</i>	184
<i>Fachhochschule Südwestfalen</i>	186
<i>Hochschule Rhein-Waal</i>	188
<i>Fachhochschule Köln</i>	190
<i>Hochschule Niederrhein</i>	192
<i>Hochschule Ostwestfalen-Lippe</i>	194
<i>Hochschule Ruhr West</i>	196
<i>Fachhochschule Münster</i>	198
<i>Hochschule Bonn-Rhein-Sieg</i>	200
<i>Hochschule für Musik Detmold</i>	202
<i>Kunstakademie Düsseldorf</i>	204
<i>Robert Schumann Hochschule Düsseldorf</i>	206
<i>Folkwang Universität der Künste</i>	208
<i>Hochschule für Musik und Tanz Köln</i>	210
<i>Kunsthochschule für Medien Köln</i>	212
<i>Kunstakademie Münster</i>	214

Teil B: Gleichstellungspolitische Interventions- und Steuerungsmaßnahmen.....217

1	ZIEL- UND LEISTUNGSVEREINBARUNG IV: GENDER MAINSTREAMING UND HOCHSCHULSTEUERUNG	219
1.1	Gleichstellungsaspekte in den Zielvereinbarungen	219
1.1.1	Gleichstellung/Gender Mainstreaming in den ZLV der Universitäten	220
1.1.2	Gleichstellung/Gender Mainstreaming in den ZLV der Fachhochschulen.....	223
1.1.3	Gleichstellung/Gender Mainstreaming in den ZLV der Kunst- und Musikhochschulen	225
1.2	Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies	227
2	FRAUENFÖRDERPLÄNE: GLEICHSTELLUNG IN DEN FACHBEREICHEN UND ZENTRALEN EINRICHTUNGEN	231
2.1	Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne an nordrhein-westfälischen Hochschulen – Umsetzung der gesetzlichen Regelungen	232
2.1.1	Aufbau und zentrale Inhalte der Frauenförderpläne/Gleichstellungspläne	236
2.1.2	Gleichstellungsmaßnahmen	237
3	FAMILIENFREUNDLICHE HOCHSCHULEN: ANGEBOTE ZUR KINDERBETREUUNG UND BERATUNG	243
3.1	Angebote zur Kinderbetreuung und zur Unterstützung von Familie und Beruf/Studium	244
3.1.1	Angebote zur Kinderbetreuung	245
3.1.2	Angebote zur Beratung und Unterstützung	247
4	GLEICHSTELLUNG AN DEN HOCHSCHULEN: STEUERUNGSMODELLE, INSTITUTIONALISIERUNG, ARBEITSFELDER	248
4.1	Gleichstellungsbeauftragte im Hochschulgefüge – neue und alte Herausforderungen	248
4.2	Neue Steuerungsmodelle zur Gleichstellung.....	251
4.3	Novellierung Landesgleichstellungsgesetz und Hochschulgesetz als Chance zur Stärkung der Gleichstellungsarbeit	254

Teil C: Der Weg zur Professur: Hochschullaufbahnen, Professorabilität und Berufungsverfahren257

1	STRUKTUR UND ABLAUF EINES BERUFUNGSVERFAHRENS.....	260
1.1	Exkurs – drei Phasen eines Berufungsverfahrens im Überblick	260
1.2	Landesweite und hochschulinterne Verfahrensregelungen und Handreichungen für geschlechtergerechte Berufungsverfahren.....	263
1.2.1	Gesetzliche Gleichstellungsregelungen – HG und LGG.....	264
1.2.2	Gleichstellungsmaßnahmen in Berufsordnungen und Leitfäden der Hochschulen.....	265
2	GELINGEN VON WISSENSCHAFTSKARRIEREN – EINE EXPLORATIVE VORSTUDIE ZUR ANNÄHERUNG AN DAS FORSCHUNGSFELD.....	266
2.1	Explorative Vorstudie.....	267
2.2	Erfahrungen auf dem Weg zur Professorabilität und mit Berufungsverfahren.....	268
2.2.1	Wissenschaft als Beruf: Selbstkonzept/Selbstverständnis und Fremdwahrnehmung.....	268
2.2.2	Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft und ihre Auswirkungen.....	271
2.2.3	Lebensgestaltung: Beziehungen und Work-Life-Balance	274
2.2.4	Stellschrauben für gelungene Wissenschaftskarrieren – Bedeutung professioneller Kontakte und Netzwerke	277
2.2.5	Erfahrungen mit und Erleben von Berufungsverfahren.....	280
2.3	Schlussfolgerungen und weitergehende Forschungsfragen.....	283
3	BERUF(UNG) UND GESCHLECHT: ERFAHRUNGEN UND EINSTELLUNGEN VON PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN AN NORDRHEIN-WESTFÄLISCHEN HOCHSCHULEN.....	286
3.1	Online-Erhebung – zur Methodik und Untersuchungsgruppe	286
3.2	Berufswunsch Professorin/Professor: Zeitpunkt, Motive und Impulse	290
3.2.1	(Berufs-)Biografischer Zeitpunkt.....	290
3.2.2	Motive und Impulse.....	292
3.3	Der Weg zur Professur: von der Ausschreibung bis zur Einladung.....	295
3.3.1	Ausschreibung der Professur – zur Bedeutung von Fachzeitschriften, Stellenbörsen und Netzwerken	295
3.3.2	Aufforderung zur Bewerbung.....	296
3.3.3	Anzahl Bewerbungen und Einladungen zum Probenvortrag.....	296
3.3.4	Bewerbungsverhalten – passend oder breit bewerben	297
3.4	Erfahrungen von Bewerberinnen/Bewerbern in Berufungsverfahren	298
3.4.1	Erfahrungen mit Berufungsverfahren.....	298
3.4.2	Besetzung der Berufungskommissionen nach Geschlecht.....	302
3.4.3	Diskriminierungserfahrungen in Berufungsverfahren.....	303
3.4.4	Diskriminierung in Berufungsverfahren nach Hochschulart und Fächergruppen.....	307
3.4.5	Gleichstellungsbeauftragte in Berufungsverfahren.....	309
3.5	Haltungen zur Bevorzugung von Frauen nach dem Landesgleichstellungsgesetz in Berufungsverfahren.....	312
3.5.1	Zustimmende Haltungen zur Bevorzugung von Frauen	314
3.5.2	Ablehnende Haltungen zur Bevorzugung von Frauen	315
3.5.3	Haltungen nach Alter, Hochschulart und Fächergruppe.....	316
3.6	Berufungsverfahren aus Sicht der Mitglieder einer Berufungskommission	320
3.6.1	Informelle Absprachen aus Sicht von Berufungskommissionen	320
3.6.2	Einstellungen zur Berufung vorab festgelegter Kandidatinnen/Kandidaten.....	321
3.7	Förderliche Faktoren auf dem Weg zur Professur.....	326
3.7.1	Netzwerke als Erfolgsfaktor für eine Hochschulkarriere.....	331
3.7.2	Coachings und Trainings auf dem Weg zur Professur.....	331
3.8	Hinderliche Faktoren auf dem Weg zur Professur	334
3.8.1	Hinderliche Faktoren nach Hochschulart und Fächergruppe.....	336
3.8.2	Hinderungsfaktor Mobilität und/oder Partnerschaft	339
3.9	Kriterien zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren.....	342
4	GESCHLECHTERGERECHTE BERUFUNGSVERFAHREN – EXPERTISE AUS DEN HOCHSCHULEN	350
4.1	Auswahl der ExpertInnen und Analyse der ExpertInnen-Interviews	350
4.2	Zur Problemstellung – Geschlecht als Einflussgröße auf dem Weg zur Professur.....	352
4.2.1	Männlich dominierte Wissenschafts- und Hochschulkultur.....	352
4.2.2	Geschlechtsspezifische Karriereentscheidungen	355
4.3	Geschlechter(un)gerechte Berufungsverfahren.....	357
4.3.1	Öffentliche Ausschreibungen/Besetzung mit WunschkandidatInnen	357
4.3.2	Akteursgruppen und ihr Einfluss in Berufungsverfahren	358
4.3.3	Komplexität der Berufungsverfahren und Geschlecht als Selektionskriterium	362

4.4	Erfordernisse und Empfehlungen aus den Hochschulen	367
4.4.1	Vorbereitung auf eine Professur	367
4.4.2	Mangel an Bewerberinnen und aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen	370
4.4.3	Qualitätssicherung in Berufungsverfahren	372
4.4.4	Notwendige Änderungen der gesetzlichen Regelungen für mehr Chancengleichheit in Berufungsverfahren	377
4.4.5	Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten und Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit	379

Zusammenfassung: Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren – Analysen, Erfordernisse und Empfehlungen 383

1	HOCHSCHULENTWICKLUNGEN: GESCHLECHTSDIFFERENZIERTE DATEN UND ANALYSEN	384
1.1	Geschlechterungleichheiten nach Qualifizierungs- und Statusgruppen – vertikale Segregation	384
1.1.1	Geschlechterungleichheiten in den Qualifizierungsstufen	384
1.1.2	Geschlechterungleichheiten nach Statusgruppen	386
1.2	Geschlechterungleichheiten nach Fächergruppen – horizontale Segregation	388
1.2.1	Fachliche Segregation auf der Ebene der Qualifizierungsstufen	388
1.2.2	Fachliche Segregation auf der Ebene des Hochschulpersonals	390
1.3	Geschlechtergerechte Hochschulen – Forschungs- und Handlungsbedarf	391

2	GLEICHSTELLUNGSPRAKTIKEN: LANDES- UND HOCHSCHULWEITE INTERVENTIONS- UND STEUERUNGSMASSNAHMEN	394
2.1	Ziel- und Leistungsvereinbarungen	394
2.2	Frauenförderpläne – Gleichstellungspläne	395
2.3	Familienfreundliche Hochschulen: Kinderbetreuungs- und Beratungsangebote	396
2.4	Gleichstellungsstrukturen und -maßnahmen	397

3	DER WEG ZUR PROFESSUR: WISSENSCHAFTSKARRIEREN UND BERUFUNGSVERFAHREN	398
3.1	Förderliche und hinderliche Faktoren für Wissenschaftskarrieren	399
3.1.1	Individuelle Ebene: Selbstkonzept, Selbstwirksamkeit, Selbstwahrnehmung	399
3.1.2	Organisationale Ebene: Wissenschaft und Hochschule als vergeschlechtlichte Systeme	401
3.2	Förderliche und hinderliche Faktoren für geschlechtergerechte Berufungsverfahren und für Berufungen von Frauen auf Professuren	403
3.2.1	Individuelle Ebene: förderliche und hinderliche Faktoren für Frauen auf dem Weg zur Professur	403
3.2.2	Organisationale Ebene: förderliche und hinderliche Faktoren zur Umsetzung geschlechtergerechter Verfahren	405
3.3	Hochschullaufbahnen und Berufungsverfahren im Spannungsfeld von Individuum, Organisation und Gesellschaft	407

4	ERFORDERNISSE UND EMPFEHLUNGEN FÜR GESCHLECHTERGERECHTE BERUFUNGSVERFAHREN UND FÜR DIE ERHÖHUNG DES PROFESSORINNENANTEILS	408
4.1	Empfehlungen an die Politik auf Bundes- und Landesebene	409
4.2	Empfehlungen an die Hochschulleitungen	411
4.3	Empfehlungen an die Fakultäten (Fakultätsrat/Fachbereichsrat und Dekanin/Dekan)	412
4.4	Empfehlungen an die Berufungskommissionen (Mitglieder und Vorsitzende/Vorsitzender)	414
4.5	Empfehlungen an die Berufsbeauftragten	416
4.6	Empfehlungen für die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	417
4.7	Empfehlungen an die externen Gutachterinnen/Gutachter	418

VERZEICHNISSE	419	
1	Literatur- und Quellenverzeichnis	420
2	Abkürzungen	424
3	Abbildungsverzeichnis	425
4	Tabellenverzeichnis	426
5	Anhang	428

Impressum	428
-----------------	-----



Einleitung

1 Zielsetzung und Aufbau des Gender-Reports	12
2 Methodisches Vorgehen und Durchführung der Befragungen	15

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (Art. 3 Abs. 2 GG)

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist ein lang erklärtes Ziel der Politik, das in den letzten Jahren durch vielfältige Initiativen und Programme im Hochschulbereich erheblich an Dynamik gewonnen hat. Inwieweit haben die nordrhein-westfälischen Hochschulen den Verfassungsauftrag zur Gleichstellung umgesetzt? Der Gender-Report 2010 hat mit dieser Frage erstmalig in umfassender Weise die Geschlechter(un)gerechtigkeit in Nordrhein-Westfalen auf Hochschulebene in den Blick genommen. Es konnte gezeigt werden, dass die Beteiligung von Frauen im Hochschul- und Wissenschaftssystem auf allen Qualifikationsstufen

zugenommen hat und dass besonders durch vielfältige Konzepte, Ideen und Maßnahmen von GleichstellungsakteurInnen vor Ort an den Hochschulen Erfolge in diesem Bereich zu verzeichnen sind. Nichtsdestotrotz sind die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen noch weit von der Geschlechterparität entfernt, sodass es weiterer Anstrengungen und erheblicher Bemühungen bedarf, um langfristig das Ziel einer geschlechtergerechten Hochschullandschaft zu erreichen. Wie haben sich die Frauen- und Männeranteile in den letzten Jahren entwickelt? Wie verlaufen Hochschullaufbahnen, Professorabilität und Berufungsverfahren unter Gender-Aspekten betrachtet? Welche Prozesse wurden angestoßen, um die Geschlechterdisparität zu reduzieren und die Partizipation an der Entwicklung hin zu einer geschlechtergerechten Hochschule in allen Statusgruppen, Qualifizierungsstufen, Fächergruppen, Fakultäten und Hochschulleitungen auszuweiten?

1 ZIELSETZUNG UND AUFBAU DES GENDER-REPORTS

Im Gender-Report 2013, der die Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen kritisch in den Blick nimmt, stehen die Entwicklung von Hochschulstrukturen und von Hochschulsteuerung mittels Gleichstellungsinstrumenten sowie der Verlauf von Hochschulkarrieren im Fokus.

Wie verlaufen die Prozesse von Hierarchisierung und Exklusion in Wissenschaft und Hochschule in Bezug auf Gender-Aspekte? Da die Hochschulen seit 2007 nicht mehr unter die Berichtspflicht des Landesgleichstellungsgesetzes fallen, dient der vorliegende Bericht auch als Evaluation über den Stand der Gleichstellung von Frau und Mann an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Im dritten Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes heißt es hierzu:

„Seit dem 01.01.2007 sind die Universitäten und Fachhochschulen Körperschaften des Öffentlichen Rechts mit eigener Dienstherreneigenschaft. Deshalb werden sie im Rahmen der LGG-Berichterstattung nun nicht mehr erfasst. Um dem Informationsrecht des Landtags Rechnung zu tragen, wurde das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung Nordrhein-Westfalen vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie (MIWFT) beauftragt, einen Gender-Report über die Hoch-

schulen im Land zu erstellen. Im Dezember 2010 wurde der Gender-Report 2010 Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen vorgelegt. Er soll zukünftig in regelmäßigen Abständen fortgeschrieben werden.“ (MGEPA 2012: 36)

Bei dem Gender-Report 2013, der sich aus drei Teilstudien zusammensetzt, handelt es sich sowohl um eine Fortschreibung auf der Basis der amtlichen Statistik – insbesondere der Daten zu den Hochschulstrukturen – als auch um neue Erhebungen, die der Erforschung des Zusammenhangs von Hochschullaufbahnen, Professorabilität und Berufungsverfahren aus der Gender-Perspektive dienen. Der Bericht besteht neben der Einleitung und dem Schlusskapitel sowie einem ausführlichen Anhang aus drei Teilstudien, die sich durch eigenständige Fragestellungen und methodische Ansätze auszeichnen:

Teil A: Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen – Daten, Strukturen, Entwicklungen

Teil B: Gleichstellungspolitische Interventions- und Steuerungsmaßnahmen

Teil C: Der Weg zur Professur: Hochschullaufbahnen, Professorabilität und Berufungsverfahren

1.1 Teil A: Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen – Daten, Strukturen, Entwicklungen

Bei der Analyse der Daten und Strukturen, die im Teil A erfolgt, werden zunächst die Befunde der nordrhein-westfälischen Hochschulen in einen Vergleich zu den Hochschulen anderer Bundesländer gesetzt. Dieses Ergebnis hat nicht nur für Nordrhein-Westfalen eine hohe Bedeutung, sondern für die gesamte Bundesrepublik. Aufgrund der außerordentlichen Hochschuldichte war im Jahr 2011 jede/r vierte Studierende an einer Hochschule in NRW immatrikuliert. Daher hat die Umsetzung geschlechtergerechter Hochschulen in diesem Bundesland hohe Auswirkungen für das gesamte Hochschulsystem Deutschlands.

Zu Beginn des Datenreports wird die Entwicklung der landes- und bundesweiten Analyse differenziert nach Fächergruppen – die sogenannte horizontale Segregation – und nach Statusgruppen – die sogenannte vertikale Segregation – analysiert. Im Anschluss daran folgt die Aufbereitung der Daten und Entwicklungen der nordrhein-westfälischen Hochschulen nach Hochschulart. Nach einem kurzen Überblick über die Trägerstruktur stehen bei dieser detaillierten Analyse die 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Fokus. Der Betrachtungsrahmen umfasst, von einigen Ausnahmen abgesehen, den Zeitraum von 2001 bis 2011. Mit Blick auf diese Dekade wird danach gefragt, wie sich die Zahlen der Studentinnen und Studenten, der Absolventinnen und Absolventen, der Neu-Promovierten und der habilitierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler entwickelt haben. Ein besonderes Gewicht wird auf die Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren und den Hochschulleitungen gelegt: Wie und in welchem Tempo verändern sich die bisher stark männerdominierten Führungsebenen in Wissenschaft und Hochschule? Da diese Informationen über die Hochschulstatistik bislang kaum zugänglich sind, wurde hier eine eigene Datenerhebung durchgeführt. Der Aspekt der Integration und Internationalität, der aktuell unter dem Begriff Diversity an den Hochschulen vermehrt aufgegriffen wird, wird zudem mit dem Gender-Aspekt verknüpft, indem danach gefragt wird, in welchem Umfang Frauen und Männer als Bildungsausländerinnen/Bildungsausländer bzw. Bildungsinländerinnen/Bildungsinländer an nordrhein-westfälischen Hochschulen studieren und wie hoch der internationale Anteil an Professorinnen und Professoren sowie an den wissenschaftlichen und

künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Promovierten ist. Einen bedeutenden Teil nehmen nachfolgend die Gender-Profile der einzelnen Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ein (14 Universitäten, 16 Fachhochschulen und sieben Kunsthochschulen). Hier wird für jede einzelne Hochschule in Trägerschaft des Landes ein knapp gehalten Überblick über die wesentlichen genderbezogenen Daten zusammengestellt.

1.2 Teil B: Gleichstellungspolitische Interventions- und Steuerungsmaßnahmen

In Teil B werden anknüpfend an die Ergebnisse der Längsschnittanalyse die gleichstellungspolitischen Konzepte und Maßnahmen der nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes in den Blick genommen, die von den Hochschulen initiiert und durchgeführt werden, um dem Geschlechterungleichgewicht auf vertikaler und horizontaler Ebene entgegenzuwirken. Auf der Grundlage einer Dokumentenanalyse und einer Internetrecherche werden gleichstellungspolitische Instrumente und Hochschulsteuerungsmaßnahmen der Universitäten, Fachhochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen in einem Querschnitt analysiert, verglichen und prägnante Unterschiede zwischen den Hochschularten benannt. Ziel ist es, ein Gesamtbild der vorhandenen Gleichstellungspraktiken und Entwicklungen an den Hochschulen aufzuzeigen sowie notwendige Veränderungen bzw. erforderliche Vorgaben auf hochschulpolitischer Ebene zu identifizieren.

Durch die Hochschulreformen der letzten Jahre und die damit gestiegene Autonomie der Hochschulen steigt auch deren Selbstverantwortung, die Gleichstellung von Frau und Mann im Hochschulentwicklungs- und -steuerungskonzept nachhaltig zu integrieren. Im ersten Schritt wird deshalb der Frage nachgegangen, auf welche Ziele und zu erreichende Leistungen die Hochschulleitungen sich mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW verständigt haben, um dem Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern aktiv entgegenzuwirken. Anschließend richtet sich die Aufmerksamkeit auf die Fakultäten, Fachbereiche und zentralen Einrichtungen, die auf lokaler Ebene für die Herstellung von Chancengleichheit eine zentrale Rolle einnehmen. Es werden die nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) aufzustellenden Frauenförderpläne (FFP) untersucht, die, basierend auf den aktuellen Studie-

renden- und Beschäftigtenzahlen, konkrete Gleichstellungsziele und geplante Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den einzelnen Bereichen für die Dauer von drei Jahren festlegen. Ein großer Teil der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen besteht – da sich die Vereinbarkeitsproblematik aufgrund des Traditionalisierungseffekts durch Elternschaft nach wie vor als Karrierehemmnis für Frauen erweist – zudem in der Schaffung familienfreundlicher Arbeits- und Studienbedingungen. Teil B konzentriert sich vor allem auf die Angebote zur Kinderbetreuung und zur Beratung und Unterstützung von Studierenden und Hochschulbeschäftigten mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Dabei wird untersucht, welche Arten von Angeboten existieren und welche Entwicklungen sich in diesem Bereich zeigen. Außerdem wird eruiert, wie viele Betreuungsplätze und -möglichkeiten für Hochschulangehörige zur Verfügung stehen. Als vierter Bereich der Gleichstellungspraxis an den Hochschulen in NRW werden abschließend die Gleichstellungsinitiativen und das Gleichstellungsmanagement in den Blick genommen. Es wird danach gefragt, welche Aufgaben die Gleichstellungsbeauftragten haben, über welche Ressourcen sie verfügen und welche Gleichstellungsprojekte sie initiieren. Ebenso wird das Augenmerk darauf gerichtet, wie sich ihr Tätigkeitsfeld im Zuge der neuen Hochschulreformen wandelt und welche neuen Gleichstellungsstrukturen sowie gleichstellungspolitischen Handlungsfelder sich zunehmend an den Hochschulen ausdifferenzieren.

1.3 Teil C: Der Weg zur Professur: Hochschullaufbahnen, Professorabilität und Berufungsverfahren

Das Leaky-Pipeline-Phänomen und die vertikale Geschlechtersegregation an den Hochschulen des Landes NRW wirken sich zuungunsten des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und des Frauenanteils an den Professuren aus. Welche Faktoren begünstigen einen Ausstieg bzw. einen Verbleib in Wissenschaft und Hochschule? Warum gibt es einen geschlechterungleichen Verlauf von Wissenschaftskarrieren? Wie wirken geschlechtsdifferente Selektionsmechanismen? In Teil C des Gender-Reports 2013 wird diesen Fragen nachgegangen. Dazu wurden insbesondere die Qualifizierungsverläufe und Berufungsverfahren von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erforscht sowie die nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren, die an den Universitäten, Fach- und

Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW lehren und forschen, zu ihren Erfahrungen bezogen auf hinderliche und förderliche Faktoren für Hochschullaufbahnen und zur Professorabilität befragt.

Diese Teilstudie gilt der Klärung der Frage, warum im wissenschaftlichen Feld auf dem Weg zur Professur auffallend viele Frauen verloren gehen. Dabei interessiert insbesondere die letzte vor der Professur liegende Qualifikationsphase. Diese ist zum einen die Zeit nach dem Abschluss der Promotion, in der weitere Qualifikationen erlangt werden, und zum anderen die Zeit der Bewerbungen auf Professuren bzw. äquivalent hierzu die Zeit der Umorientierung und des Verlassens des hochschulischen (und unter Umständen auch des wissenschaftlichen) Berufsfelds. Haben Erfahrungen von Anerkennung und Ablehnung einen geschlechtsspezifischen Einfluss auf den Verlauf der Wissenschaftskarrieren von Männern und Frauen? Ist der Zugang zu (in-)formellen Netzwerken immer noch geschlechtlich reglementiert und wenn ja, wirkt sich dies auf die Karriereverläufe von Männern und Frauen aus? Wie gelingt es Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, ihre Work-Life-Balance zu gestalten und hat diese Gestaltung Einfluss auf die Karriereorientierung im wissenschaftlichen Feld? Inwiefern werden Berufungsverfahren von den Bewerberinnen und Bewerbern als transparent wahrgenommen und zeigt sich hier ein geschlechtsspezifischer Zusammenhang? Die Beantwortung dieser Fragen fließt dabei zugleich in die Entwicklung konkreter Handlungsempfehlungen für die politischen Akteurinnen und Akteure, die Hochschulen und die Gleichstellungsorgane an den Hochschulen ein.

1.4 Zusammenfassung, Erfordernisse und Empfehlungen

Abgeschlossen wird der Bericht mit einer Zusammenfassung aller drei Teile, in der die zentralen Befunde resümiert werden. Dabei richtet sich der Fokus auf die bestehenden Geschlechterungerechtigkeiten und gleichstellungspolitischen Herausforderungen sowie auf Entwicklungstendenzen in einzelnen Bereichen und Ebenen der Hochschulen.

Hieraus werden konkrete Handlungsempfehlungen abgeleitet, die abschließend vorgestellt werden. Die „Erfordernisse und Empfehlungen für geschlechtergerechte Berufungsverfahren und die Erhöhung des Professorinnenanteils“ können von den verschiede-

nen hochschulpolitischen AkteurInnen aus der Politik, den Hochschulen und den Gleichstellungsorganen genutzt werden, um die Berufungsverfahren an

Hochschulen in Nordrhein-Westfalen geschlechtergerechter zu gestalten.

2 METHODISCHES VORGEHEN UND DURCHFÜHRUNG DER BEFRAGUNGEN

Der Gender-Report 2013 ist im Rahmen der Sozialberichterstattung (Kramer/Mischau 2010) zu verorten. Im Rahmen einer deskriptiven Sozialforschung stehen die Datenerhebung, Datenaufbereitung und Datenanalyse dabei im Vordergrund. Die Daten sollen als „Spiegel“ fungieren, der die Geschlechterverhältnisse an den nordrhein-westfälischen Hochschulen wiedergibt.

Da es sich bei dem Gender-Report 2013 um eine Fortschreibung handelt, werden in den verschiedenen Längsschnittanalysen die Zeiträume in der Regel erst ab dem Jahr 2000 (in einzelnen Abbildungen werden auch Daten vor 2000 einbezogen) erfasst. Analysen zu den Daten vor 2000 können im Gender-Report 2010 (vgl. Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010) nachgelesen werden. In differenzierten Tabellen wird entweder 2011 als alleiniges Bezugsjahr zugrunde gelegt oder das Jahr 2001 zum Vergleich herangezogen.

Der Gender-Report 2013 basiert auf verschiedenen Erhebungen und Analysen. Diese basieren auf folgenden methodischen Verfahren:

Quantitative Längsschnittstudie: Sekundärstatistische Auswertung und Aufbereitung der Daten der amtlichen Statistik.

Recherche der Hochschulgremien: Auswertung der Webseiten der Hochschulen und ggf. ein gezieltes Nachfragen bei den Hochschulen zur Ermittlung der Frauen- und Männeranteile an Hochschulleitungen/Hochschulgremien.

Dokumentenanalyse: Berufungsleitfäden und -verordnungen, Ziel- und Leistungsvereinbarungen, Frauenförderpläne und weitere Dokumente.

Qualitative Interviewstudie: Themenzentrierte Interviews über das Gelingen von Wissenschaftskarrieren und ExpertInneninterviews über Berufungsverfahren.

Mixed-Method-Online-Erhebung: Online-Befragung aller Professorinnen und Professoren an nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW über Berufungsverfahren und Wissenschaftskarrieren (Kombination quantitativer und qualitativer Fragen).

Im Folgenden werden die einzelnen methodischen Ansätze, durchgeführten Untersuchungen und Auswertungsverfahren im Überblick vorgestellt.

2.1 Teil A: Quantitative Längsschnittstudie

Die Fortschreibung der Daten bietet die empirische Basis zur Fortführung der quantitativen Längsschnittstudie „Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen“. Aufbauend auf dem ersten Gender-Report (2010) wurden die Entwicklungen der geschlechterdifferenzierten Daten fortgeschrieben und analysiert. Der Untersuchungszeitraum umfasste dabei im Regelfall zehn Jahre (Vergleich 2001 und 2011 bzw. 2000–2011), sodass im Datenreport insbesondere danach gefragt wird, was sich seit der Jahrtausendwende an den nordrhein-westfälischen Hochschulen und im Vergleich der Bundesländer insgesamt getan hat. Lassen sich die ersten zehn Jahre des neuen Jahrtausends als gleichstellungspolitischer Fortschritt bezeichnen?

Bei der Längsschnittanalyse der Daten wurden folgende Schwerpunkte gesetzt:

Entwicklung der Hochschullandschaft in Nordrhein-Westfalen im Vergleich zu anderen Bundesländern: Auf der Grundlage der Daten der amtlichen Statistik wird zunächst nach den Veränderungen der Gesamtzahlen und der Frauen- und Männeranteile gefragt – jeweils bezogen auf die verschiedenen akademischen Qualifizierungsstufen und Statusgruppen: Studierende und Absolventinnen und Absolventen, Promovierte, Habilitierte sowie die verschiedenen Gruppen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals.

Horizontale Segregation – Entwicklungen in den unterschiedlichen Fächergruppen/Disziplinen: Die unterschiedliche Beteiligung von Frauen und Männern in den einzelnen Fächern ist ein zentrales Hindernis bei der Entwicklung hin zu einer geschlechtergerechten Hochschule. Diese horizontale Segregation ist immer auch verschränkt mit einer vertikalen Segregation. Ein weiterer Schwerpunkt ist deshalb die fächergruppendifferenzierte Analyse der Entwicklung auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen – unter besonderer Berücksichtigung der MINT-Fächer. Auch Unterschiede in der Geschlechterverteilung innerhalb der neun großen Fächergruppen werden dabei herausgearbeitet. Ebenso wird auch auf dieser Ebene die Entwicklung in NRW mit der Entwicklung in den anderen Bundesländern verglichen.

Entwicklungen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW: Im Weiteren wird die Entwicklung der vorstehend genannten Indikatoren auf der Ebene der einzelnen Hochschulen in Nordrhein-Westfalen untersucht, um jede einzelne Hochschule anhand verschiedener genderbezogener Indikatoren einordnen zu können. Diese Analyse erfolgt nach Hochschularten getrennt (Universitäten, Fachhochschulen, Kunsthochschulen), um die unterschiedlichen Entwicklungspfade sichtbar zu machen. Ziel ist es, Leistungen bzw. Leerstellen der einzelnen Hochschulen im Bemühen um eine paritätische Beteiligung von Frauen und Männern auf allen Ebenen erkennbar zu machen. Auch hier werden sowohl die unterschiedlichen Statusgruppen und Qualifizierungsstufen als auch die Unterschiede zwischen den Fächergruppen in den Blick genommen. Zusätzlich wird auf Geschlechterunterschiede innerhalb verschiedener Arten von Studienabschlüssen (u. a. Bachelor, Master und Lehramtsabschlüssen) sowie auf die Beteiligung internationaler Studierender und Hochschulangehöriger eingegangen. Zudem wird der Fokus auf die Entwicklung der geschlechterdifferenzierten Zahlen zur Hochschulführung und zur Besetzung von Gremien gerichtet. Da solche Daten auf Hochschulebene bislang nicht durch die amtliche Statistik verfügbar sind, wurde eine eigene Datenerhebung an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW durchgeführt.

Gender-Profile der Hochschulen: Auf der Grundlage der Berechnungen zu den 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes (Kap. 3–8) wurde für jede Hochschule ein Gender-Datenprofil erstellt, das einen tabellarischen Überblick über verschiedene genderbezogene Indika-

toren gibt, jeweils versehen mit einem kurzen Kommentar. Den Datenprofilen vorangestellt sind (methodische) Erläuterungen zu den jeweils zwischen vier und fünf Tabellen dieser Profile.

Datengrundlage des Bundesländervergleichs

Die Grundlage bilden die hochschulstatistischen Daten des Statistischen Bundesamtes. Herangezogen werden dazu die Publikationen der Fachserie 11 (Bildung und Kultur). Im Einzelnen handelt es sich um die folgenden: Die Reihe 4.1 Studierende an Hochschulen, 4.2 Prüfungen an Hochschulen, 4.3.1 Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen und 4.4 Personal an Hochschulen. Bei den Daten des Statistischen Bundesamtes wurden keine Datenbereinigungen vollzogen.

Bei den Analysen auf Bundesländerebene wurde aus Gründen der Übersichtlichkeit in den Abbildungen auf die Darstellung aller Bundesländer verzichtet, stattdessen wurde ein kontrastierender Vergleich einzelner Bundesländer (zwischen NRW und den Bundesländern, die den höchsten bzw. niedrigsten Wert für das aktuellste Jahr aufzeigen) gewählt.¹

Datengrundlage des Vergleichs der Hochschulen in Trägerschaft des Landes

Der Bericht zu den 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW basiert auf Sonderauswertungen des Landesbetriebs für Information und Technik (IT.NRW). Die Daten zur Studierenden-, Prüfungs- und Personalstatistik wurden für die Jahre 2000–2011 angefordert. Im Zuge dieser großen Datenanfrage wurde auch die Grundlage für die begleitende Datenbank „Gender-Report – Statistik on demand“ gelegt. Die Datenbank wird ab 2014 die zentralen hochschulspezifischen Daten online auf Abruf verfügbar machen und jährlich aktualisieren.²

Zusammengefasst ergeben sich folgende Abweichungen zum Gender-Report 2010:

¹ Die statistischen Daten zu den Zeitreihen aller Bundesländer befinden sich im Anhang. Dies trifft auf alle Daten zu, die in den Abbildungen des Gender-Reports 2013 visualisiert werden.

² Die Datenbank hat das Ziel, geschlechtsdifferenzierte Daten zu Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW zur Verfügung zu stellen, die jährlich fortgeschrieben werden und je nach Bedarf spezifisch („on demand“) recherchiert und miteinander verknüpft werden können. Gegenstand ist die Geschlechterverteilung auf den unterschiedlichen Qualifizierungsstufen (Studium, Promotion, Habilitation), in den Statusgruppen (wissenschaftliches und künstlerisches Personal, ProfessorInnen, Verwaltungspersonal) und auf den Leitungsebenen. Die Datenbank wird in Kürze auf der Website des Gender-Reports abrufbar sein (www.genderreport-hochschulen.nrw.de).

- Für die FH Südwestfalen wurden für 2001 nur die Daten der Märkischen FH berücksichtigt, aus der 2002 in einer Zusammenlegung mit Fachhochschulabteilungen der damaligen Universität-Gesamthochschule Paderborn die FH Südwestfalen hervorging. Nicht eingerechnet wurden die Daten dieser weiteren Fachhochschulabteilungen, die für 2001 der Universität Paderborn zugerechnet bleiben. Hierdurch kommt es für die FH Südwestfalen zu leichten Verzerrungen in den Ergebnissen, die sich aber zukünftig „auswachsen“ werden.
- Die Zusammenlegung der Gesamthochschulen Duisburg und Essen zur Universität Duisburg-Essen im Jahr 2003 führte im aktuellen Report dazu, dass die Daten der beiden Hochschulen bereits ab 2001 nicht mehr getrennt ausgewiesen werden.
- Weitere Zuordnungen, die sich durch die Umwandlungen der fünf Gesamthochschulen, der Neuordnung der Fachhochschulabteilungen und andere Umstrukturierungen ergeben, die auch die Kunst- und Musikhochschulen betreffen, wurden nicht mehr rückwirkend für 2001 umgesetzt, hierdurch kommt es teilweise zu Verzerrungen in den Ergebnissen, die sich aber bei zukünftigen Fortschreibungen verlieren werden.

2.2 Teil B: Dokumentenanalyse und Recherchen

Für die Analyse der Gleichstellungspraxis an den nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW wurde eine umfangreiche Dokumentenanalyse mit einer ergänzenden Internetrecherche durchgeführt. Bei der Fortschreibung wurden besonders drängende hochschulpolitische Gleichstellungsfragen vertiefend bearbeitet. Zu nennen sind hier:

- *Ziel- und Leistungsvereinbarungen IV:* Die aktuell gültigen Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV IV) zwischen den Universitäten, Fachhochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW wurden recherchiert und analysiert. Die getroffenen Vereinbarungen zur Gleichstellung wurden aus dem Dokumentenmaterial erhoben, kategorisiert und quantifiziert. Es sollten hierbei insbesondere Gemeinsamkeiten der einzelnen Hochschularten sowie Unterschiede zwischen den Universitäten, den Fachhochschulen sowie den Kunst- und Musikhochschulen herausgefiltert werden. Zudem wurden die vereinbarten Ziele und zu erreichenden Leistungen aller ZLV drei verschiedenen Typen (harte Kontrakte, eher harte Kontrakte, weiche Kontrakte) zugeordnet, um Aussagen über die Konkretheit und Verbindlichkeit der Übereinkünfte treffen zu können.
- *Frauenförderpläne der Fachbereiche und Fakultäten an nordrhein-westfälischen Hochschulen:* Für die Erhebung der Frauenförderpläne wurden alle Gleichstellungsbeauftragten und Hochschulleitungen der Universitäten, der Fachhochschulen sowie der Kunst- und Musikhochschulen gebeten, eine Anfrage (im Rahmen einer auszufüllenden Übersichtstabelle) zu den gültigen, ungültigen bzw. nicht fristgerecht fortgeschriebenen Frauenförderplänen aller Fachbereiche/Fakultäten und der zentralen Einrichtungen sowie zum Rahmenplan zu beantworten und zugleich die Frauenförderpläne nach Möglichkeit für die Analyse im Rahmen des Gender-Reports 2013 zugänglich zu machen. Ähnlich wie bei den Ziel- und Leistungsvereinbarungen wurden anschließend die zentralen Informationen aus dem zugeschickten Dokumentenmaterial herausgefiltert, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den verschiedenen Fachbereichen/Fakultäten und Hochschularten zu identifizieren sowie konkrete Maßnahmen zu kategorisieren. Im Fokus steht hierbei insbesondere die Untersuchung der Wirksamkeit der eingeführten Malus-Regelung in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen IV für fehlende/ungültige Frauenförderpläne.
- *Kinderbetreuung an den Hochschulen:* Für die Analyse der Kinderbetreuungs- und Beratungsangebote und die Errechnung der zur Verfügung stehenden Betreuungsplätze wurde auf die Datenbank des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW „Kinderbetreuungsangebote an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ zurückgegriffen. Diese Datenbank wurde auf der Basis einer Studie im Jahr 2004 (Becker/Riemann/Kortendiek 2004) entwickelt und wird seitdem kontinuierlich aktualisiert und erweitert. Die Kinderbetreuungseinrichtungen und die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen werden jährlich kontaktiert und um Überprüfung und ggf. Ergänzung der Betreuungsangebote gebeten, sodass ein systematischer Überblick über die hochschuleigenen und hochschulnahen Betreuungsmöglichkeiten vorhanden ist.

- *Ausdifferenzierung und Entwicklung der Gleichstellungsarbeit/neue Steuerungselemente zur Gleichstellung:* Die Aufgabenbereiche und Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten wurden anhand einer umfangreichen Internetrecherche untersucht. Aus den Internetseiten der Gleichstellungsbüros und der Hochschulorganisation aller Universitäten, Fachhochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen in NRW wurden die gleichstellungspolitischen Handlungsfelder im Hochschulbereich recherchiert. Ausgewertet wurde zudem die Datenbank „Gleichstellungsprojekte an Hochschulen in NRW“ des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, die auf der Basis der Analyse der Gleichstellungspraxis des letzten Gender-Reports 2010 entwickelt wurde und seitdem regelmäßig aktualisiert und ergänzt wird. Diese Datenbank bietet einen Überblick über die zahlreichen Initiativen und Projekte, die an den Hochschulen umgesetzt werden, um positive Effekte bei der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit zu erzielen.

2.3 Teil C: Interviewstudien und Online-Erhebung

Der Erforschung von Wissenschaftskarrieren und Berufungspraxen liegt ein mehrstufiges Konzept aus einer Vorstudie mit themenzentrierten Interviews, einer weiterführenden quantitativen Online-Befragung aller nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren sowie ergänzenden ExpertInneninterviews mit HochschulakteurInnen zugrunde.

Explorative Vorstudie

Für den Einstieg wurde ein explorativer Zugang zum Thema Wissenschaftskarrieren und Berufungspraxen gewählt. Hierzu wurden themenzentrierte Interviews mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern geführt, um sich gezielt dem Untersuchungsfeld nähern und erste Hinweise für das Gelingen bzw. Misslingen bei der Umsetzung des Karriereziels Professur erfassen zu können. In den durchgeführten themenzentrierten Interviews bildete die Frage nach dem Einfluss von Geschlecht und Geschlechterverhältnissen auf dem Weg zur Professur den Auftakt für das Gespräch. Hierdurch war es für die Interviewten möglich, je nach eigener Präferenz einen biografischen Einstieg für das themenzentrierte Interview oder einen stärker sachorientierten Zugang zur Fragestellung zu wählen. Ergänzend hierzu wurden aus einer systematischen Perspektive

Fragen zu folgenden Bereichen gestellt: (1) förderliche und hinderliche Faktoren für die Hochschullaufbahn, (2) Work-Life-Balance, (3) Berufswunsch Professorin/Professor und (4) Alternativen zur Wissenschaft. Ein Interviewleitfaden diente zur thematischen Orientierung und Unterstützung. In Anlehnung an Witzel wurden die Interviews prozessorientiert angelegt sowie als dialogische Arbeit begriffen und gehandhabt (vgl. Witzel 2000), d.h., die Prozessorientierung der ersten Erhebung hatte Auswirkungen auf die Auswahl der InterviewpartnerInnen. Nach dem methodischen Ansatz der Grounded Theory flossen die Ergebnisse aus den ersten Interviews in die weitere Auswahl von InterviewpartnerInnen und in die weitere Interviewgestaltung ein. Für alle Befragten gilt, dass sie entweder ihre hochschulische Laufbahn (ohne die Zeit des Studiums) in NRW verbracht haben oder aber seit mindestens zwei Jahren an einer Hochschule in NRW tätig sind bzw. vor ihrem Ausstieg aus dem wissenschaftlichen Feld dort tätig waren. Das Interview wurde im Anschluss transkribiert und Beschreibungen der Kommunikationssituation und Besonderheiten festgehalten. Auf der Grundlage der transkribierten und anschließend vollständig anonymisierten Interviews erfolgte die Auswertung, unter anderem durch eine computergestützte Analyse (Software atlas.ti).

Online-Befragung

Auf den Ergebnissen der Vorstudie aufbauend wurde im Anschluss die Online-Befragung der nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren über Berufungsverfahren und Hochschulkarrieren entwickelt. Es wurde eine internetbasierte Totalerhebung unter allen Professorinnen und Professoren an nordrhein-westfälischen Hochschulen als Online-Erhebung durchgeführt. Zur Grundgesamtheit zählen alle ProfessorInnen an den 37 nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes inklusive JuniorprofessorInnen, VertretungsprofessorInnen und apl. ProfessorInnen³. Die Grundgesamtheit wurde über die Websites der Hochschulen durch das Institut TNS Emnid ermittelt, das die Erhebung durchgeführt hat. Methodisch ist die Totalerhebung als Mixed-Method-Online-Erhebung konzipiert, da sowohl geschlossene als auch offene Fragen miteinander kombiniert wurden.

³ Die Abkürzung „apl.“ steht für „außerplanmäßige“ Professuren. Im HG NRW (§ 41 Abs. 1) heißt es hierzu: „Die Bezeichnung ‚außerplanmäßige Professorin‘ oder ‚außerplanmäßiger Professor‘ kann von Universitäten an Personen verliehen werden, die die Einstellungs Voraussetzungen einer Professorin oder eines Professors nach § 36 erfüllen und in Forschung und Lehre hervorragende Leistungen erbringen“.

1.724 Professorinnen und Professoren teilten im Jahr 2012 ihre Meinung und ihre Erfahrungen zu Berufungsverfahren und zu ihrem wissenschaftlichen Werdegang in der Online-Erhebung mit.⁴ Differenziert nach Geschlecht nahmen insgesamt 429 Professorinnen und 1.271 Professoren aus Hochschulen in NRW an der Studie zum Gender-Report 2013 teil.⁵ Das macht einen Frauenanteil von 24,9 % aus, der um knapp fünf Prozentpunkte höher als der Frauenanteil an der Grundgesamtheit ist. Die Vollerhebung zu Wissenschaftskarrieren und Berufungsverfahren der Professorinnen und Professoren an nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes kann in ihren zentralen Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Hochschulart, Besoldungsgruppe und Fächergruppe als hinreichend repräsentativ angesehen werden.

Die Auswertung der Erhebung ermöglicht es somit, quantitative Aussagen darüber zu treffen, wie die ProfessorInnen in NRW zu ihrem Beruf gelangt sind, welche Hürden sie bewältigen mussten, um das Ziel der Professur zu erlangen, und was aus ihrer Sicht zu entsprechendem Erfolg in Berufungsverfahren geführt hat. Besonderes Augenmerk wurde auf Geschlechteraspekte in den Karriereverläufen und Berufungsverfahren gelegt sowie auf die Einstellungen innerhalb der ProfessorInnenschaft zu Frauenförderung, Geschlechtergerechtigkeit und gesetzlichen Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes. Weitere Möglichkeiten für Analysen ergaben sich im Hinblick auf Partner- und Elternschaft sowie Mobilität.⁶

Leitfadengestützte ExpertInneninterviews

Ergänzend zur Befragung der nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren wurden Interviews mit ausgewählten Expertinnen und Experten über Berufungsverfahren unter Genderaspekten geführt, um eine Multiperspektivität auf hochschulische Karrierewege auf dem Weg zur Professur sowie auf Berufungsverfahren zu ermöglichen.

Als ExpertInnen werden Personen bezeichnet, die im Bereich des Untersuchungsgegenstandes fachlich agieren bzw. tätig sind. Sie verfügen aufgrund ihrer

beruflichen Tätigkeit über ein spezifisches Kontextwissen über das zu untersuchende Forschungsfeld bzw. über „organisationsinternes Betriebswissen über Strukturen, Handlungsabläufe und Ereignisse“ (Littig 2009: 119). Dieses Sonderwissen unterscheidet sich vom normalen Alltagswissen und ist nicht für alle zugänglich. Die/der Befragte steht demnach weniger als Person im Mittelpunkt des Interesses, sondern wird in ihrer/seiner Funktion als Expertin/Experte für einen bestimmten Handlungsbereich befragt (vgl. Mayer 2009: 38). Für die vorliegende Untersuchung war es wichtig, dass die ausgewählten Personen über ein wissenschaftliches oder funktional an ihre Position gebundenes besonderes Wissen über die Gestaltung von Wissenschaftskarrieren, Berufungsprozessen und -abläufen und über die Debatten von Geschlechter(un)-gerechtigkeit an den Hochschulen verfügen.

Die Befragungen der ExpertInnen wurden als leitfadengestützte, nicht-standardisierte Interviews durchgeführt. Der Leitfaden als Orientierungsrahmen und Grundgerüst wurde auf der Basis der Ergebnisse der explorativen Vorstudie entwickelt, an die verschiedenen Funktionsfelder und Wissensbereiche der ExpertInnen angepasst und in den jeweiligen Interviewsituationen themenspezifisch operationalisiert. Die ExpertInnen wurden insbesondere um Einschätzungen zu den verschiedenen Funktionen und Machtpositionen der Akteursgruppen in Berufungsverfahren, dem Einsatz und den Wirkungsweisen der Berufsverordnungen und -regelungen sowie der unterschiedlichen Handhabung der Verfahrensorganisation vor dem Hintergrund der Geschlechterselektion gebeten. Darüber hinaus sollten sie notwendige Handlungsempfehlungen formulieren bzw. bereits bestehende Gleichstellungsmaßnahmen aus ihren Erfahrungen und ihrer Perspektive bewerten. Die Interviews wurden transkribiert und anschließend inhaltsanalytisch in Anlehnung an die interpretative Auswertungsstrategie für leitfadengestützte ExpertInneninterviews nach Ulrike Nagel und Michael Meuser ausgewertet (vgl. Meuser/Nagel 1991, 2009). Es handelt sich dabei um eine sechsstufige Auswertungsstrategie: (1) Transkription, (2) Paraphrasierung, (3) Kodierung, (4) Vergleichende Betrachtung, (5) Konzeptualisierung und (6) Generalisierung. Ziel der Analyse war es, die Aussagen der ExpertInnen komparativ zu verdichten und gemeinsam geteilte Wissensbestände und Dispositionen, aber auch Unterschiede aufzudecken.

⁴ Von insgesamt über 7.000 Professorinnen und Professoren an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW; die Bruttostichprobe umfasste exakt 7.189 Personen und die Nettorücklaufquote betrug 24 %, sodass mit der Studie rund ein Viertel der nordrhein-westfälischen ProfessorInnenschaft befragt werden konnte.

⁵ 24 Personen haben keine Angabe zum Geschlecht gemacht.

⁶ Daten zu Abbildungen befinden sich im Anhang, ebenso wie komplexe Tabellen, die neben der Geschlechterverteilung auch die Unterteilung nach Fächergruppen beinhalten.

Unter Berücksichtigung von für das Erkenntnisinteresse relevanten Forschungsschwerpunkten, dem Engagement im wissenschaftlichen Feld und den speziellen Aufgaben im Hochschulbereich konnten 17 InterviewpartnerInnen gewonnen werden, die als GleichstellungsakteurInnen an den Hochschulen, als HochschulforscherInnen oder als Berufsverantwortliche FunktionsträgerInnen sind, die Wissen aus den kulturellen Praktiken der Institutionen widerspiegeln und Konzepte zur Frauenförderung differenziert bewerten können. Um ein breites Spektrum abzudecken und die verschiedenen Verfahrensgestaltungen und hochschulkulturellen Bedingungen einzubeziehen, wurden diese ExpertInnen zudem aus Universitäten, Fachhochschulen, hochschulübergreifenden Forschungseinrichtungen, aber auch speziell aus dem Bereich der Medizin und den Kunst- und Musikhochschulen ausgewählt.

Expertinnen-Workshop

Zur kommunikativen Validierung der Projektergebnisse wurde abschließend ein Workshop zum Thema „Handlungsempfehlungen für genderechte Beru-

fungsverfahren“ am 28. Juni 2013 im Gerhard-Mercator-Haus der Universität Duisburg-Essen durchgeführt. Zu diesem Workshop wurden sowohl die bereits befragten Expertinnen und Experten eingeladen als auch Vertreterinnen des Wissenschaftsministeriums, aus speziellen Forschungszentren und den Gleichstellungsbüros der Universitäten, Fach- und Kunsthochschulen. Ziel des Workshops war es, die auf der Grundlage der Ergebnisse der explorativen Vorstudie, der Online-Befragung der nordrhein-westfälischen ProfessorInnen und der ExpertInnen-Interviews entwickelten Handlungsempfehlungen auf ihre praktische Umsetzbarkeit und Akzeptanz hin zu überprüfen. Zu diesem Zweck sollten die VertreterInnen der genannten Akteursgruppen über die Ergebnisse beraten und ggf. notwendige Korrekturen vornehmen. Die Anregungen, Impulse und Hinweise der Workshopteilnehmenden sind insbesondere in die Zusammenführung der Untersuchungsergebnisse und in die konkreten Empfehlungen für geschlechtergerechte Berufungsverfahren an die Politik, die Hochschulleitungen, die Fakultäten und die zentralen BerufsakteurInnen in den Berufungskommissionen eingeflossen.



Teil A

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

1 Hochschulen in Nordrhein-Westfalen im Bundesländervergleich	23
2 Bundesweite Entwicklung in den Fächergruppen nach Geschlecht – horizontale Segregation	44
3 Trägerstruktur und Hochschularten in Nordrhein-Westfalen	66
4 Studierende und Qualifizierungen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW	68
5 Professuren, Personal und Hochschulleitungsgremien nach Geschlecht – vertikale Segregation	82
6 Beteiligung von Frauen im Vergleich – differenziert nach Hochschulform, Qualifizierungs- und Hierarchiestufen	105
7 Geschlechter(un)gleichgewichte in den Fächergruppen	111
8 Internationalität unter Gender-Aspekten	127
9 Gender-Datenprofile der Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen	140

Geschlechtsdifferenzierte Daten lassen Strukturen sichtbar werden – Strukturen, die verdeutlichen, wie die (Un-)Gleichheiten zwischen Frauen und Männern an den Hochschulen quantitativ ausgeprägt sind. Mit dem Hochschuldatenbericht unter Gender-Aspekten wird es möglich, Entwicklungen empirisch zu fassen und auf dieser Basis Wissen zu generieren. Dieses Faktenwissen wird benötigt, um zum einen erreichte Fortschritte bei der Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Hochschulwesen zu verdeutlichen und um zum anderen auf Ungleichheiten, Widersprüche und Handlungsbedarf hinzuweisen. Eine moderne Wissenschaftspolitik und Hochschulsteuerung benötigt geschlechtsdifferenzierte Daten, denn erst hierdurch wird es möglich, eine empirisch fundierte Gleichstellungspolitik umzusetzen. Zugleich dient eine gendersensible Datenberichterstattung als Evaluierungsinstrument: Was ist erreicht? Was bleibt zu tun?

Auffällig ist, dass die Fächergruppen und Studienfächer und somit die Strukturen und fachlichen Ausrichtungen der Hochschulen – analog der Unterteilung in vermeintliche „Frauenberufe“ und „Männerberufe“ – stark segregiert sind. Im Kontext der Hochschulen beginnt die horizontale Segregation mit der Wahl der Studienfächer durch die StudienanfängerInnen und setzt sich innerhalb der Disziplinen bis zum Frauen- bzw. Männeranteil an den Professuren fort. Jedoch heißt dies nicht, dass Frauen in den Fächern, in denen sie stark vertreten sind oder sogar den Großteil unter den Studierenden stellen, zugleich bessere Chancen auf eine wissenschaftliche Karriere hätten, denn paradoxerweise ist „der drop out von Frauen in jenen Fächergruppen am höchsten, in denen überproportional viele Frauen studieren“ (Matthies/Zimmermann 2010: 265). Im Gender-Report gilt es somit, die Frauenanteile nach Fächergruppe – die horizontale Segregation – und Position – die vertikale Segregation – innerhalb der Hochschule (insbesondere das quantitative Verhältnis zwischen Studentinnen, Absolventinnen, Promovierten, habilitierten Frauen und Professorinnen) kritisch in den Blick zu nehmen. Dieser kritische Blick auf die Frauenanteile hat aktuell ein besonderes hochschulpolitisches Gewicht, da das „Kaskadenmodell“ als Gleichstellungsinstrument zur Erhöhung des Frauenanteils an Bedeutung gewinnt. Hierbei wird als Bezugsgröße der Anteil der Frauen in der jeweils niedrigeren Qualifikationsstufe zugrunde gelegt: „Die gesetzte Zielquote basiert dabei

auf dem Frauenanteil in der jeweils vorangehenden Qualifikationsstufe“ (Dalhoff/Steinweg 2011: 13).

In der folgenden Analyse – dem Teil A des Gender-Reports – besitzen somit fachkulturelle Differenzierungen eine hohe Relevanz. In enger, wenn auch nicht in zwangsläufiger Verbindung stehen Fächergruppe und Hochschulart, so werden an den nordrhein-westfälischen Kunst- und Musikhochschulen ausschließlich Studiengänge aus der Fächergruppe Kunst/Kunstwissenschaft angeboten oder bspw. an der Hochschule für Gesundheit ausschließlich Studiengänge aus der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften und ein Großteil der Fachhochschulen, die aus den früheren Ingenieurschulen heraus entstanden sind, sind nach wie vor stark ingenieurwissenschaftlich geprägt. Die Untersuchung des Zusammenhangs von Gender und Hochschulart – Universität, Universitätsklinik, Fachhochschule sowie Kunst- und Musikhochschule – dient der Herausarbeitung von Besonderheiten nach Hochschulform und der Entgegnung unzutreffender Verallgemeinerungen.

Der Fokus auf den Zusammenhang von vertikaler Segregation und Fächergruppe wird ergänzt durch den Blick auf die Leitungsgremien an den nordrhein-westfälischen Hochschulen. Wie hoch sind die Frauen- und Männeranteile an den Hochschulräten, den Senaten, den Rektoraten und den Dekanaten? Sind statushohe Positionen in Hochschulleitungen weiterhin durch „gläserne Decken“ für Frauen unzugänglich oder findet ein geschlechtergerechter Umbau der Hochschulen in Richtung einer geschlechterparitätischen Besetzung von Leitungsgremien statt?

Die Frage nach der Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen wird unter Berücksichtigung der vertikalen und horizontalen Segregation sowie unter Berücksichtigung der Hochschulform auf drei Ebenen – Bundesebene, Landesebene, Hochschulebene – untersucht: Wo stehen die nordrhein-westfälischen Hochschulen im Bundesländervergleich? Wie lassen sich die nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW beschreiben? Wo steht die einzelne Hochschule im NRW-Vergleich? Und wie lässt sich jede einzelne Hochschule unter Gender-Aspekten beschreiben? Zur Klärung der letztgenannten Frage werden am Ende des Teils A 37 Gender-Datenprofile, je eines für jede einzelne Hochschule in Trägerschaft des Landes, aufgeführt.

1 HOCHSCHULEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN IM BUNDESLÄNDERVERGLEICH

Der Fokus des Gender-Reports 2013 liegt in den Entwicklungen der Hochschulen in NRW. Bevor der Blick auf die einzelnen Hochschulen in Trägerschaft des Landes gewährt wird (Kap. 3 bis 8), ermöglicht die folgende Analyse, die genderbezogenen Entwicklungen der Hochschulen in Nordrhein-Westfalen im Verhältnis zu den Hochschulen in Deutschland insgesamt einzuordnen.¹ Zunächst werden die verschiedenen Stufen der Qualifizierungsphase an einer Hochschule (Studierende, AbsolventInnen, Promovierte und Habilitierte) betrachtet (Kap. 1.1 bis 1.2). Anschlie-

¹ Im Gegensatz zu den Kapiteln 3 bis 8, in denen die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Mittelpunkt stehen, geht es in den beiden folgenden Kapiteln um Hochschulen aller Träger, also auch um Hochschulen in kirchlicher, privater und Bundesträgerschaft, damit die Vergleichbarkeit der Länderdaten gewährleistet ist. Die Grundlage bilden die Daten der Hochschulstatistik aus den Publikationen des Statistischen Bundesamtes (vgl. Statistisches Bundesamt 2013).

ßend geht es um die Hochschulen als Arbeitgeber (Kap. 1.3). Das akademische Personal wird nach Statusgruppen und Besoldungsstufen aufgeschlüsselt. Der Fokus liegt bei allen Analysen auf der Entwicklung der Geschlechterverteilung. Dabei wird kein vollständiger Hochschulbundesländervergleich angestrebt. Stattdessen werden NRW und eine gezielte Auswahl an jenen Bundesländern kontrastierend verglichen, die jeweils den höchsten bzw. niedrigsten Wert/An teil für das aktuellste Jahr aufweisen.² Darüber hinaus findet teilweise ein Vergleich zwischen NRW und Deutschland ohne NRW³ statt.

² Sollte NRW einen Extremwert besetzen, rückt das Bundesland nach, welches den nächstgrößten/-niedrigsten Anteil/Wert besetzt.

³ Um das Gewicht der nordrhein-westfälischen Hochschulen herauszufiltern, werden sie an gegebener Stelle den Hochschulen in Deutschland ohne NRW gegenübergestellt.

1.1 STUDIERENDE SOWIE ABSOLVENTINNEN UND ABSOLVENTEN

Zunächst wird die genderbezogene Entwicklung der Hochschulen in Nordrhein-Westfalen anhand ihrer Studierenden nachgezeichnet und zu den anderen Bundesländern in Beziehung gesetzt. Dabei geht es sowohl um die Entwicklung der Studierenden als Gesamtheit im Verlauf des letzten Jahrzehnts⁴ als auch um die StudienanfängerInnen. Die genauere Betrachtung dieser Untergruppe ermöglicht Trendaussagen zum weiteren Entwicklungsverlauf im Hinblick auf die Studienbeteiligung von Frauen. Schließlich geht es darum, die Studienbeteiligung zum Studienerfolg in Beziehung zu setzen. Dies geschieht anhand der Betrachtung der Gruppe der AbsolventInnen. Abschließend wird durch einen Vergleich dieser drei Gruppen ein Blick auf die Entwicklung von Nordrhein-Westfalen als Studienort für Frauen und Männer ermöglicht.

1.1.1 Entwicklung der Studierendenzahlen⁵ im Bundesländervergleich

Obwohl Baden-Württemberg das Bundesland mit den meisten Hochschulen ist (71 Hochschulen), weist

Nordrhein-Westfalen als das bevölkerungsdichteste Bundesland die mit Abstand höchste Anzahl an Studierenden auf (Abb. A 1.1).⁶ Von den im Wintersemester 2012/13 eingeschriebenen etwa 2.502.000 Studierenden⁷ in ganz Deutschland verteilen sich ca. 644.000 Studentinnen und Studenten auf die 69 Hochschulen in Nordrhein-Westfalen. Erst danach folgt Baden-Württemberg, an dessen Hochschulen sich um die Hälfte weniger Studierende befinden (ca. 335.000). Insofern zeigt der Entwicklungsverlauf des letzten Jahrzehnts, bezogen auf die Anzahl der Studierenden, das anhaltende Übergewicht der nordrhein-westfälischen Hochschulen. Sichtbar wird auch, dass sich hier die Studierendenzahlen trotz der Einführung der Langzeitstudiengebühren zum WS 2004/05 und der Einführung der allgemeinen Studiengebühren (von WS 2006/07 bis SoSe 2011) bereits im WS 2010/11 erholt haben und seitdem wieder ansteigen. Die zunehmende Steigerung der Studierendenzahlen seit 2007/08 wird aber auch in ganz Deutschland (ohne NRW) sichtbar. Dazu beigetragen haben einerseits die doppelten Abiturjahrgänge einzelner Bundesländer

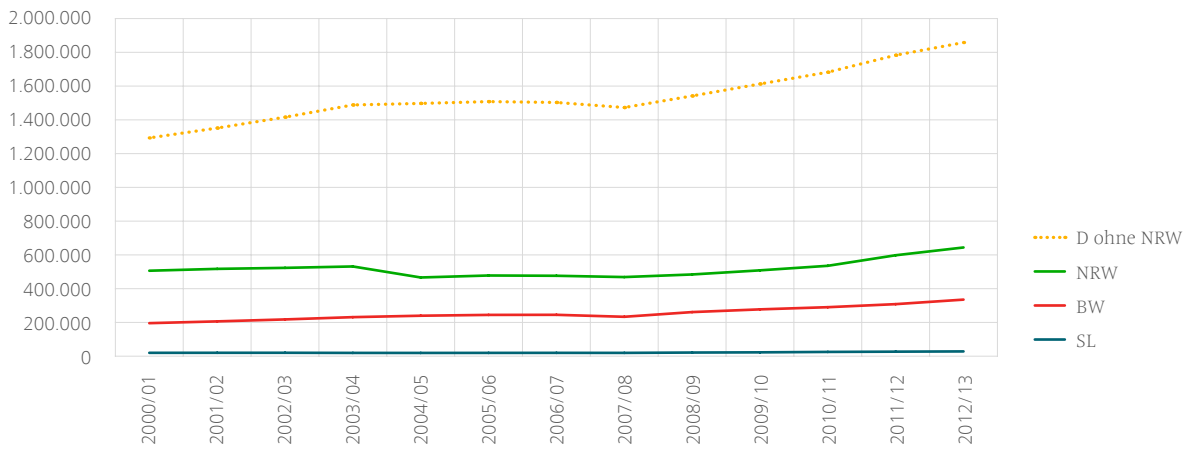
⁴ Der Untersuchungszeitraum umfasst, soweit nicht anders angegeben, zehn Jahre, d. h. die Jahre 2001 bis 2011 bzw. die dann beginnenden Wintersemester. Wenn vom „letzten Jahrzehnt“ die Rede ist, bezieht sich das auf diesen Zeitraum.

⁵ Die exakten Zahlen zu den Grafiken des Teils A sind im Anhang des Gender-Reports aufgeführt.

⁶ Vgl. Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, WS 2012/13.

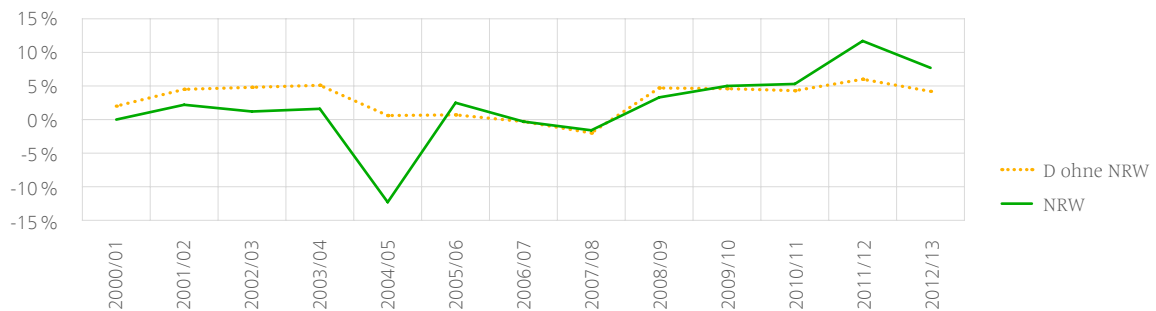
⁷ Als Studierende werden hier die im jeweiligen Wintersemester in einem Fachstudium immatrikulierten Studierenden verstanden, ohne Beurlaubte, BesucherInnen eines Studienkollegs und GasthörerInnen (vgl. Statistisches Bundesamt 2013: 46).

Abb. A 1.1: Studierendenzahlen WS 2001/02 bis WS 2012/13 nach Bundesländern (kontrastierender Vergleich)



Bundesländervergleich zwischen NRW, Deutschland ohne NRW und den Bundesländern, die den höchsten bzw. niedrigsten Wert für das aktuellste Jahr aufzeigen (vgl. Fußnote 2). Die Daten zu allen Bundesländern s. Anhang. Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse WS 2012/13; eigene Berechnungen.

Abb. A 1.2: Jährliche Veränderungsrate der Studierenden in NRW und Deutschland ohne NRW WS 2000/01 bis WS 2012/13



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse WS 2012/13; eigene Berechnungen.

im Zuge der G-8-Einführung, andererseits das Aussetzen der Wehrpflicht.⁸

Der kurzfristige Einfluss der Studiengebühren (für Langzeitstudierende) in Nordrhein-Westfalen wird in Abb. A 1.2 deutlich. Mit der Einführung dieser Gebühren im WS 2004/05 gab es einen Einbruch der Studierendenzahlen⁹ gegenüber dem Vorjahr und dementsprechend bei der Abschaffung im WS 2011/12 einen stärkeren Zuwachs. Betrachtet man die jährlichen Veränderungsrate, so lässt sich feststellen, dass Nordrhein-Westfalen als Studienort seit 2010/11 eine immer stärkere Beliebtheit aufweist und dass das Land im Vergleich zu den anderen 15 Bundesländern insge-

samt eine höhere Steigerungsrate zu verzeichnen hat (siehe Abb. A 1.2).

Frauenanteil an den Studierenden

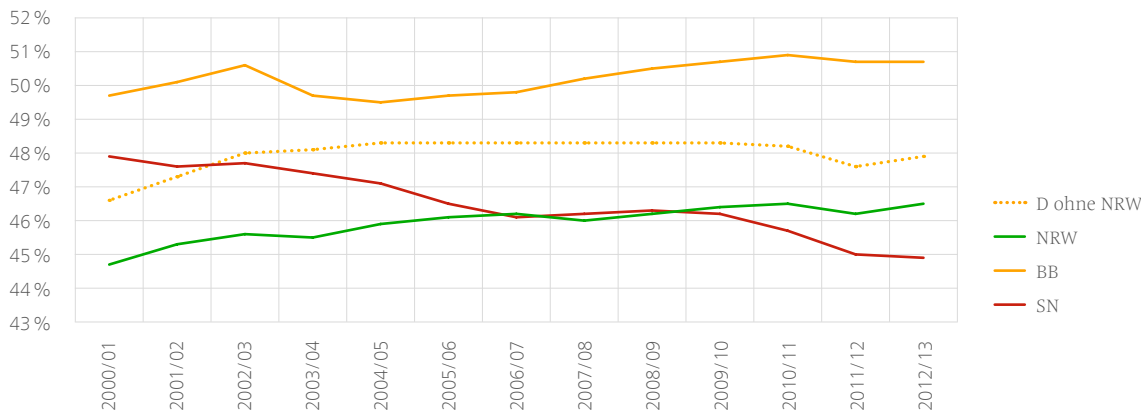
Einer geschlechterparitätischen Verteilung der Studierenden konnten sich einige Bundesländer in den letzten zehn Jahren annähern, andere überschritten diese in Bezug auf den Frauenanteil sogar (Abb. A 1.3). Zu beachten ist allerdings, dass der Frauenanteil an den Studierenden sich stark nach der Fächerausrichtung der Hochschulen richtet und daher auf Hochschulebene erheblich differiert (vgl. Kap. 2 und 7). Brandenburg gehört zu den Bundesländern, die über die Jahre hinweg eine paritätische Beteiligung von Studentinnen verzeichnen.¹⁰ Das Schlusslicht bezogen auf den Frauenanteil an den Hochschulen ist im WS 2012/13 Sachsen, gefolgt von Nordrhein-Westfalen mit einem Frauenanteil von aktuell 46,5 %, der noch unter dem

⁸ Doppelte Abiturjahrgänge gab es 2007/08 in Sachsen-Anhalt, 2008/09 in Mecklenburg-Vorpommern, 2011/12 in Bayern und Niedersachsen, 2012/13 in Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg und Bremen und in Nordrhein-Westfalen ab 2013/14. In Baden-Württemberg wurden im Jahr 2008 die Berufsakademien als Fachhochschulen anerkannt. Die Wehrpflicht wurde im Jahr 2011 ausgesetzt.

⁹ Die flächendeckende Einführung von Studiengebühren für alle Studierenden ab dem WS 2006/07 führte hingegen bei den Studierendenzahlen zu keinem weiteren Abbruch.

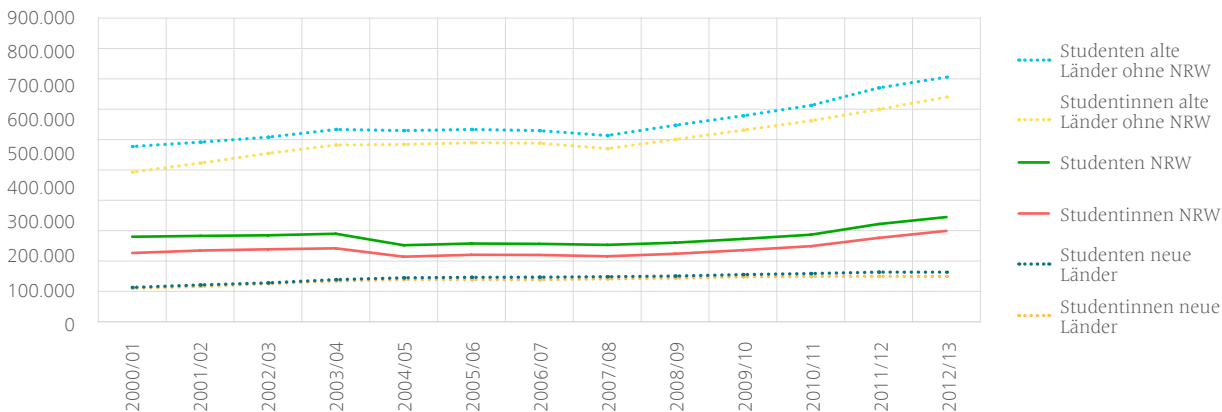
¹⁰ Im WS 2012/13 hat Rheinland-Pfalz mit einem Frauenanteil von 50,3 % ebenfalls die Parität erreicht.

Abb. A 1.3: Frauenanteil Studierende WS 2000/01 bis WS 2012/13 nach Bundesländern (kontrastierender Vergleich)



Bundesländervergleich zwischen NRW, Deutschland ohne NRW und den Bundesländern, die den höchsten bzw. niedrigsten Wert für das aktuellste Jahr aufzeigen. Die Daten zu allen Bundesländern s. Anhang. Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse WS 2012/13; eigene Berechnungen.

Abb. A 1.4: Studentinnen und Studenten in NRW, in den alten Ländern (ohne NRW) sowie in den neuen Ländern



Bei den Studenten/Studentinnen alte Länder ohne NRW wird Berlin mit einbezogen. Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse WS 2012/13; eigene Berechnungen.

Durchschnitt aller anderen Bundesländer liegt (47,9 %). Der hohe Studierendenanteil von Nordrhein-Westfalen trägt dazu bei, dass der Frauenanteil im gesamten Bundesdurchschnitt noch einmal geringer ausfällt (47,5 %).

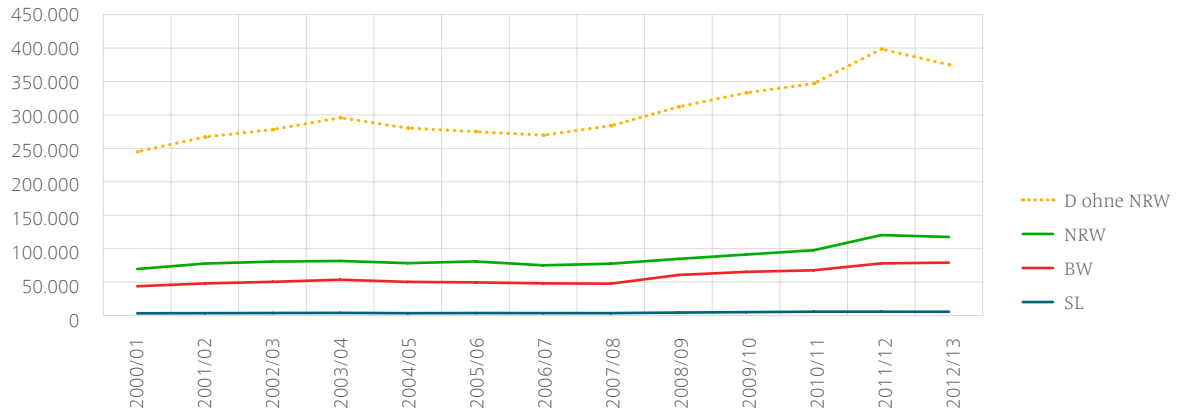
Ein nach Geschlechtern differenzierter Vergleich zwischen den alten und neuen Bundesländern (Abb. A 1.4) zeigt, dass sich die Studentinnen- und Studentenzahlen in den neuen Ländern seit Jahren kaum unterscheiden, während in den alten Ländern die Anzahl der Studenten überwiegt und sich der Abstand zu den Studentinnenzahlen konstant fortsetzt. Deutlich wird hier auch, dass sich Nordrhein-Westfalen – trotz leicht unterschiedlicher Dynamiken in der mittelfristigen Entwicklung der Studierendenzahlen – beim Abstand zwischen Studentinnen und Studenten nicht von den anderen alten Bundesländern unterscheidet.

1.1.2 StudienanfängerInnen im Bundesländervergleich

Die Zahl der StudienanfängerInnen (definiert als Studierende im ersten Hochschulsesemester) ist in Deutschland (ohne Nordrhein-Westfalen) seit dem WS 2011/12 besonders durch die doppelten Abiturjahrgänge gestiegen (Abb. A 1.5). Für Nordrhein-Westfalen wird deutlich, dass die Einführung und Abschaffung der Studiengebühren sich jeweils negativ bzw. positiv auf die StudienanfängerInnenanzahl ausgewirkt haben.

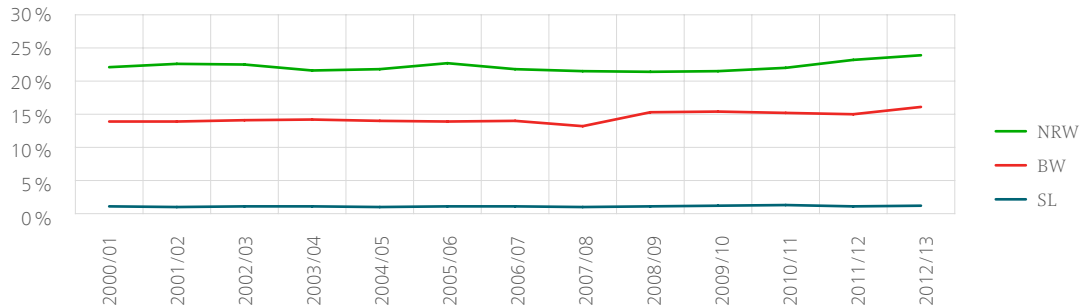
Die vorläufigen Schnellmeldeergebnisse 2012/13 zeigen jedoch wieder einen leichten Abwärtstrend, sowohl für Nordrhein-Westfalen als auch im Bundes-trend. In Nordrhein-Westfalen sind es im Vergleich zum Vorjahr ca. 2.800 StudienanfängerInnen weniger, in den anderen Bundesländern knapp 23.000 weniger.

Abb. A 1.5: StudienanfängerInnen nach Bundesländern WS 2000/01 bis WS 2012/13 (kontrastierender Vergleich)



Bundesländervergleich zwischen NRW, Deutschland ohne NRW und den Bundesländern, die den höchsten bzw. niedrigsten Wert für das aktuellste Jahr aufzeigen (vgl. Fußnote 2). Die Daten zu allen Bundesländern s. Anhang. StudienanfängerInnen sind definiert als Studierende im ersten Hochschulsesemester. Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 11.2 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse WS 2012/13; eigene Berechnungen.

Abb. A 1.6: Anteil der Bundesländer an StudienanfängerInnen WS 2000/01 bis WS 2012/13 (kontrastierender Vergleich)



Bundesländervergleich zwischen NRW und den Bundesländern, die den höchsten bzw. niedrigsten Wert für das aktuellste Jahr aufzeigen (vgl. Fußnote 2). Die Daten zu allen Bundesländern s. Anhang. StudienanfängerInnen sind definiert als Studierende im ersten Hochschulsesemester. Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 11.2 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse WS 2012/13; eigene Berechnungen.

Abb. A 1.6 gibt Aufschluss darüber, über welchen Anteil an StudienanfängerInnen ein Bundesland bezogen auf alle Bundesländer verfügt. In Nordrhein-Westfalen studieren fast ein Viertel aller Studierenden im ersten Hochschulsesemester in Deutschland. Im Zehnjahresvergleich lässt sich nach zwischenzeitlichen Einbrüchen eine leicht steigende Tendenz ausmachen. Den nächstgrößten Anteil an StudienanfängerInnen verzeichnet Baden-Württemberg mit etwa 16 %.

Frauenanteil an den StudienanfängerInnen

Der Frauenanteil an den Studierenden im ersten Hochschulsesemester beträgt in Nordrhein-Westfalen aktuell 49,2 % und liegt damit leicht unter dem Durchschnitt der anderen Bundesländer (Abb. A 1.7). Er fällt jedoch immerhin gut drei Prozentpunkte höher aus als der aktuelle Frauenanteil an allen Studierenden in Nordrhein-Westfalen und lässt damit eine weitere Steigerung des Frauenanteils in Richtung einer Geschlechterparität erwarten. Der Frauenanteil an den StudienanfängerInnen schwankt im Zeitverlauf in al-

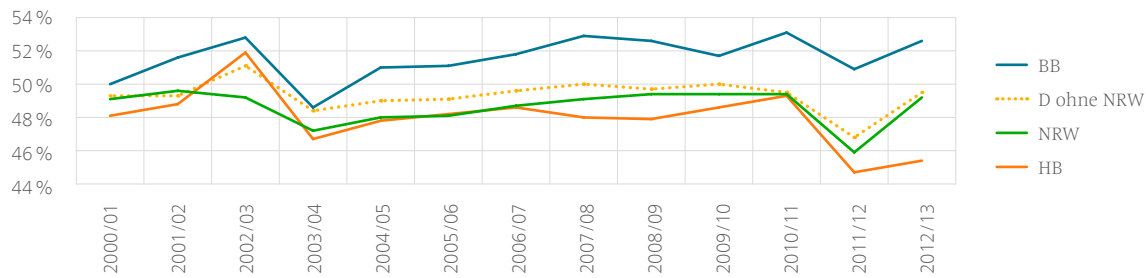
len Bundesländern um bis zu vier Prozentpunkte. Der Einbruch der Frauenanteile aufgrund der Abschaffung der Wehrpflicht ist für das WS 2011/12 zu beobachten, relativiert sich aber bereits zum WS 2012/13 wieder.

StudienanfängerInnenquote

In Abb. A 1.8 werden die Quoten der Studienanfängerinnen und Studienanfänger in Deutschland und Nordrhein-Westfalen visualisiert.¹¹ Da fast ein Viertel der StudienanfängerInnen in Nordrhein-Westfalen studiert, verläuft die Kurve der StudienanfängerInnenquote von Deutschland ähnlich wie die des Bundeslandes Nordrhein-Westfalen. Der Abstand wäre ohne das Land NRW noch etwas größer, insgesamt ist aber eine generelle Angleichung der Studienanfänger-

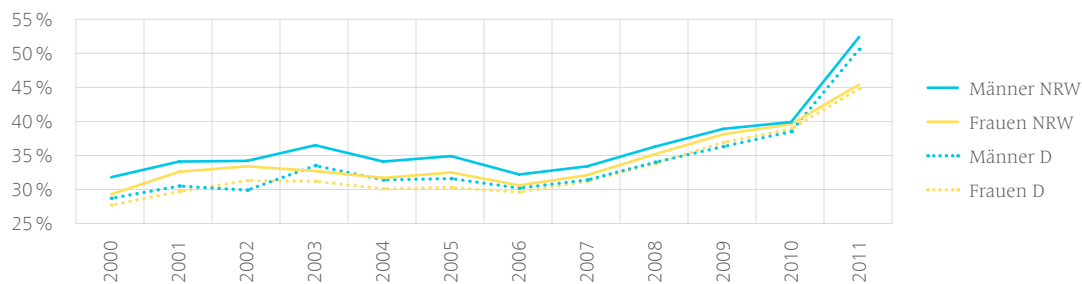
¹¹ Die StudienanfängerInnenquote wird vom Statistischen Bundesamt wie folgt definiert: „Sie gibt an, welcher Anteil eines Jahrgangs der Wohnbevölkerung Studienanfänger ist, also im ersten Hochschulsesemester steht. Die Quote beschreibt also das Ausmaß des realen ‚Zulaufs‘ von Studienanfängern an die Hochschulen und ist ein wichtiger Indikator für die Hochschulplanung“ (www.destatis.de/DE/Meta/AbisZ/Hochschulstatistik/Quoten.html, Zugriff am 05.11.2013).

Abb. A 1.7: Studentinnenanteil im ersten Hochschulsesemester WS 2000/01 bis WS 2012/13 (kontrastierender Vergleich)



Bundesländervergleich zwischen NRW, Deutschland ohne NRW und den Bundesländern, die den höchsten bzw. niedrigsten Wert für das aktuellste Jahr aufzeigen. Die Daten zu allen Bundesländern s. Anhang. StudienanfängerInnen sind definiert als Studierende im ersten Hochschulsesemester. Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 11.2 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse WS 2012/13; eigene Berechnungen.

Abb. A 1.8: StudienanfängerInnenquote in NRW und Deutschland



Die Quote der StudienanfängerInnen bezieht sich in NRW auf das Land des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung. Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 11.1; eigene Berechnungen.

Innenquote zu beobachten. Bezogen auf Männer und Frauen geht diese Quote 2011 wieder leicht auseinander, was mit der Aussetzung der Wehrpflicht begründet werden kann.

Wanderungssaldo der StudienanfängerInnen

Einen Indikator dafür, wie attraktiv ein Bundesland für Studierende aus dem eigenen und aus anderen Bundesländern ist, bildet der Wanderungssaldo. Hier wird errechnet, wie viele Studierende anteilig das jeweilige Bundesland verlassen, in dem sie ihre Hochschulzugangsberechtigung erworben haben, im Verhältnis zu denen, die zu Studienzwecken zuwandern.¹² Abb. A 1.9 stellt den Wanderungssaldo der Studierenden und StudienanfängerInnen in Nordrhein-Westfalen differenziert nach Geschlecht für die letzten zwölf Jahre dar. Dabei zeigt sich, dass Nordrhein-Westfalen im letzten Jahrzehnt in Bezug auf die Studierenden insgesamt durchweg eine positive Wanderungsbilanz

verzeichnen kann – wenn auch mit einem deutlichen Einschnitt 2004 aufgrund der Studiengebühren für Langzeitstudierende.

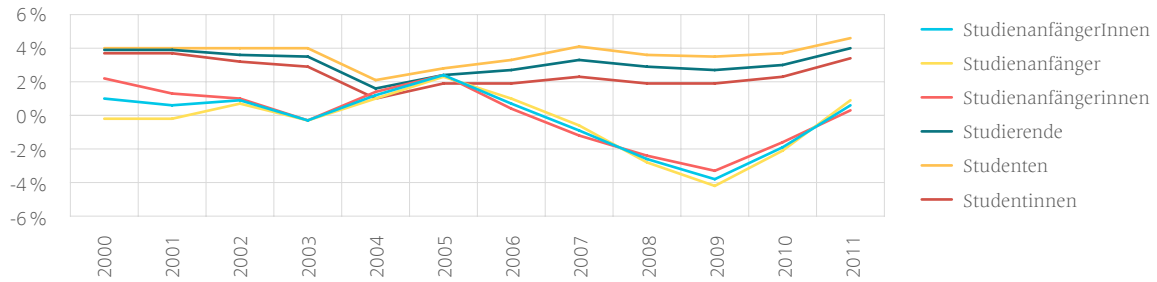
Studenten schätzen, gemessen an ihrer Hochschulortswahl, Nordrhein-Westfalen etwas attraktiver ein als ihre Kommilitoninnen. Der Wanderungssaldo der StudienanfängerInnen ist weitaus stärker von aktuellen Entwicklungen an den Hochschulen betroffen. So hat die Einführung von Studiengebühren dazu beigetragen, dass der Wanderungssaldo der Studienanfängerinnen ab Mitte des letzten Jahrzehnts negativ ausfällt. Seit 2009 bewegt sich das Verhältnis der Zu- und Abwanderungen jedoch wieder in eine ausgeglichene bis leicht positive Richtung. Diese Tendenz lässt sich für beide Geschlechter feststellen.

1.1.3 AbsolventInnen im Bundesländervergleich

Die bisher vorgenommene Betrachtung der Studierenden und der Studienanfängerinnen ermöglicht zwar vergleichende Aussagen über die Studierneigung von Männern und Frauen, nicht jedoch über den jeweiligen Studienerfolg. Deshalb werden nun die StudienabsolventInnen betrachtet und anschließend mit den Studierenden verglichen. Die Abb. A 1.10 gibt einen

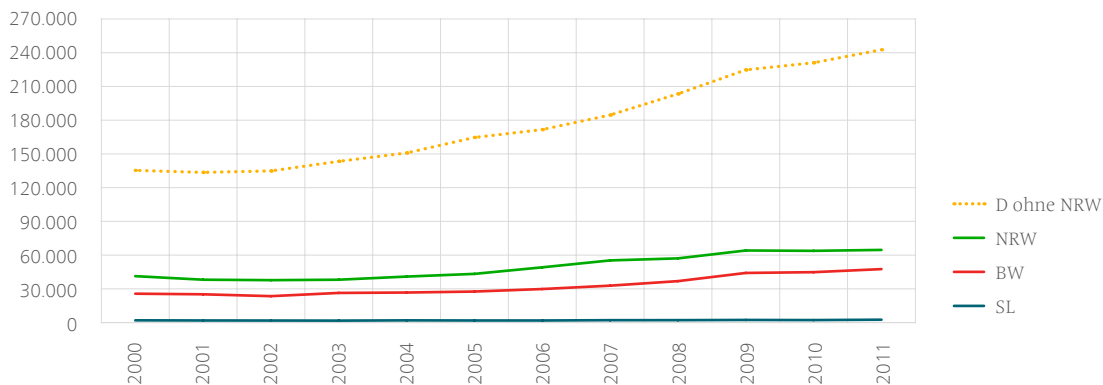
¹² „Der Wanderungssaldo ist die Differenz zwischen der Zahl der Studierenden an den Hochschulen des jeweiligen Bundeslandes, die ihre Studienberechtigung in einem anderen Bundesland erworben haben, zur Zahl der Studierenden, die, aus dem jeweiligen Bundesland kommend, an Hochschulen anderer Bundesländer studieren. Er sagt nichts darüber aus, wie viel Prozent der Studienberechtigten tatsächlich im eigenen Bundesland studieren“ (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 23).

Abb. A 1.9: Wanderungssaldo der StudienanfängerInnen und Studierenden nach Geschlecht in NRW 2000–2011



Der Wanderungssaldo bezieht sich auf Studierende des jeweiligen Bundeslandes, in dem sie ihre Studienberechtigung erworben haben. Bei dem Saldo handelt es sich um Differenzen der Zu- und Abwanderungen in Prozentpunkten. Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 19 und 20; eigene Berechnungen.

Abb. A 1.10: ErstabsolventInnen insgesamt im Bundesländervergleich (kontrastierender Vergleich)



Bundesländervergleich zwischen NRW, Deutschland ohne NRW und den Bundesländern, die den höchsten bzw. niedrigsten Wert für das aktuellste Jahr aufzeigen (vgl. Fußnote 2). Die Daten zu allen Bundesländern s. Anhang. Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 12; eigene Berechnungen.

Überblick über die AbsolventInnen¹³ in Nordrhein-Westfalen im Vergleich zu den anderen Bundesländern.

Die Anzahl der ErstabsolventInnen gilt als wichtige Bezugsgröße für den Output einer Hochschule. Nordrhein-Westfalen, das Bundesland mit der höchsten Studierendenzahl, entlässt absolut auch die meisten AbsolventInnen, wie Abb. A 1.10 verdeutlicht. Im Jahr 2011 waren es 64.631 Personen, die ein Studium erfolgreich abgeschlossen haben. Als Land mit der zweitgrößten AbsolventInnenzahl folgt Baden-Württemberg. Die Anzahl der AbsolventInnen in Nordrhein-Westfalen ist im letzten Jahrzehnt trotz zwischenzeitlicher Einbrüche in der ersten Hälfte des Jahrzehnts gestiegen; seit 2009 ist aber eine Stagnation zu beobachten. Dies gilt nicht für die Entwicklung der anderen Bundesländer: Hier ist im Durchschnitt eine kontinuierliche Steigerung zu beobachten.

Bei der Interpretation dieser Längsschnittdaten ist Vorsicht geboten. Die Zahlen der AbsolventInnen hängen von den StudienanfängerInnen, von der Studiendauer und dem Erfolg an einer Hochschule ab, wodurch ein Vergleich ganzer Bundesländer mit unterschiedlichen Hochschulstrukturen erschwert wird.¹⁴ Zusätzlich hat sich durch die Einführung der gestuften Studiengänge (Bachelor/Master) die Anzahl der jährlichen Abschlüsse insgesamt erhöht.

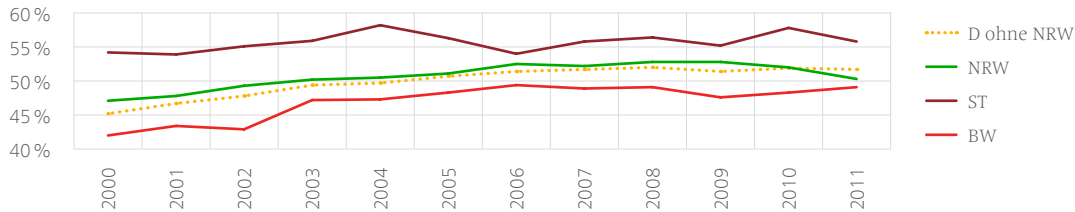
Frauenanteil an den AbsolventInnen

Der Frauenanteil an den AbsolventInnen liegt in Nordrhein-Westfalen bei 50,3 % und hat damit die Geschlechterparität erreicht (Abb. A 1.11). Nach einer kontinuierlichen Steigerung bis zum Ende des letzten Jahrzehnts ist er allerdings seit 2009 wieder gesunken, während er in den anderen Bundesländern weiterhin leicht angestiegen ist. Die Entwicklung in den Bundesländern hat sich jedoch im Zeitverlauf angeglichen, sodass sich die aktuellen Frauenanteile bei den Absol-

¹³ Im Folgenden werden unter *AbsolventInnen* ausschließlich die *ErstabsolventInnen* gefasst. Erstabsolventinnen und -absolventen sind laut bundesweiter Studierendenstatistik „Absolventinnen und Absolventen, die einen akademischen Erstabschluss erworben haben (einschließlich konsekutiver Masterabschlüsse)“ (Statistisches Bundesamt 2013: 44).

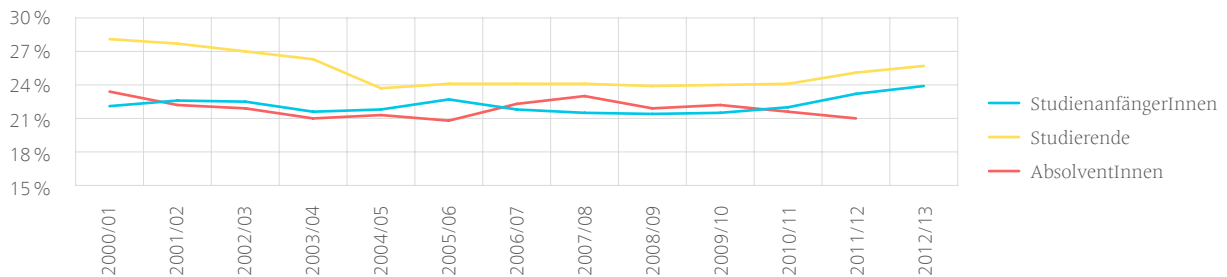
¹⁴ Da AbsolventInnenzahlen die Studienbedingungen der Vergangenheit widerspiegeln, muss man diese mit den ehemaligen StudienanfängerInnenzahlen in Bezug setzen. An dieser Stelle wird darauf verzichtet, da die oben genannten Faktoren die Analyse erschweren.

Abb. A 1.11: Frauenanteil ErstabsolventInnen nach Bundesländern 2000–2011 (kontrastierender Vergleich)



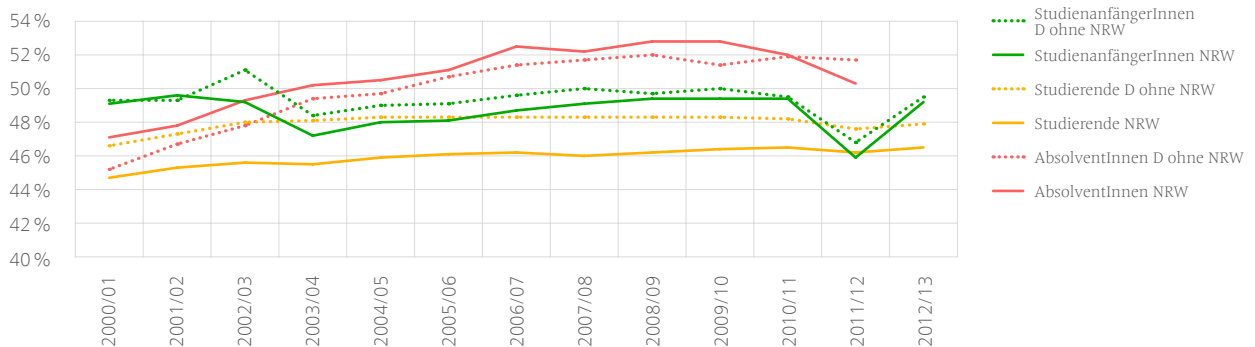
Bundesländervergleich zwischen NRW, Deutschland ohne NRW und den Bundesländern, die den höchsten bzw. niedrigsten Wert für das aktuellste Jahr aufzeigen. Die Daten zu allen Bundesländern s. Anhang. Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 12; eigene Berechnungen.

Abb. A 1.12: Anteil des Landes NRW an den Indikatoren (StudienanfängerInnen, Studierende, ErstabsolventInnen)



StudienanfängerInnen sind definiert als Studierende im ersten Hochschulsemester. Für die AbsolventInnen liegen Daten bis 2011 vor. Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3, FS 11, Reihe 4.3.1, 11.2 und 12 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse WS 2012/13; eigene Berechnungen.

Abb. A 1.13: Frauenanteil an den Indikatoren in NRW und Deutschland ohne NRW



StudienanfängerInnen sind definiert als Studierende im ersten Hochschulsemester. Für die AbsolventInnen liegen nur Daten bis 2011 vor, die Daten beziehen sich immer auf das erstgenannte Jahr. Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3, FS 11, Reihe 4.3.1, 11.2 und 12 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse WS 2012/13; eigene Berechnungen.

ventInnen nur noch wenig unterscheiden. Nordrhein-Westfalen nimmt trotz der hier erreichten Geschlechterparität im Vergleich die zweitletzte Position ein. Sachsen-Anhalt ist das Bundesland mit dem höchsten Frauenanteil (55,8%), den niedrigsten Frauenanteil weist Baden-Württemberg mit 49,1 % auf.

1.1.4 Vergleich der Studierenden, StudienanfängerInnen und AbsolventInnen

Im Folgenden sollen noch einmal die Entwicklungen der Studierenden, StudienanfängerInnen und AbsolventInnen zusammen betrachtet werden. In Abb. A 1.12 zeigt sich noch einmal die hohe Bedeutung Nordrhein-Westfalens als Studienstandort. Nordrhein-

Westfalen hat im Vergleich zu den anderen Bundesländern mit knapp über einem Viertel den größten Anteil an den Studierenden, gefolgt von den StudienanfängerInnen, und stellt immerhin über ein Fünftel der AbsolventInnen in Deutschland. Deutlich wird aber auch, dass der Anteil der AbsolventInnen merklich hinter dem Anteil der Studierenden zurückbleibt.

Der Vergleich der Frauenanteile (Abb. A 1.13) bei Studierenden, StudienanfängerInnen und AbsolventInnen im Zeitverlauf verdeutlicht zunächst, dass der Frauenanteil bei den AbsolventInnen seit Mitte des letzten Jahrzehnts durchweg höher liegt als bei den Studierenden. Das bedeutet, dass Frauen, wenn sie eingeschrieben sind, das Studium tendenziell eher

mit Erfolg abschließen als Männer. Darüber hinaus wird sichtbar, dass der Abstand zwischen den Frauenanteilen der Studierenden und AbsolventInnen, aber auch der Studierenden und StudienanfängerInnen in

Nordrhein-Westfalen sehr viel größer ausfällt als in den anderen Bundesländern. Das liegt am vergleichsweise niedrigen Frauenanteil der Studierenden.

Resümee

Nordrhein-Westfalen hat als Studienort nach wie vor eine herausgehobene Bedeutung, auch für die Einbindung neuer Studierender. Das Land weist trotz eines zwischenzeitlichen Einbruchs durch die Studiengebühren den höchsten Anteil an Studierenden, StudienanfängerInnen und AbsolventInnen im Bundesländervergleich auf, bei den Studierenden mit steigender Tendenz innerhalb des letzten Jahrzehnts. Als Studienort ist Nordrhein-Westfalen jedoch für Studenten – auch aus anderen Bundesländern – immer noch attraktiver als für Studentinnen. So ist es das Bundesland mit dem zweitniedrigsten Studentinnenanteil und liegt selbst mit dem paritätischen Frauenanteil bei den AbsolventInnen fast

auf dem niedrigsten Niveau im Vergleich zu den anderen Bundesländern; nur jeweils Sachsen (Studierende) und Baden-Württemberg (AbsolventInnen) liegen noch darunter. Mit seinem konstant bleibenden zahlenmäßigen Abstand zwischen Studentinnen und Studenten zeigt sich in Nordrhein-Westfalen eine typische Dynamik der alten Bundesländer. Der Frauenanteil in der Untergruppe der StudienanfängerInnen liegt zwar ebenfalls im hinteren Mittelfeld der Bundesländer, fällt aber innerhalb Nordrhein-Westfalens höher aus als in der Gesamtgruppe der Studierenden. Dies lässt eine weitere Steigerung in Richtung der Geschlechterparität vermuten. Zudem ist der Studienerfolg von Frauen, gemessen am Frauenanteil bei den AbsolventInnen, höher als ihre Studienbeteiligung.

1.2 PROMOVIERTE, HABILITIERTE SOWIE JUNIORPROFESSORINNEN UND JUNIORPROFESSOREN

Während Frauen mit Abschluss des Studiums – gemessen an ihrem Anteil an den AbsolventInnen – noch über eine vergleichsweise gute Ausgangsposition verfügen, geht es im Folgenden um die weiteren akademischen Qualifikations- und Karrierestufen, die auf eine Wissenschaftslaufbahn oder eine berufliche Karriere außerhalb der Wissenschaft vorbereiten: Promotionen, Habilitationen¹⁵ und Juniorprofessuren werden in einer Längsschnittanalyse verglichen.

1.2.1 Promovierte im Bundesländervergleich

Im Vergleich zu den anderen Bundesländern entlässt Nordrhein-Westfalen den größten Anteil an Promovierten pro Jahr. So haben fast 5.000 Frauen und Männer im Jahr 2011 erfolgreich eine Promotion abgeschlossen, in allen anderen Bundesländern waren es insgesamt fast 22.000. Dabei liegt der Anteil der von Männern abgeschlossenen Promotionen in NRW (57,6 %)

immer noch deutlich über dem der Frauen (42,4 %). Jedoch ist in Nordrhein-Westfalen wie im Durchschnitt der anderen Bundesländer zu beobachten, dass die Anzahl der promovierten Frauen und Männer sich langsam aufeinander zubewegt (Abb. A 1.14).

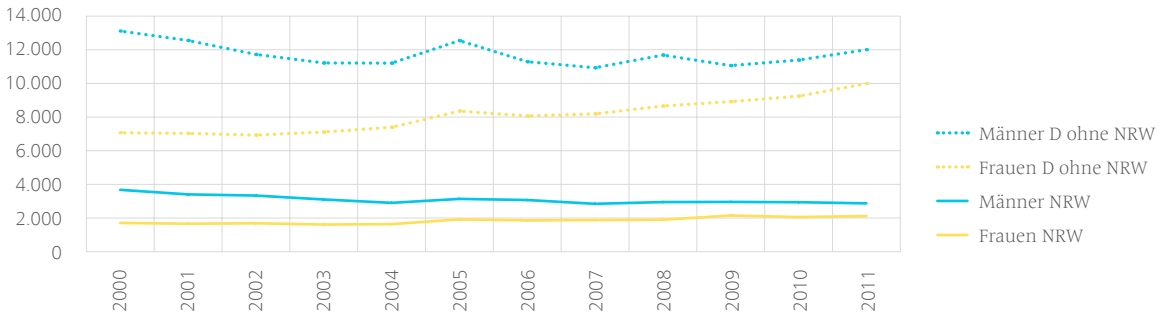
Dies geht in Nordrhein-Westfalen mit einer gegenläufigen Entwicklung einher: Die Zahl der Promotionen von Frauen ist tendenziell leicht gestiegen, während sie bei Männern im Verlauf des letzten Jahrzehnts deutlich gesunken ist. Diese Entwicklung findet sich ebenfalls im Bundestrend wieder, allerdings ist hier seit dem Ende des letzten Jahrzehnts auch bei Männern wieder eine deutliche Steigerung der Zahl der Promotionen und insgesamt eine dynamischere Entwicklung bei den Frauen zu beobachten.

Frauenanteil an den Promovierten

Abb. A 1.15 zeigt, dass Nordrhein-Westfalen sich beim Frauenanteil an den erfolgreich Promovierten im Verlauf des letzten Jahrzehnts tendenziell kontinuierlich steigern konnte. Die Steigerung kommt aber vor allem durch die zugleich abnehmende Zahl der Promotio-

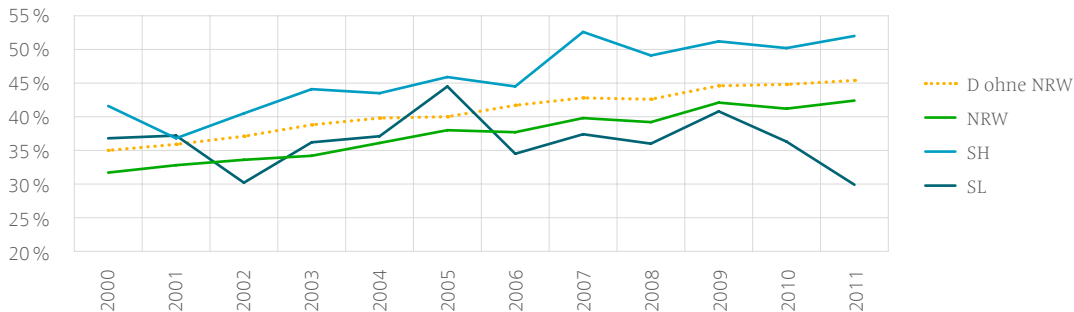
¹⁵ Bei den Promotionen und Habilitationen werden zusätzlich zu den absoluten Zahlen Dreijahresdurchschnitte verwendet; genutzt werden hierbei auch die Daten des Berichts zur „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ der GWK.

Abb. A 1.14: Anzahl der jährlich Promovierten nach Geschlecht in NRW und in Deutschland ohne NRW 2000–2011



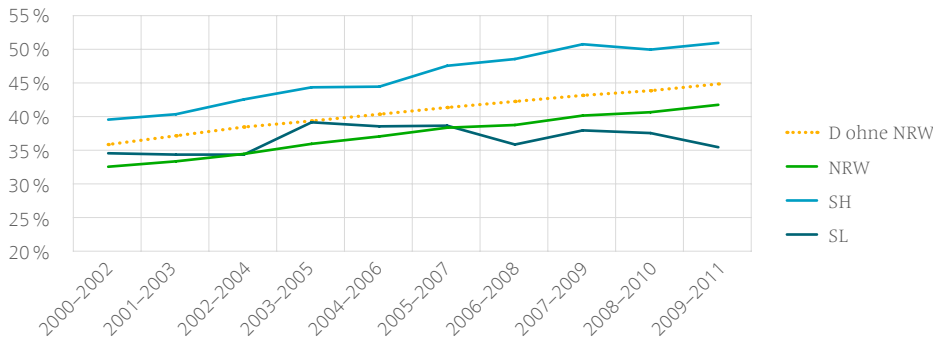
Hier werden die absoluten Zahlen pro Jahr dargestellt, im weiteren Verlauf aber die Dreijahresdurchschnitte. Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen.

Abb. A 1.15: Frauenanteil an Promovierten im Bundesländervergleich von 2000 bis 2011 (kontrastierender Vergleich)



Bundesländervergleich zwischen NRW, Deutschland ohne NRW und den Bundesländern, die den höchsten bzw. niedrigsten Wert für das aktuellste Jahr aufzeigen. Die Daten zu allen Bundesländern s. Anhang. Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen.

Abb. A 1.16: Frauenanteil an Promovierten (gleitende Durchschnitte) von 2000 bis 2011 (kontrastierender Vergleich)



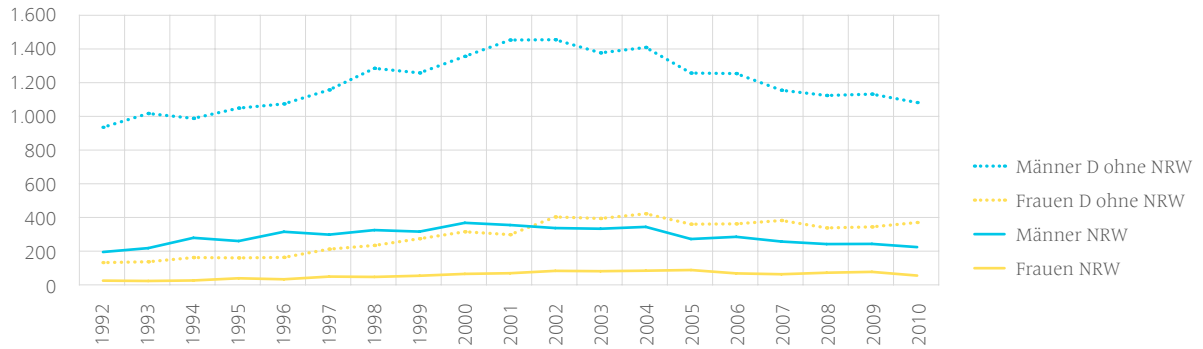
Bundesländervergleich zwischen NRW, Deutschland ohne NRW und den Bundesländern, die den höchsten bzw. niedrigsten Wert für das aktuellste Jahr aufzeigen. Die Daten zu allen Bundesländern s. Anhang. Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen.

nen von Männern zustande. Zudem liegt der durchschnittliche Frauenanteil in den anderen Bundesländern stetig über dem Anteil von Nordrhein-Westfalen.

Während die jährlichen Promotionen aufgrund der geringen Zahl mit erheblichen Schwankungen behaftet sind, geben die Dreijahresdurchschnitte einen zuverlässigeren Aufschluss über langfristige Tenden-

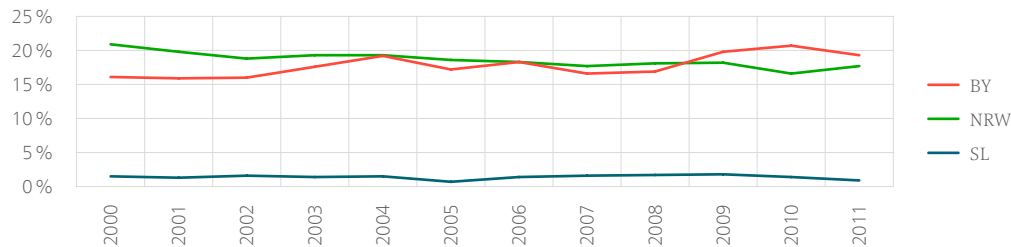
zen. Bei dieser Betrachtung zeigt sich, dass der Frauenanteil an den im Untersuchungszeitraum erfolgreich Promovierten in den letzten Jahren in Nordrhein-Westfalen wie auch im Durchschnitt der anderen Bundesländer stetig gestiegen ist. Die Spitzenposition vertritt Schleswig-Holstein (51,1%), wo der Anteil der Frauen bereits der Geschlechterparität entspricht. Über die Jahre hinweg liegt der Frauenanteil in Nord-

Abb. A 1.17: Habilitationen von Frauen und Männern in NRW und Deutschland ohne NRW 1992–2010



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 8 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen.

Abb. A 1.18: Anteil der Bundesländer an den Habilitationen 2000–2011 (kontrastierender Vergleich)



Bundesländervergleich zwischen NRW und den Bundesländern, die den höchsten bzw. niedrigsten Wert für das aktuellste Jahr aufzeigen. Die Daten zu allen Bundesländern s. Anhang. Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 8 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen.

rhein-Westfalen (41,9 % in 2011) unter dem Durchschnitt der anderen 15 Bundesländer (45,0 %).

1.2.2 Habilitierte im Bundesländervergleich

Vor dem Hintergrund der Einführung der Juniorprofessur ist es relevant, die Entwicklungen der Habilitationszahlen unter Gender-Aspekten zu betrachten. Geben sie Aufschluss darüber, ob der traditionelle Weg zur Professur über die Habilitation ausgedient hat oder ob aus Mangel an Juniorprofessurenstellen die Habilitation weiter angestrebt wird? Dazu ist eine Betrachtung der längerfristigen Trends der letzten beiden Jahrzehnte aufschlussreich, die deutlich vor der Einführung der Juniorprofessur ansetzt. Dabei zeigt sich zunächst, dass nach wie vor sehr viel mehr Männer als Frauen habilitiert werden. Bis Anfang der 2000er Jahre ist vor allem die Zahl der Habilitationen von Männern stark angestiegen (Abb. A 1.17). Seit diesem Zeitraum, der mit der Einführung der Juniorprofessur zusammenfällt, zeigen die absoluten Zahlen, dass sich Männer in Nordrhein-Westfalen und in den anderen Bundesländern weniger als zuvor habilitiert haben, während der Trend zur Habilitation bei

den Frauen zwischenzeitlich angestiegen ist und auf niedrigem Niveau konstant bleibt.

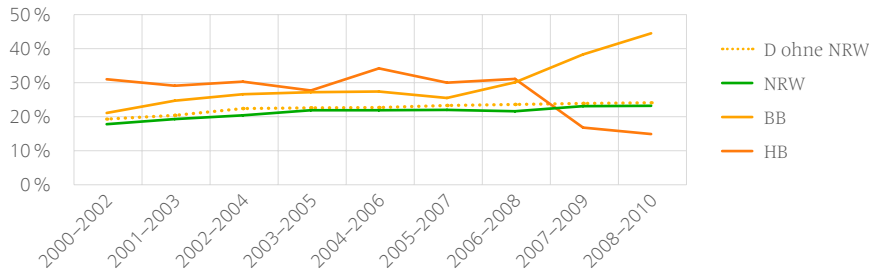
Die anteilige Bedeutung von Nordrhein-Westfalen als Hochschulort für Habilitationen ist im Verlauf des letzten Jahrzehnts insgesamt gesunken. Obwohl Nordrhein-Westfalen das Bundesland mit den meisten jährlichen Promotionsabschlüssen in Deutschland ist, wurde es bezüglich der abgeschlossenen Habilitationen in neuerer Zeit überholt: Seit 2009 übertrifft die Anzahl an WissenschaftlerInnen, die sich in Bayern habilitieren, die Anzahl in Nordrhein-Westfalen (Abb. A 1.18).

Frauenanteil an den Habilitierten

Nordrhein-Westfalen befindet sich mit einem Frauenanteil von 23,3 % an den Habilitierten nur geringfügig unter dem Durchschnitt der anderen Bundesländer. In den Jahren 2008 bis 2010 hat das Bundesland Brandenburg den höchsten Frauenanteil aufzuweisen, Bremen den geringsten.¹⁶ Insgesamt kommt die

¹⁶ Die Auswahl der beiden Bundesländer mit den höchsten und niedrigsten Frauenanteilen zeigt große Schwankungen über die Jahre; dies ist auf die geringe Anzahl der dort habilitierten Frauen zurückzuführen.

Abb. A 1.19: Frauenanteil an Habilitierten im Bundesländervergleich (kontrastierender Vergleich)



Bundesländervergleich zwischen NRW, Deutschland ohne NRW und den Bundesländern, die den höchsten bzw. niedrigsten Wert für das aktuellste Jahr aufzeigen. Die Daten zu allen Bundesländern s. Anhang. Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 8 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen.

Abb. A 1.20: JuniorprofessorInnen nach Geschlecht in Deutschland und in Nordrhein-Westfalen 2003–2011



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 2; eigene Berechnungen.

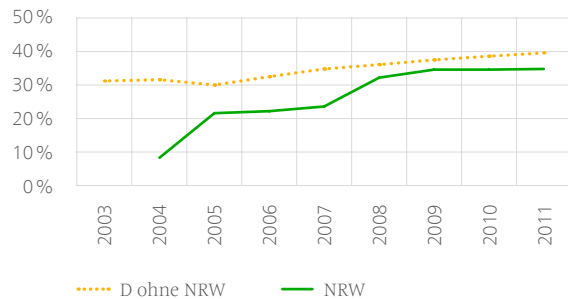
Steigerung im Frauenanteil, die sich im Zehnjahresvergleich ausmachen lässt, vor allem durch die gesunkene Anzahl der Habilitationen von Männern (siehe Abb. A 1.17) zustande.¹⁷

1.2.3 JuniorprofessorInnen im Bundesländervergleich

Die Anzahl der Juniorprofessuren ist in Nordrhein-Westfalen wie auch im Bundestrend in den letzten Jahren rapide angestiegen; den letzten deutlichen Schub gab es im Jahr 2010 (Abb. A 1.20). Deutlich wird auch, dass von Anfang an mehr Männer als Frauen eine Juniorprofessur innehatten: Im Jahr 2011 sind es in Nordrhein-Westfalen etwa doppelt so viele Männer (180) wie Frauen (96), was einem Frau-

¹⁷ In Abb. A 1.19 fehlen die Werte für 2009–2011, da die Daten der GWK auf Bundesländerebene (für Frauen und Männer) bis 2010 reichen.

Abb. A 1.21: Frauenanteil an JuniorprofessorInnen in NRW und Deutschland ohne NRW 2003–2011



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 2; eigene Berechnungen.

anteil von gut einem Drittel (34,8 %) entspricht (Abb. A 1.21). Der Frauenanteil in Nordrhein-Westfalen liegt damit unter dem der anderen Bundesländer, der bereits 40 % erreicht hat. Allerdings hat Nordrhein-Westfalen seit der Einführung der Juniorprofessur merklich aufgeholt. Seit 2009 stagniert der Frauenanteil in diesem Bundesland jedoch, während er in den anderen Bundesländern weiterhin kontinuierlich ansteigt. Der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren ist dennoch der höchste im Vergleich zu den anderen Besoldungsgruppen bei Professuren (vgl. Tab. A 1.5).

Die Tabelle A 1.1 veranschaulicht, dass Juniorprofessuren zurzeit noch einen geringen Anteil an allen Professuren ausmachen (im Bundesdurchschnitt 3,1 %), allerdings mit Schwankungen zwischen den Bundesländern. Obwohl Nordrhein-Westfalen die insgesamt meisten Juniorprofessuren aufweist (276 in 2011), kommt der Juniorprofessur im Vergleich zu allen an-

Tab. A 1.1: Juniorprofessuren und Juniorprofessorinnen im Bundesländervergleich 2011

Bundesland	Anzahl der Juniorprofessuren	Anteil Juniorprofessuren an allen Professuren im jeweiligen Bundesland	Anzahl der Juniorprofessorinnen	Anteil Juniorprofessorinnen an allen Professorinnen im jeweiligen Bundesland	Frauenanteil an Juniorprof. (%)
	Gesamt		Frauen		
Berlin	188	6,0 %	105	11,2 %	55,9 %
Brandenburg	26	2,9 %	13	6,8 %	50,0 %
Hamburg	74	5,0 %	35	9,7 %	47,3 %
Saarland	9	1,9 %	4	4,5 %	44,4 %
Schleswig-Holstein	44	4,3 %	19	12,3 %	43,2 %
Hessen	98	2,9 %	36	5,0 %	36,7 %
Rheinland-Pfalz	102	5,2 %	37	10,3 %	36,3 %
Bayern	84	1,4 %	30	3,0 %	35,7 %
Niedersachsen	142	4,1 %	50	5,9 %	35,2 %
Thüringen	43	3,8 %	15	8,3 %	34,9 %
Nordrhein-Westfalen	276	3,3 %	96	5,7 %	34,8 %
Bremen	6	0,9 %	2	1,3 %	33,3 %
Baden-Württemberg	166	2,5 %	55	4,8 %	33,1 %
Sachsen	30	1,4 %	8	2,1 %	26,7 %
Sachsen-Anhalt	24	2,2 %	5	2,6 %	20,8 %
Mecklenburg-Vorpommern	20	2,4 %	4	3,0 %	20,0 %
<i>D ohne NRW</i>	<i>1.056</i>	<i>3,1 %</i>	<i>418</i>	<i>6,1 %</i>	<i>39,6 %</i>
<i>Insgesamt</i>	<i>1.332</i>	<i>3,1 %</i>	<i>514</i>	<i>6,0 %</i>	<i>38,6 %</i>

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 2; geordnet nach dem Frauenanteil an den Juniorprofessuren; eigene Berechnungen.

deren Professuren noch eine geringe Bedeutung zu: Der Bundesdurchschnitt wird mit 3,3 % nur leicht übertroffen. Berlin, Rheinland-Pfalz und Hamburg weisen deutlich höhere Anteile auf. Zudem lässt sich die hohe Anzahl von Habilitationen in Bayern (siehe Abb. A 1.18) erklären: Mit einem derzeitigen Anteil von 1,4 % konnte sich die Juniorprofessur dort bis jetzt noch nicht etablieren.

Für Frauen hat die Juniorprofessur allerdings bereits eine höhere Bedeutung im Rahmen einer Wissenschaftskarriere, als es der geringe Anteil der Juniorprofessuren vermuten lässt. Bezieht man die Anzahl der Juniorprofessorinnen auf die Anzahl aller von Frauen eingenommenen Professuren, fällt im Bundesdurchschnitt der Anteil der Juniorprofessorinnen gleich doppelt so hoch aus (6,1 %). In Schleswig-Holstein, Berlin und Rheinland-Pfalz liegt der Anteil der Juniorprofessorinnen an allen Professorinnen erheblich höher. In Nordrhein-Westfalen hat die Junior-

professur zwar eine etwas geringere Bedeutung für Frauen, aber immerhin ist auch hier jede 20. Professur einer Frau eine Juniorprofessur (5,7 %). Hinzu kommt die zahlenmäßige Bedeutung: Nordrhein-Westfalen hat nach Berlin die zweithöchste Anzahl an Juniorprofessorinnen.

Der Bundesländervergleich zeigt jedoch ebenfalls, dass Nordrhein-Westfalen trotz der insgesamt höchsten Anzahl an Juniorprofessuren und einer vergleichsweise hohen Anzahl an Juniorprofessorinnen mit einem Frauenanteil von einem Drittel im hinteren Mittelfeld der Bundesländer einzuordnen ist. Im Vergleich der Frauenanteile schneidet Berlin mit 55,9 % am besten ab, dessen Hochschulen stark auf Geschlechtergleichheit ausgerichtet sind und schon frühzeitig Frauenanteile als Indikatoren in die hochschulinterne leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) eingebaut haben.

Resümee

Ein Vergleich der höheren akademischen Qualifizierungsstufen zeigt, dass Nordrhein-Westfalen seine Vorreiterrolle bei den Studierenden- und AbsolventInnenzahlen nicht fortführen kann, wenn es um die akademische Weiterqualifizierung geht. So bleibt trotz höchster Promotionszahlen die Entwicklung der Promotionen hinter dem Bundestrend zurück. Der steigende Frauenanteil an den im Untersuchungszeitraum erfolgreich Promovierten kommt in Nordrhein-Westfalen vorwiegend durch eine sinkende Promotionszahl von Männern zustande und nur zu einem geringen Teil durch mehr Promotionen von Frauen. Im Bundestrend der letzten Jahre konnte die Anzahl der Promotionen für beide Geschlechter deutlich gesteigert werden.

Auch bei den Habilitierten kommt die Steigerung des Frauenanteils vor allem durch die stark gesunkene Anzahl der Habilitationen von Männern zustande. Hier unterscheidet sich Nordrhein-Westfalen kaum vom Bundestrend: Die Habilitation bildet für Frauen weiterhin eine Option für eine Wissenschaftskarriere – wenn auch zahlenmäßig auf niedrigem Niveau, während diese Qualifizierung für Männer zunehmend unattraktiv wird. Deutlich wird, dass sich die Juniorprofessur in Nordrhein-Westfalen wie auch im Bundestrend als alternative Karriereoption etabliert hat. Die Beteiligung von Frauen bleibt allerdings in Nordrhein-Westfalen mit lediglich einem Drittel unter dem Durchschnitt der anderen Länder, der etwa 40 % beträgt. Einzelne Bundesländer sind hier bereits weiter (allen voran Berlin).

1.3 PERSONAL AN DEN HOCHSCHULEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN UND BUNDESWEIT

Nachdem wir die Qualifizierungsphasen unter Gender-Aspekten untersucht haben, liegt nun das Augenmerk auf dem Hochschulpersonal. Zum einen geht es darum, die verschiedenen Stufen einer akademischen Karriere anhand der damit einhergehenden Geschlechterverhältnisse zu beleuchten. Zum anderen wird die Hochschule als Arbeitsort mit ihren verschiedenen Personalgruppen und Beschäftigungsverhältnissen in den Blick genommen. Auch diese Analyse erfolgt unter der Perspektive, wie sich Nordrhein-Westfalen von den anderen Bundesländern unterscheidet.

1.3.1 Struktur des Hochschulpersonals

Das Hochschulpersonal wird in der amtlichen Statistik in zwei Personalgruppen eingeteilt: einmal in das wissenschaftliche und künstlerische Personal und zum anderen in Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal, auch *MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung* genannt (im Folgenden MTV). Die Tabelle A 1.2 bietet einen Überblick über diese beiden großen Personalgruppen, zunächst ohne die Unterscheidung in haupt- und nebenberufliches Personal. Insgesamt überwiegt in Nordrhein-Westfalen das wissenschaftliche und künstlerische Personal mit ca. 63.000 Personen, während die MTV ca. 55.000 Personen umfassen. Während die Anzahl aller an den Hochschulen arbeitenden Personen gegenüber dem

letzten Berichtszeitraum 2008 um ca. 17.000 gestiegen ist, hat sich die Geschlechterverteilung nur wenig geändert: Nach wie vor arbeiten an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen etwa gleich viele Frauen wie Männer, aber ihre Verteilung auf die beiden großen Personalgruppen fällt höchst unterschiedlich aus, wie bereits im letzten Gender-Report konstatiert wurde (vgl. Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 33). Während der Frauenanteil an den MTV bei mehr als zwei Dritteln liegt (67,1 %), sind Frauen beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal lediglich zu etwas mehr als einem Drittel beteiligt (37,5 %). Allerdings haben von der allgemeinen Personalaufstockung etwas mehr Frauen profitiert, sodass sich der Frauenanteil in beiden Gruppen leicht erhöht hat. Im Zuge dessen liegt der Frauenanteil des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals in Nordrhein-Westfalen mittlerweile leicht über dem Durchschnitt der anderen Bundesländer, während er bei den MTV in den anderen Bundesländern höher ausfällt.

MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung

Zum größten Teil beschränken sich Längsschnittanalysen im Hochschulbereich auf das wissenschaftliche und künstlerische Personal. Dieser Bericht lenkt hingegen den Blick auch auf die *MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung*, der im Vergleich der einzelnen Hochschulen in Trägerschaft des Landes noch ein-

mal vertieft wird (vgl. Kap. 5.3). Um die Vielfalt des Aufgabenbereichs der MTV herauszustellen, zeigt die Tabelle A 1.3 die einzelnen Personalgruppen mit ihrem Anteil an den MTV sowie die Verteilung von Frauen und Männern innerhalb der jeweiligen Personalgruppe. Den größten Anteil macht – in Nordrhein-Westfalen wie bundesweit – das *Verwaltungspersonal* aus (in NRW rund 30%, in den anderen Bundesländern etwas weniger). Die weiteren Personalgruppen sind in Nordrhein-Westfalen quantitativ anders verteilt als im restlichen Bundesgebiet: So gibt es in den anderen Bundesländern anteilig mehr *Pflegepersonal*. Auch das *technische Personal*, das im Bundesdurchschnitt ein Fünftel der MTV ausmacht, ist in Nordrhein-Westfalen in deutlich geringerem Ausmaß vertreten. In Nordrhein-Westfalen gibt es dagegen anteilig mehr Personal, das keiner der Kategorien zuzuordnen ist (*sonstiges Personal*).

Die MTV bilden also eine heterogene Gruppe des Hochschulpersonals. Dennoch gibt es eine wesentliche Gemeinsamkeit: Der Frauenanteil liegt in Nordrhein-Westfalen in fünf von acht Personalgruppen über 70%. Beim Pflegepersonal überschreitet er sogar 80%, aber auch das Bibliotheks- und Verwaltungspersonal sind Personalgruppen, die geschlechtersegregierte Tä-

tigkeitsfelder spiegeln. Vor allem beim Verwaltungs- und Pflegepersonal fällt die Geschlechtersegregation in den anderen Bundesländern noch einmal stärker aus. Dagegen ist der Frauenanteil beim technischen Personal mit etwas über einem Drittel in Nordrhein-Westfalen eher gering, in den anderen Bundesländern liegt er hingegen näher an der Parität (46,1%).

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Die Tabelle A 1.4 wirft ein Licht auf das *wissenschaftliche und künstlerische Personal* und seine Untergruppen. Zunächst zeigt sich, dass es in Nordrhein-Westfalen anteilig mehr *hauptberufliches Personal* gibt als im Durchschnitt der anderen Bundesländer, vor allem mehr wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen, dafür aber weniger *nebenberufliches Personal*, insbesondere weniger Lehrbeauftragte. Gleichzeitig wird sichtbar, dass Männer deutlich häufiger hauptberuflich beschäftigt sind als Frauen, selbst wenn man berücksichtigt, dass das wissenschaftliche und künstlerische Personal insgesamt stärker aus Männern besteht: So sind innerhalb der Gruppe der Männer, die an einer nordrhein-westfälischen Hochschule arbeiten, 72,5% hauptberuflich beschäftigt (gegenüber 67,9% der Frauen). Auch Statusunterschiede zwischen den Geschlechtern werden deutlich sichtbar:

Tab. A 1.2: Struktur des Hochschulpersonals in NRW und Deutschland ohne NRW im Jahr 2011

Personalgruppe	Nordrhein-Westfalen				D ohne NRW
	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil	Frauenanteil
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal	62.791	39.225	23.566	37,5 %	36,2 %
Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal (MTV)	54.553	17.975	36.578	67,1 %	71,0 %
<i>Personal insgesamt</i>	<i>117.344</i>	<i>57.200</i>	<i>60.144</i>	<i>51,3 %</i>	<i>52,0 %</i>

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, 2011, Tabelle 2; eigene Berechnungen.

Tab. A 1.3: Struktur des Verwaltungs-, technischen und sonstigen Personals (MTV) an den Hochschulen in NRW und Deutschland ohne NRW im Jahr 2011

Personalgruppe	Nordrhein-Westfalen				D ohne NRW		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Anteil der Personalgruppe	Insgesamt	Frauenanteil	Anteil der Personalgruppe
Pflegepersonal	2.053	8.370	80,3 %	19,1 %	52.280	82,7 %	23,0 %
Bibliothekspersonal	569	1.890	76,9 %	4,5 %	8.948	75,2 %	3,9 %
PraktikantInnen	158	443	73,7 %	1,1 %	601	66,4 %	0,3 %
Sonstiges Personal	3.396	8.951	72,5 %	22,6 %	40.010	74,3 %	17,6 %
Verwaltungspersonal	4.632	11.565	71,4 %	29,7 %	63.278	78,9 %	27,8 %
Sonstige Hilfskräfte	172	335	66,1 %	0,9 %	3.068	52,8 %	1,3 %
Auszubildende	1.853	1.949	51,3 %	7,0 %	11.749	67,5 %	5,2 %
Technisches Personal	5.142	3.075	37,4 %	15,1 %	47.644	46,1 %	20,9 %
<i>MTV insgesamt</i>	<i>17.975</i>	<i>36.578</i>	<i>67,1 %</i>	<i>100,0 %</i>	<i>227.578</i>	<i>71,0 %</i>	<i>100,0 %</i>

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, 2011, Tabelle 2; eigene Berechnungen.

Während immerhin 17,3 % der Männer eine Professur innehaben, gilt dies nur für 7,2 % der Frauen. Dafür ist ein größerer Anteil von Frauen als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterin oder als Lehrkraft für besondere Aufgaben beschäftigt. In dieser zuletzt genannten vergleichsweise kleinen Personalgruppe findet sich der höchste Frauenanteil mit einer fast paritätischen Besetzung. Bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen werden beinahe 40 % erreicht, bei den Professuren hingegen liegt der Anteil nur bei einem Fünftel. Bezüglich der Frauenanteile innerhalb des hauptberuflichen Personals unterscheidet sich Nordrhein-Westfalen kaum vom Durchschnitt der anderen Bundesländer und liegt bei jeder Personalgruppe nur ganz knapp darunter.

Dem *nebenberuflichen Personal* in Nordrhein-Westfalen gehört ein größerer Teil der an der Hochschule wissenschaftlich und künstlerisch arbeitenden Frauen (32,1 %) als der Männer (27,5 %) an. Dies geht vor allem auf die höhere Beteiligung von Frauen an den wissenschaftlichen Hilfskraftstellen zurück: Diese Gruppe weist mit 46,5 % den höchsten Frauenanteil innerhalb

des nebenberuflichen Personals auf. Dagegen gibt es bei der zahlenmäßig ebenfalls relevanten Gruppe der Lehrbeauftragten kaum Geschlechterungleichheiten – sieht man einmal von der insgesamt geringeren Beteiligung von Frauen ab. In dieser Personalgruppe gibt es in Nordrhein-Westfalen mit 38 % einen merklich höheren Frauenanteil als im Durchschnitt der anderen Bundesländer, wo er lediglich ein Drittel beträgt. Ob dies als Fortschritt für Frauen zu werten ist, bleibt jedoch fraglich. Insgesamt wird deutlich, dass ein größerer Teil der Frauen in ungesicherten und prekären Beschäftigungsverhältnissen an den Hochschulen arbeitet, die vor allem deshalb als *nebenberuflich* etikettiert werden, weil es lange Zeit nicht vorstellbar schien, dass sich der hauptsächliche Lebensunterhalt davon bestreiten ließe.

ProfessorInnen nach Besoldungsstufen und Frauenanteilen im Bundesländervergleich

Nachdem der Mangel an Frauen in der höchsten akademischen Personalgruppe, den Professuren, herausgestellt wurde, werden nun die aktuellen Professorinnenanteile nach den verschiedenen Besoldungsstufen

Tab. A 1.4: Struktur des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen in NRW und Deutschland ohne NRW im Jahr 2011

Personalgruppe/ -untergruppe	Nordrhein-Westfalen				Nordrhein-Westfalen Anteil der Personalgruppe (%)			D ohne NRW		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Anteil der Personalgruppe (%)	Frauenanteil
<i>Hauptberufliches Personal</i>										
ProfessorInnen	8.472	6.775	1.697	20,0%	13,5%	17,3%	7,2%	34.452	12,6%	19,8%
DozentInnen und AssistentInnen	537	354	183	34,1%	0,9%	0,9%	0,8%	3.362	1,2%	34,4%
Wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen	33.884	20.508	13.376	39,5%	54,0%	52,3%	56,8%	128.207	46,7%	40,4%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	1.540	786	754	49,0%	2,5%	2,0%	3,2%	7.084	2,6%	49,9%
<i>Hauptberufliches Personal gesamt</i>	<i>44.433</i>	<i>28.423</i>	<i>16.010</i>	<i>36,0%</i>	<i>70,8%</i>	<i>72,5%</i>	<i>67,9%</i>	<i>173.105</i>	<i>63,1%</i>	<i>36,6%</i>
<i>Nebenberufliches Personal</i>										
GastprofessorInnen, Emeriti	43	37	6	14,0%	0,1%	0,1%	0,0%	1.454	0,5%	9,5%
Lehrbeauftragte	11.323	7.025	4.298	38,0%	18,0%	17,9%	18,2%	74.758	27,3%	32,5%
Wissenschaftliche Hilfskräfte	6.992	3.740	3.252	46,5%	11,1%	9,5%	13,8%	24.994	9,1%	46,3%
<i>Nebenberufliches Personal gesamt</i>	<i>18.358</i>	<i>10.802</i>	<i>7.556</i>	<i>41,2%</i>	<i>29,2%</i>	<i>27,5%</i>	<i>32,1%</i>	<i>101.206</i>	<i>36,9%</i>	<i>35,6%</i>
<i>Wiss.-künstl. Personal insgesamt</i>	<i>62.791</i>	<i>39.225</i>	<i>23.566</i>	<i>37,5%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>274.311</i>	<i>100,0%</i>	<i>36,2%</i>

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, 2011, Tabelle 2; eigene Berechnungen.

Tab. A 1.5: ProfessorInnen nach Besoldungsstufen, Frauenanteilen und Bundesländern 2011

Bundesländer	C4/W3			C3/C2/W2			Juniorprofessoren (W1)			Zusammen		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Frauenanteil
Berlin	940	183	19,5 %	1.666	517	31,0 %	188	105	55,9 %	3.108	940	30,2 %
Niedersachsen	1.024	187	18,3 %	2.300	601	26,1 %	142	50	35,2 %	3.483	846	24,3 %
Hamburg	518	99	19,1 %	891	225	25,3 %	74	35	47,3 %	1.489	361	24,2 %
Bremen	184	41	22,3 %	466	109	23,4 %	6	2	33,3 %	656	152	23,2 %
Hessen	1.108	179	16,2 %	2.148	505	23,5 %	98	36	36,7 %	3.367	722	21,4 %
Brandenburg	305	48	15,7 %	538	126	23,4 %	26	13	50,0 %	908	192	21,1 %
Nordrhein-Westfalen	2.709	428	15,8 %	5.454	1.163	21,3 %	276	96	34,8 %	8.472	1.697	20,0 %
Saarland	252	36	14,3 %	208	48	23,1 %	9	4	44,4 %	469	88	18,8 %
Rheinland-Pfalz	517	80	15,5 %	1.314	240	18,3 %	102	37	36,3 %	1.948	360	18,5 %
Sachsen-Anhalt	352	39	11,1 %	692	145	21,0 %	24	5	20,8 %	1.069	190	17,8 %
Baden-Württemberg	2.400	404	16,8 %	3.993	676	16,9 %	166	55	33,1 %	6.585	1.141	17,3 %
Sachsen	752	85	11,3 %	1.435	289	20,1 %	30	8	26,7 %	2.217	382	17,2 %
Mecklenburg-Vorpommern	282	35	12,4 %	525	94	17,9 %	20	4	20,0 %	831	133	16,0 %
Bayern	2.021	264	13,1 %	4.039	687	17,0 %	84	30	35,7 %	6.161	986	16,0 %
Thüringen	406	44	10,8 %	670	118	17,6 %	43	15	34,9 %	1.132	181	16,0 %
Schleswig-Holstein	319	37	11,6 %	651	97	14,9 %	44	19	43,2 %	1.029	155	15,1 %
Insgesamt	14.089	2.189	15,5 %	26.990	5.640	20,9 %	1.332	514	38,6 %	42.924	8.526	19,9 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4, ausführliche Tabelle 2, 2011. Sortiert nach Frauenanteil insgesamt; eigene Berechnungen. GastprofessorInnen sind in der Tabelle nicht dargestellt, sie wurden aber in die Berechnung der Anzahl aller Professuren (Spalte „Zusammen“) einbezogen.

unterschieden und im Bundesländervergleich beleuchtet (Tab. A 1.5). Innerhalb dieser Personalgruppe lässt sich wieder der Befund des abnehmenden Frauenanteils bei steigender Hierarchiestufe herausstellen. Sind von den JuniorprofessorInnen in Nordrhein-Westfalen noch knapp über ein Drittel Frauen, machen Frauen in der höheren Besoldungsstufe C3/C2/W2 nur noch knapp über ein Fünftel aus. C4/W3-Professorinnen stellen schließlich weniger als ein Sechstel ihrer Gruppe. In der Tendenz gilt dies auch für den Bundesdurchschnitt.

Betrachtet man alle Besoldungsstufen zusammen (Tab. A 1.5), wird deutlich, dass Nordrhein-Westfalen zwar das Land mit den meisten Professuren und auch den meisten Professorinnen ist, dass es sich jedoch im Vergleich zu den anderen Bundesländern mit seinem durchschnittlichen Professorinnenanteil von einem Fünftel lediglich im Mittelfeld bewegt. Aufgeschlüsselt nach den verschiedenen Besoldungsstufen trifft dies ebenfalls zu. Zwar liegen die Frauenanteile in den Besoldungsstufen C4/W3 und C3/C2/W2 sogar ganz leicht über dem Bundesdurchschnitt, dennoch zeigen die Stadtstaaten Berlin, Hamburg und Bremen sowie das Land Niedersachsen, dass sich diese Anteile noch steigern lassen. Der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren

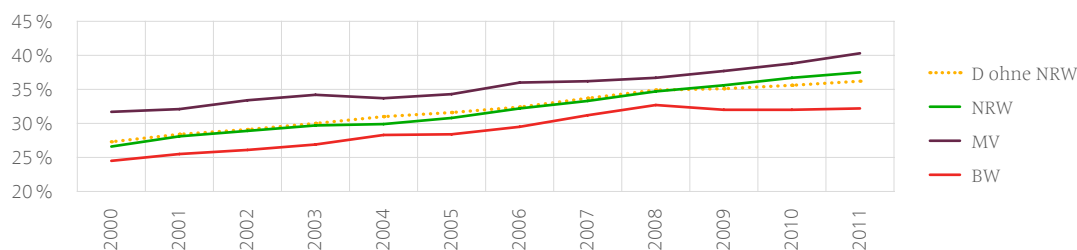
bleibt in Nordrhein-Westfalen mit knapp über einem Drittel merklich unter dem Bundesdurchschnitt von 38,6%. Dennoch erweist sich die Juniorprofessur in Nordrhein-Westfalen wie auch im Bundesdurchschnitt als Besoldungsstufe mit dem höchsten Frauenanteil.

1.3.2 Entwicklung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals

In den folgenden Abbildungen wird das wissenschaftliche und künstlerische Personal in einer Längsschnittanalyse für die Jahre 2000 bis 2011 betrachtet. In Anlehnung an die Systematik des Statistischen Bundesamtes wird die Entwicklung der Frauenanteile an den Hochschulen dabei nach den folgenden Personaluntergruppen vertieft:

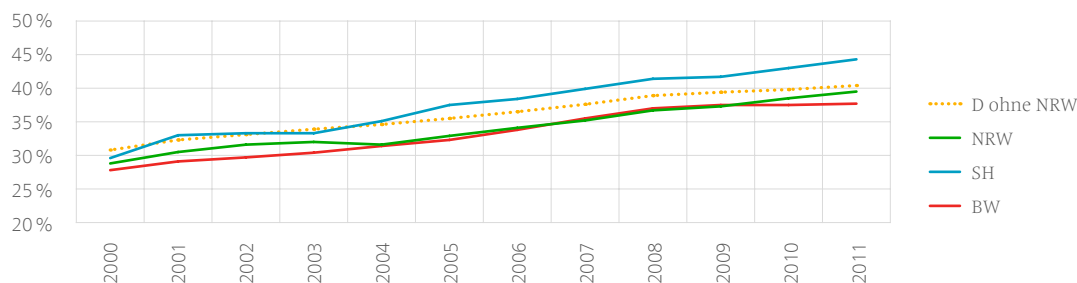
- haupt- und nebenberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal insgesamt,
- wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (als Teilgruppe des hauptberuflichen Personals),
- Professuren insgesamt
- und die C4/W3-Professuren als höchste Besoldungsgruppe.

Abb. A 1.22: Frauenanteile am haupt- und nebenberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal im Bundesländervergleich (kontrastierender Vergleich) 2000–2011



Bundesländervergleich zwischen NRW, Deutschland ohne NRW und den Bundesländern, die den höchsten bzw. niedrigsten Wert für das aktuellste Jahr aufzeigen. Die Daten zu allen Bundesländern s. Anhang. Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Abb. A 1.23: Frauenanteile an hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen im Bundesländervergleich (kontrastierender Vergleich) 2000–2011



Bundesländervergleich zwischen NRW, Deutschland ohne NRW und den Bundesländern, die den höchsten bzw. niedrigsten Wert für das aktuellste Jahr aufzeigen. Die Daten zu allen Bundesländern s. Anhang. Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Haupt- und nebenberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal insgesamt

Wie bereits erläutert, nimmt das wissenschaftliche und künstlerische Personal mehr als die Hälfte des Hochschulpersonals in Nordrhein-Westfalen ein. Der Frauenanteil ist im letzten Jahrzehnt kontinuierlich gestiegen (Abb. A 1.22). So lag er im Jahr 2000 in Nordrhein-Westfalen noch bei 26,6 %, im Jahr 2011 bereits bei 37,5 %. In Nordrhein-Westfalen entspricht der Frauenanteil über die Jahre in etwa dem Durchschnitt der anderen Bundesländer (2011: 36,2 %). Dagegen liegt in Mecklenburg-Vorpommern der Frauenanteil (2011: 40,3 %) stets über dem Durchschnitt, während Baden-Württemberg das Schlusslicht bildet.

Hauptamtliche wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen

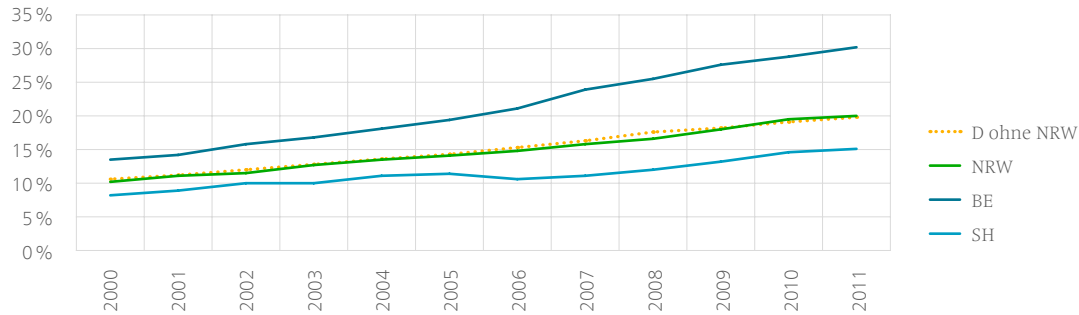
Das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal setzt sich zu einem wesentlichen Teil aus den wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen zusammen. Der Frauenanteil dieses Personals hat sich zwischen 2000 und 2011 in allen Bundesländern um mindestens zehn Prozentpunkte gesteigert (Abb. A 1.23). Der Anteil von Frauen an

dieser Personalgruppe liegt in Nordrhein-Westfalen mit 39,5 % nur ganz knapp unter dem Durchschnitt der anderen Bundesländer, dennoch ist es der zweitniedrigste Frauenanteil in Deutschland: Nur Baden-Württemberg hat noch einen geringeren Frauenanteil (37,7 %) aufzuweisen. Spitzenreiter ist mit 44,3 % Schleswig-Holstein.

Professuren insgesamt

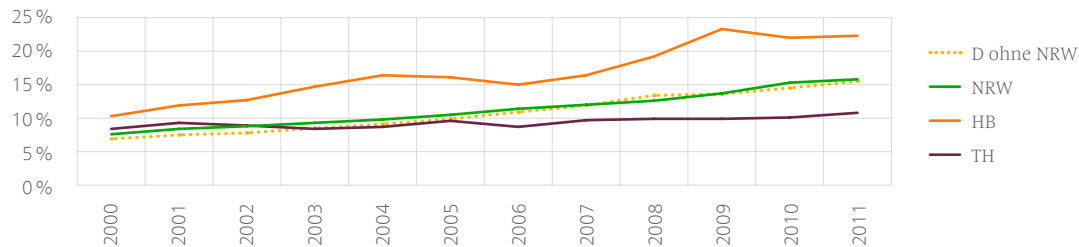
Abb. A 1.24 zeigt, dass sich der Professorinnenanteil kontinuierlich erhöht hat, wenn auch auf insgesamt niedrigerem Niveau als bei den anderen Personalgruppen. So hat sich der Anteil von Frauen auf Professuren in Nordrhein-Westfalen im letzten Jahrzehnt von 10,2 % im Jahr 2000 auf 20,0 % im Jahr 2011 verdoppelt. Nordrhein-Westfalen liegt dabei ganz nahe am Durchschnitt der anderen Bundesländer. In Berlin, dem Bundesland mit dem größten Frauenanteil an der Gruppe der ProfessorInnen, stieg er sogar von 13,5 % auf 30,2 % und hat damit eine noch dynamischere Entwicklung durchlaufen. Nur Schleswig-Holstein, das den größten Frauenanteil an den wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen hat, bildet mit einem Professorinnenanteil von nur 15,1 % im

Abb. A 1.24: Frauenanteile an Professuren im Bundesländervergleich (kontrastierender Vergleich) 2000–2011



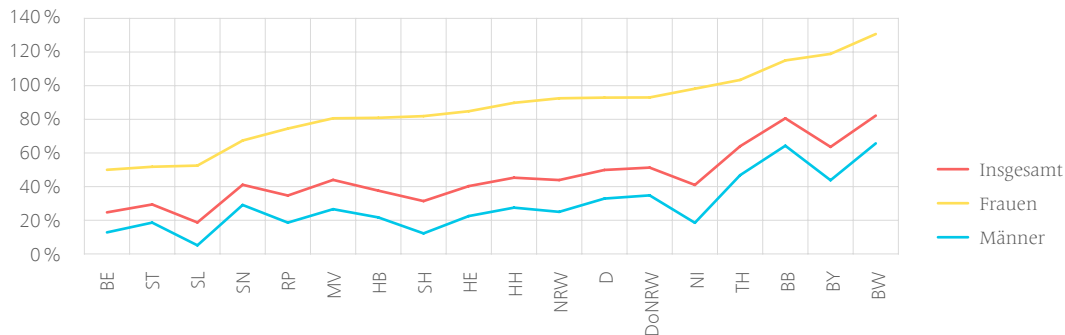
Bundesländervergleich zwischen NRW, Deutschland ohne NRW und den Bundesländern, die den höchsten bzw. niedrigsten Wert für das aktuellste Jahr aufzeigen. Die Daten zu allen Bundesländern s. Anhang. Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Abb. A 1.25: Frauenanteile an C4/W3-Professuren im Bundesländervergleich (kontrastierender Vergleich) 2000–2011



Bundesländervergleich zwischen NRW, Deutschland ohne NRW und den Bundesländern, die den höchsten bzw. niedrigsten Wert für das aktuellste Jahr aufzeigen. Die Daten zu allen Bundesländern s. Anhang. Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Abb. A 1.26: Haupt- und nebenamtliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal – Wachstumsraten 2000–2011



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Bundesländervergleich das Schlusslicht. Hier zeigt sich, dass ein hoher Frauenanteil auf der Mitarbeiter-Innenebene auch bedeuten kann, dass Frauen auf niedrigeren Qualifizierungsstufen „stecken bleiben“.

C4/W3-Professuren

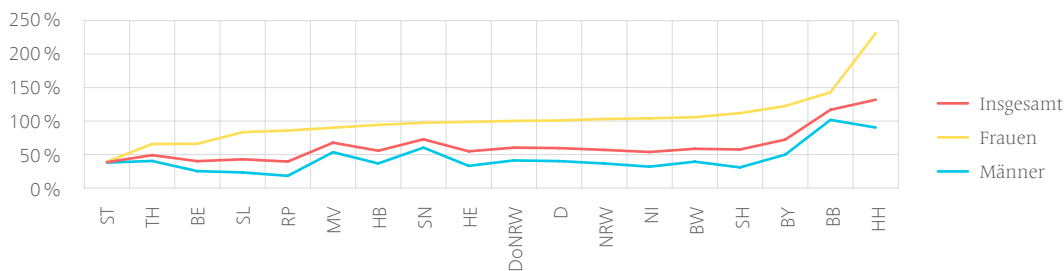
Deutlich geringer fällt der aktuelle Frauenanteil bei der höchsten Besoldungsstufe der Professuren aus, den C4/W3-Professuren (Abb. A 1.25): Hier liegt der Frauenanteil in Nordrhein-Westfalen bei 15,8%, im Durchschnitt der anderen Bundesländer sieht es kaum anders aus (15,5%). Allerdings ist auch bei dieser Personalgruppe eine kontinuierliche Steigerung

auszumachen: Im letzten Jahrzehnt hat sich der Frauenanteil verdoppelt. Den im Bundesländervergleich höchsten Frauenanteil an dieser Besoldungsstufe kann Bremen mit 22,3% aufweisen. Allerdings handelt es sich hier um ein kleines Bundesland mit den wenigsten C4/W3-Professuren.

Wachstumsraten verschiedener Personalgruppen

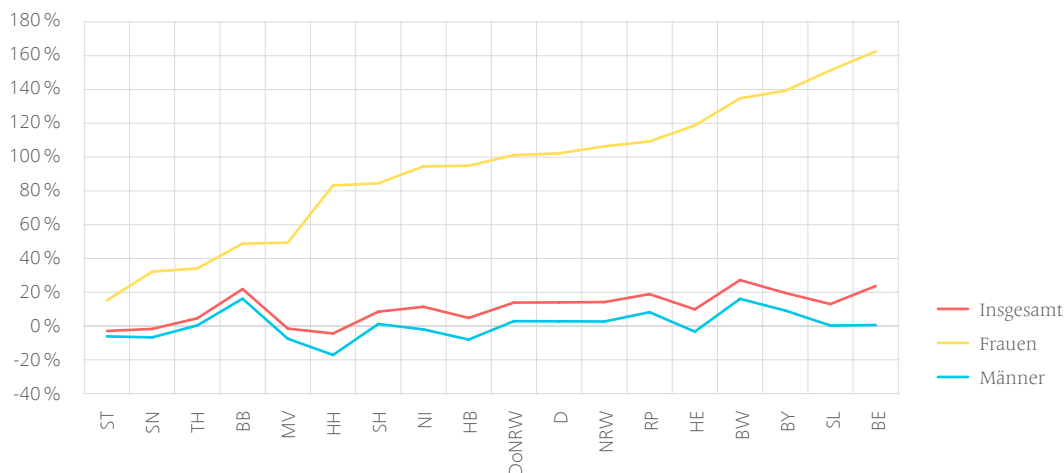
In den Abbildungen A 1.26 bis 1.29 werden die Wachstumsraten der vorgestellten wissenschaftlichen und künstlerischen Personalgruppen noch einmal zusammenfassend und im vollständigen Bundesländervergleich dargestellt. Verglichen werden

Abb. A 1.27: Hauptamtliche wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen – Wachstumsraten 2000–2011



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Abb. A 1.28: ProfessorInnen – Wachstumsraten 2000–2011



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

dabei die Jahre 2000 und 2011. Eine Wachstumsrate von 100 % bedeutet, dass sich die Anzahl der Angehörigen der jeweiligen Personalgruppe in diesem Zeitraum verdoppelt hat. Geordnet sind die Bundesländer jeweils nach der Wachstumsrate der Frauen, sodass eine Einordnung Nordrhein-Westfalens im Vergleich zu den anderen Ländern möglich wird.

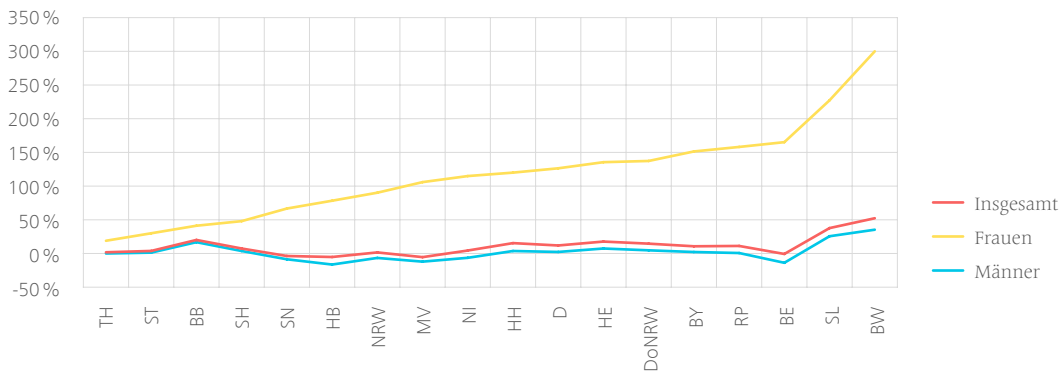
Insgesamt zeigt sich in allen hier vorgestellten Personalgruppen die stärkste Dynamik bei den Frauen. Ihre Zahl hat in allen Bundesländern und in jeder Personalgruppe zugenommen, während die Zahl der wissenschaftlich und künstlerisch beschäftigten Männer, vor allem der Professoren, in einigen Ländern rückläufig ist. Allerdings stellen Männer in jeder der Personalgruppen immer noch eine deutliche Mehrheit, vor allem bei den Professuren.

Das *wissenschaftliche und künstlerische Personal* (haupt- und nebenberuflich) ist insgesamt in allen Bundesländern im letzten Jahrzehnt gewachsen (Abb. A 1.26). Besonders deutlich hat sich dabei die

Anzahl der Frauen in dieser Personalgruppe gesteigert, während die Anzahl der Männer entsprechend weniger zugenommen hat. Noch stärkere Wachstumsraten zeigen sich in allen Bundesländern bei der Teilgruppe der hauptamtlichen *wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen* (Abb. A 1.27). Nordrhein-Westfalen liegt in beiden Gruppen im vorderen Mittelfeld: Die Anzahl der Frauen wurde hier jeweils nahezu verdoppelt.

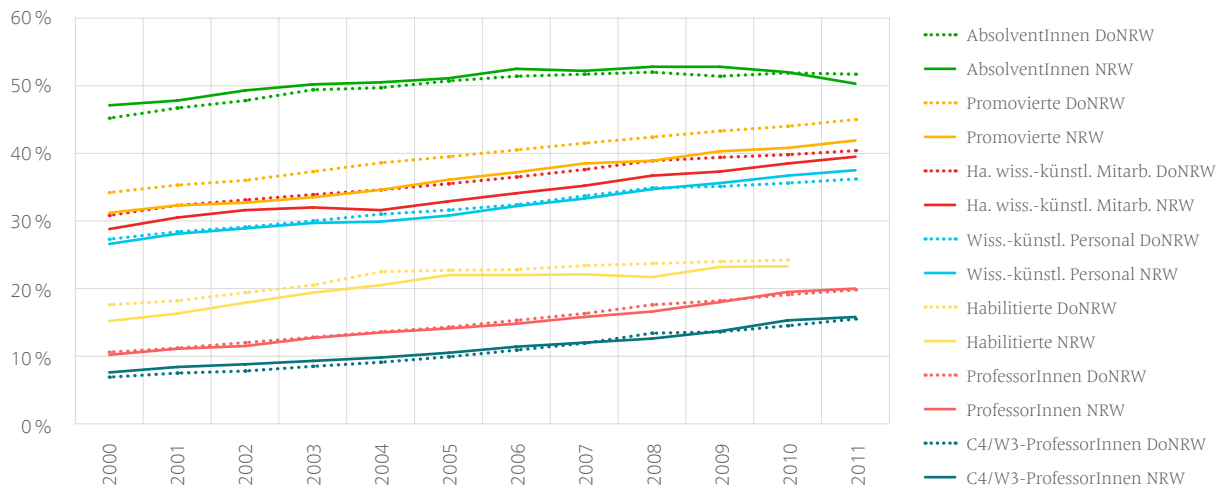
Die Wachstumsraten der *ProfessorInnen* über alle Besoldungsstufen (Abb. A 1.28) zeigen ebenfalls eine verstärkte Einstellung von Frauen – besonders hoch in Berlin. Auffällig ist, dass die ostdeutschen Bundesländer bezüglich der Erhöhung ihrer Professorinnenzahl deutlich zurückbleiben. Nordrhein-Westfalen liegt im Vergleich zu den anderen Bundesländern wieder einmal im vorderen Mittelfeld und hat die Zahl der Professorinnen im letzten Jahrzehnt verdoppelt. Dies trifft auch auf die höchste Besoldungsstufe, die *C4/W3-ProfessorInnen*, zu (Abb. A 1.29). Hier liegen andere Bundesländer mit ihren Wachstumsraten

Abb. A 1.29: C4/W3-ProfessorInnen – Wachstumsraten 2000–2011



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Abb. A 1.30: Frauenanteile an den unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen in NRW und Deutschland ohne NRW 2000–2011



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

allerdings deutlich weiter vorne, allen voran Baden-Württemberg.

Vergleich der Frauenanteile

Der Vergleich der Frauenanteile in den unterschiedlichen Statusgruppen und Qualifizierungsstufen für 2000 bis 2011 zeigt einerseits eine deutliche Erhöhung der Frauenanteile in allen Gruppen, andererseits aber auch die abnehmende Beteiligung von Frauen bei steigender Hierarchie- bzw. Qualifizierungsstufe (Abb. A 1.30). Der höchste Frauenanteil findet sich bei den AbsolventInnen, am niedrigsten ist er bei den C4/W3-Professuren. Der Vergleich Nordrhein-Westfalens

mit Deutschland ohne Nordrhein-Westfalen zeigt noch einmal, dass die Frauenbeteiligung in Nordrhein-Westfalen an den unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen fast durchweg unter dem Durchschnitt der anderen Bundesländer liegt. Nur beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal und bei den C4/W3-Professuren liegt er aktuell knapp darüber. Bei den abgeschlossenen Promotionen von Frauen bleibt Nordrhein-Westfalen dagegen kontinuierlich deutlich unter dem Durchschnitt der anderen Bundesländer. Bei den AbsolventInnen liegt Nordrhein-Westfalen erst seit neuerer Zeit unter dem Bundesdurchschnitt.

Resümee

Frauen und Männer sind am gesamten nordrhein-westfälischen Hochschulpersonal zwar zu etwa gleichen Anteilen vertreten, aber nach wie vor sehr unterschiedlich auf die einzelnen Personalgruppen verteilt. So zeigt sich bei den MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung eine starke Geschlechtersegregation mit Frauenanteilen von über 70 % in fast allen Bereichen. Einzig beim technischen Personal sind Frauen deutlich unterhalb der Parität vertreten und in Nordrhein-Westfalen noch einmal weniger als im Bundesdurchschnitt.

Die Geschlechterstruktur des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals zeigt, dass die Frauenanteile umso niedriger werden, je höher die betrachtete Hierarchieebene ist. Hier liegt Nordrhein-Westfalen größtenteils im Bundesdurchschnitt. Allerdings hat das hauptberufliche Personal anteilig eine größere Bedeutung als in den anderen Bundesländern.

Von den an der Hochschule beschäftigten Männern gehört ein größerer Teil zum hauptberuflichen Personal, als das für die an der Hochschule beschäftigten Frauen der Fall ist. Frauen arbeiten entsprechend häufiger nebenberuflich, vor allem als wissenschaftliche Hilfskraft. Wenn sie hauptberuflich arbeiten, sind sie etwas häufiger als Männer wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterin und seltener Professorin. Damit zeigt sich, dass Hochschulen immer noch in stärkerem Ausmaß ungesicherte Beschäftigungsverhältnisse für Frauen bieten.

Betrachtet man die mit Frauen nach wie vor stark unterbesetzte Gruppe der ProfessorInnen genauer, liegt Nordrhein-Westfalen im Mittelfeld. Während der Frauenanteil in der zweithöchsten Besoldungsstufe, den W2/C3-Professuren, leicht über dem Bundesdurchschnitt liegt, gilt dies nicht für die Juniorprofessuren. Hier haben andere Bundesländer die neuen Stellen gezielter mit Frauen besetzt.

Die Frauenbeteiligung am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal wurde im letzten Jahrzehnt sichtlich gesteigert. NRW konnte in allen untersuchten Personalgruppen die Zahl der Frauen gegenüber dem Jahr 2000 nahezu verdoppeln und so den Frauenanteil im letzten Jahrzehnt kontinuierlich steigern. Damit liegt Nordrhein-Westfalen nahe am Bundestrend. Dennoch sind es andere Bundesländer wie etwa Berlin, die die Frauenanteile deutlicher erhöhen konnten. Trotz starker Wachstumsraten des weiblichen Personals liegt Nordrhein-Westfalen bezogen auf den Frauenanteil nur im Mittelfeld der Bundesländer. Deutlich abgeschlagen ist das Land vor allem in der höchsten Besoldungsstufe, den C4/W3-ProfessorInnen.

In der Zusammenschau der verschiedenen akademischen Statusgruppen und Qualifizierungsstufen zeigt sich deutlich das klassische Bild sinkender Frauenanteile bei steigender Qualifikationsstufe bzw. Hierarchieebene. Im Bundesländervergleich liegt Nordrhein-Westfalen vor allem bei den Promovierten mit seinem Frauenanteil deutlich unter dem Durchschnitt und hat zugleich seinen überdurchschnittlichen Frauenanteil bei den Absolventinnen durch einen Einbruch in den letzten Jahren verloren.

2 BUNDESWEITE ENTWICKLUNG IN DEN FÄCHERGRUPPEN NACH GESCHLECHT – HORIZONTALE SEGREGATION

Das erste Kapitel beinhaltet einen Überblick über die Qualifizierungsstufen und Statusgruppen der Hochschulen im Bundesländervergleich und ermöglichte einen Blick auf die vertikale Segregation nach Geschlecht: die sinkenden Frauenanteile bei steigender Hierarchie- und Qualifizierungsstufe. Dieses Kapitel fokussiert nun die horizontale Geschlechtersegregation innerhalb der Hochschulen: die ausgeprägten Unterschiede in der Verteilung von Frauen und Männern auf die einzelnen Fächergruppen. Diese Form der Ungleichheit wird als *horizontal* bezeichnet, weil sie eine stark unterschiedliche Verteilung innerhalb der gleichen Hierarchiestufe beschreibt. Von *Segregation* ist im Folgenden die Rede, wenn ein Geschlecht mit einem Anteil von 70 % oder mehr vertreten ist.¹⁸ Dennoch ist die Rede von *horizontaler Segregation*

leicht irreführend, indem sie eine prinzipielle Gleichwertigkeit der Bereiche suggeriert. In der Regel ist damit jedoch eine Hierarchisierung verbunden – vom unterschiedlichen Prestige von Studienfächern bis hin zu späteren Unterschieden in der Bezahlung (*gender pay gap*) und den Aufstiegsmöglichkeiten.

Die folgenden Analysen fokussieren die Geschlechtersegregation nach Fächergruppen – jeweils innerhalb der verschiedenen Qualifizierungsstufen (von Studierenden bis zu den Habilitierten) und Statusgruppen des wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulpersonals. Der Fokus liegt neben dem Geschlechtervergleich auch auf der Einordnung des Landes Nordrhein-Westfalen im Bundesländervergleich. Dabei wird neben dem aktuellsten Stand auch die Entwicklung im Längsschnitt in den Blick genommen.

¹⁸ Die Definitionen von Segregation unterscheiden sich diesbezüglich. Hier wird die Definition von Jacobs (1989) zugrunde gelegt, nach der ab einem Anteil von 70 % eines Geschlechts von *Segregation* gesprochen werden kann. Zur Diskussion verschiedener Messkonzepte vgl. Hakim (1993).

2.1 HORIZONTALE SEGREGATION DER STUDIERENDEN SOWIE ABSOLVENTINNEN UND ABSOLVENTEN

Die Geschlechtersegregation an der Hochschule beginnt bereits mit der Fächerwahl der Studierenden. Inwiefern diese für Frauen und Männer immer noch von geschlechterstereotypen Vorstellungen geprägt ist, zeigen die folgenden Analysen. Zunächst werden die Studierenden aller Fächergruppen mit dem Fokus auf ihre Geschlechterverteilung und deren Entwicklung analysiert (Kap. 2.1.1). Anschließend werden die Fächergruppen in ihre einzelnen Fächer aufgeschlüsselt, was einen genaueren Blick auf Geschlechterungleichheiten ermöglicht, die auf einem größeren Aggregationsniveau unsichtbar werden (Kap. 2.1.2). Zusätzlich wird hier die Geschlechterungleichheit innerhalb der einzelnen Studienbereiche mithilfe des Dissimilaritätsindex gemessen. Abschließend wird mit dem Blick auf die AbsolventInnen in den einzelnen Fächergruppen eine Perspektive auf den Studienerfolg nach Geschlecht eingenommen (Kap. 2.1.3).

2.1.1 Studierende nach Fächergruppen und Geschlecht

Tab. A 2.1 liefert einen Überblick über die Studierenden nach Fächergruppen¹⁹ in Deutschland und Nordrhein-Westfalen, den Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden und den Frauenanteil an der jeweiligen Fächergruppe. Die größte Fächergruppe, gemessen an den Studierendenzahlen, bilden in Nordrhein-Westfalen wie auch bundesweit mit jeweils fast einem Drittel die *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*. In den Anteilen der weiteren großen Fächergruppen unterscheidet sich Nordrhein-Westfalen geringfügig vom Bundesdurchschnitt: Die *Sprach- und Kulturwissenschaften* haben in Nordrhein-Westfalen ein größeres Gewicht, während die *Ingenieurwissenschaften* eine etwas geringere Bedeutung haben. Ebenso gibt es in Nordrhein-Westfalen anteilig weniger Studierende

¹⁹ Das Statistische Bundesamt fasst die an den Hochschulen in Deutschland studierbaren Fächer in Studienbereiche und insgesamt neun Fächergruppen zusammen. In Nordrhein-Westfalen gibt es insgesamt acht Fächergruppen, da kein Studiengang aus der Fächergruppe Veterinärmedizin angeboten wird.

Tab. A 2.1: Studierende nach Fächergruppen in Deutschland und NRW 2011

	Deutschland			NRW			D	NRW	D	NRW
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil der Fächergruppe		Frauenanteil	
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	356.881	369.314	726.195	96.928	92.119	189.047	30,5%	31,6%	50,9%	48,7%
Ingenieurwissenschaften	374.510	98.080	472.590	89.234	21.961	111.195	19,9%	18,6%	20,8%	19,7%
Sprach- und Kulturwissenschaften	136.413	321.051	457.464	40.647	90.355	131.002	19,2%	21,9%	70,2%	69,0%
Mathematik, Naturwissenschaften	268.189	154.911	423.100	71.731	38.776	110.507	17,8%	18,5%	36,6%	35,1%
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	47.053	84.635	131.688	8.843	16.138	24.981	5,5%	4,2%	64,3%	64,6%
Kunst, Kunstwissenschaft	31.940	54.011	85.951	7.075	10.716	17.791	3,6%	3,0%	62,8%	60,2%
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	20.715	24.839	45.554	1.853	3.310	5.163	1,9%	0,9%	54,5%	64,1%
Sport, Sportwissenschaft	17.170	10.222	27.392	5.458	2.808	8.266	1,2%	1,4%	37,3%	34,0%
Veterinärmedizin	1.322	6.914	8.236	(-)	(-)	(-)	0,3%	(-)	83,9%	(-)
Alle Fächergruppen	1.254.193	1.123.977	2.378.170	321.769	276.183	597.952	100,0%	100,0%	47,3%	46,2%
MINT-Fächergruppen	642.699	252.991	895.690	160.965	60.737	221.702	37,7%	37,1%	28,2%	27,4%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, 2011, Übersicht 6 (Deutschland), Reihe 4.3.1, 2011, Übersicht 18; eigene Berechnungen.

der kleinen Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften*. Die MINT-Fächergruppen²⁰ *Mathematik, Naturwissenschaften* und *Ingenieurwissenschaften* stellen in Nordrhein-Westfalen 37,1 % der Studierenden, was nur ganz knapp unter dem Bundesdurchschnitt liegt.

Betrachtet man die Frauenanteile innerhalb der Fächergruppen, zeigt sich, dass die Studentinnen und Studenten sehr unterschiedlich verteilt sind. Als stark segregierter Bereich können nach wie vor die *Ingenieurwissenschaften* bezeichnet werden, die lediglich zu knapp einem Fünftel von Studentinnen belegt werden. Der Frauenanteil in Nordrhein-Westfalen liegt hier leicht unter dem Bundesdurchschnitt. Auf den niedrigen Frauenanteil bei den *Ingenieurwissenschaften* ist es auch zurückzuführen, dass die Studierenden der *MINT-Fächergruppen* nur zu etwas mehr als einem Viertel aus Frauen bestehen; der Frauenanteil in der anderen MINT-Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* liegt mit 35,1 % in Nordrhein-Westfalen deutlich höher – wenn auch noch weit von der Geschlechterparität entfernt.

Auf der anderen Seite weist die große Fächergruppe *Sprach- und Kulturwissenschaften* mit 69 % in Nordrhein-Westfalen den höchsten Frauenanteil auf und kann mittlerweile als nahezu segregierter Bereich

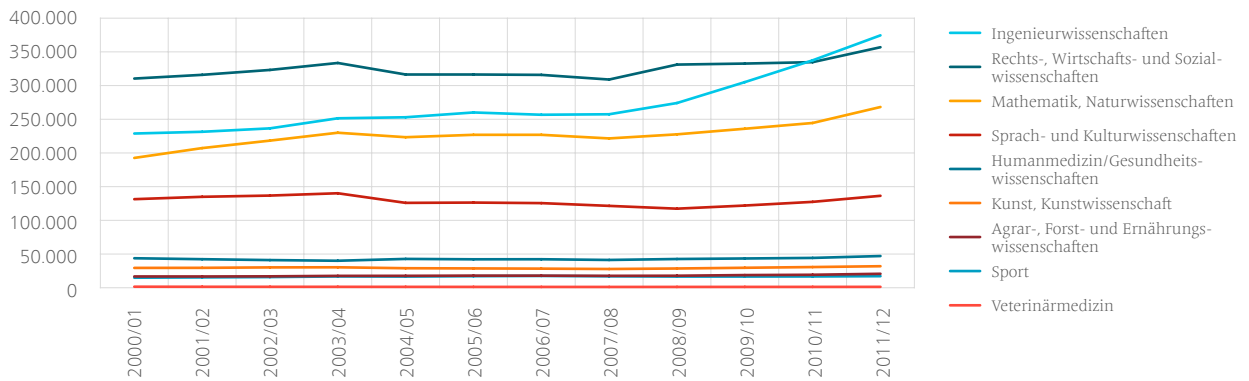
bezeichnet werden. Der Frauenanteil in Nordrhein-Westfalen liegt dabei ganz knapp unter dem Bundesdurchschnitt, wo die 70-%-Marke bereits überschritten ist. Deutlich überdurchschnittliche Studentinnenanteile finden sich auch in den kleineren Fächergruppen *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* und *Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften*. In beiden Fächergruppen wird die Geschlechtersegregation noch einmal deutlicher, wenn man die einzelnen Studienbereiche aufschlüsselt (s. Kap. 2.1.2). Als nahezu geschlechterparitätisch können einzig die *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* bezeichnet werden. Auch hier gibt es jedoch eine mitunter starke Segregation entlang der Studienbereiche.

Studentinnen und Studenten nach Fächergruppen im Zeitverlauf

Gemessen an der Zahl der männlichen Studierenden bilden in Deutschland die *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* (ca. 357.000) und die *Ingenieurwissenschaften* (ca. 375.000) die zwei größten Fächergruppen (Abb. A 2.1). Gerade in den *Ingenieurwissenschaften* hat gegen Ende des letzten Jahrzehnts eine bemerkenswerte Steigerung der Studentenzahlen eingesetzt und sie haben die lange Zeit größte Fächergruppe *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* überholt. Das gewachsene Studienangebot im ingenieurwissenschaftlichen Bereich – auch durch die Neugründungen und den Ausbau von Fachhochschulen – hat offensichtlich vor allem Männer angesprochen. Weiterhin beliebt bei den männlichen Studierenden

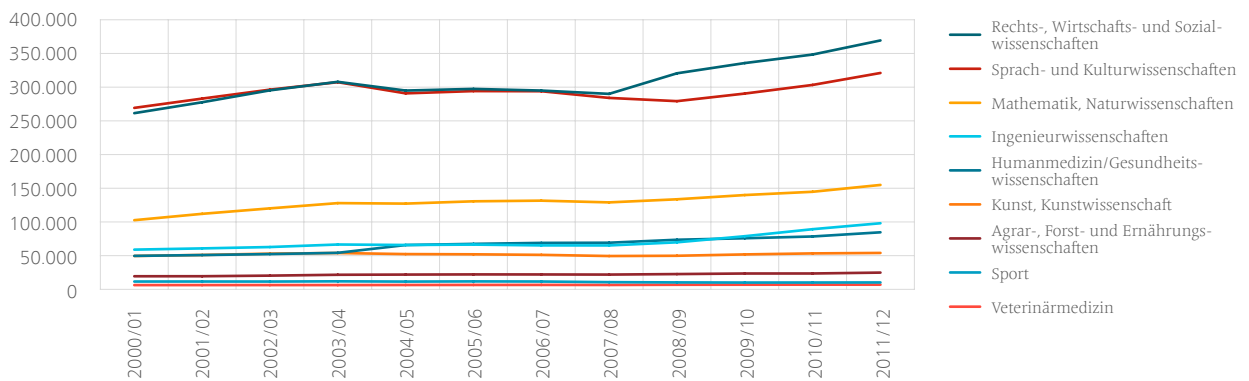
²⁰ Die Bezeichnung MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik und bezieht sich hier auf die Fächergruppen Ingenieurwissenschaften sowie Mathematik, Naturwissenschaften.

Abb. A 2.1: Männliche Studierende in Deutschland nach Fächergruppen WS 2000/01 bis WS 2011/12



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 6; eigene Berechnungen.

Abb. A 2.2: Weibliche Studierende in Deutschland nach Fächergruppen WS 2000/01 bis WS 2011/12



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 6; eigene Berechnungen.

ist die Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* (ca. 268.000), ebenfalls mit steigender Tendenz seit Ende des letzten Jahrzehnts. Die anderen Fächergruppen sind weit abgeschlagen und der zahlenmäßige Abstand hat sich im Laufe des letzten Jahrzehnts noch einmal vergrößert.

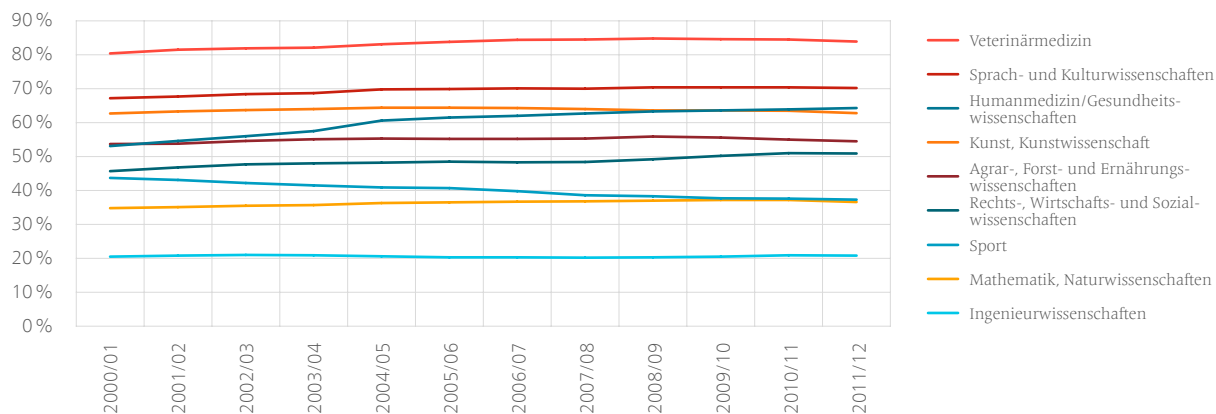
Sichtbar wird im Entwicklungsverlauf, dass die Einführung von Studiengebühren selektiv gewirkt hat und besonders einen Einbruch der Studentenzahlen in den *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* und den *Sprach- und Kulturwissenschaften* zur Folge hatte, etwas schwächer auch in der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften*. In den *Ingenieurwissenschaften* ist dagegen Mitte des letzten Jahrzehnts allenfalls eine Stagnation zu beobachten. Zusätzlich hat das Aussetzen der Wehrpflicht 2011 für einen früheren Studieneintritt von Männern gesorgt.

Die Studentinnen sind bundesweit zum größten Teil in den Fächergruppen *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* (369.000) und den *Sprach- und Kul-*

turwissenschaften (321.000) verortet (Abb. A 2.2). Während die Entwicklung der Studentinnenzahlen in beiden Fächergruppen lange Zeit nahezu identisch verlief – mit gleichzeitigen Einbrüchen im Zuge der Einführung der Langzeitstudiengebühren in Nordrhein-Westfalen –, verzeichnen seit dem Ende des letzten Jahrzehnts die *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* deutlich mehr Studentinnen, mit weiterhin steigender Tendenz.

Mit großem Abstand folgen alle anderen Fächergruppen. Die Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* (155.000 Studentinnen) erfreut sich zunehmender Beliebtheit bei Studentinnen und weist eine ähnliche Entwicklung wie bei den Studenten auf, wenn auch zahlenmäßig auf niedrigerem Niveau: Auf eine Stagnation Mitte des letzten Jahrzehnts folgt eine Steigerung seit Ende des Jahrzehnts. Auch Fächer aus den *Ingenieurwissenschaften* werden zunehmend von Frauen studiert, aktuell sind es etwa 98.000 Studentinnen. Eine deutliche Steigerung der Studentinnenzahl ist hier seit Ende des letzten Jahrzehnts zu verzeichnen.

Abb. A 2.3: Frauenanteile an den Studierenden der Fächergruppen in Deutschland WS 2000/01 bis WS 2011/12



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 6; eigene Berechnungen.

Damit weisen die beiden *MINT-Fächergruppen* nicht nur bei Studenten, sondern auch bei den Studentinnen eine hohe Dynamik auf. Hier konnten möglicherweise die zahlreichen Initiativen zu Frauen in MINT-Berufen dazu beitragen, Frauen für eine geschlechtsuntypische Studienwahl zu motivieren. So sind die *Ingenieurwissenschaften* seit dem WS 2009/10 bei Studentinnen (98.000) wieder beliebter als die Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften*, die ebenfalls einen starken Zulauf an Studentinnen (85.000) im letzten Jahrzehnt zu verzeichnen hat.

Frauenanteile in den Fächergruppen

Die Frauenanteile der einzelnen Fächergruppen haben sich im letzten Jahrzehnt weniger geändert, als es die zahlenmäßige Entwicklung der Studentinnen vermuten ließe; vor allem seit Mitte des letzten Jahrzehnts ist in den meisten Fächergruppen bundesweit eine Stagnation zu beobachten (Abb. A 2.3).

Einzig in der kleinen Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* ist der Frauenanteil deutlich gestiegen auf bundesweit 64,3%. Die Fächergruppe *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* hat im Zuge eines kleineren Anstiegs immerhin die Parität erreicht. Die Fächergruppe *Sport* hat als einzige anteilig Studentinnen verloren und sich im letzten Jahrzehnt von einer gemischten Fächergruppe zu einer eher von Männern studierten entwickelt.

In den *MINT-Fächergruppen* ist der Frauenanteil hingegen kaum verändert, trotz der – wie im letzten Abschnitt ersichtlich wurde – deutlich gestiegenen Studentinnenzahl im Verlauf des letzten Jahrzehnts.

Dass sich dies vor allem in den *Ingenieurwissenschaften* nicht in einem Anstieg des Frauenanteils bemerkbar macht, der seit dem letzten Jahrzehnt konstant bei etwa einem Fünftel liegt, ist auf die gleichzeitig ebenfalls stark gestiegene Anzahl an männlichen Studierenden zurückzuführen. Insofern bilden die *Ingenieurwissenschaften* nach wie vor das Schlusslicht bezüglich des Frauenanteils. Auch in der MINT-Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* ist nur ein geringer Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen, der sich – ausgehend von einem Drittel – nur wenig erhöht hat, bundesweit sind es aktuell 36,6%.

2.1.2 Geschlechterungleichheiten innerhalb der Fächergruppen

Die bisherige Betrachtung der Geschlechterverteilung liefert lediglich ein grobkörniges Bild, weil die neun Fächergruppen hoch aggregierte Zusammenfassungen darstellen. So können sich auf einem geringeren Aggregationsniveau solche Bereiche, die als geschlechtergemischt erscheinen, als hoch segregiert erweisen. Umgekehrt können Bereiche mit einem hohen Frauen- oder Männeranteil intern auch gemischte Bereiche enthalten. Daher wird im Folgenden der Blick auf die einzelnen Studienbereiche²¹ innerhalb der Fächergruppen gerichtet.

²¹ In der bundeseinheitlichen amtlichen Studierenden- und Prüfungsstatistik wird die zweite, stärker untergliederte Ebene nach den Fächergruppen *Studienbereiche* genannt. Dabei „werden inhaltlich verwandte Studienfächer einzelnen Studienbereichen zugeordnet, die wiederum zu neun großen Fächergruppen zusammengefasst werden“ (Statistisches Bundesamt 2013: 44). Für das akademische Personal ist auf dieser zweiten Ebene von *Lehr- und Forschungsbereichen* die Rede.

Tab. A 2.2: Studierende in Deutschland nach Fächergruppen, Studienbereichen und Geschlecht im WS 2011/12

	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
<i>Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften</i>	726.195	356.881	369.314	50,9%
Sozialwesen	62.141	14.648	47.493	76,4%
Regionalwissenschaften	2.016	584	1.432	71,0%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften allgemein	24.528	9.467	15.061	61,4%
Sozialwissenschaften	38.622	16.077	22.545	58,4%
Rechtswissenschaften	117.475	54.670	62.805	53,5%
Verwaltungswissenschaften	40.588	20.023	20.565	50,7%
Wirtschaftswissenschaften	367.836	191.257	176.579	48,0%
Politikwissenschaften	29.743	17.576	12.167	40,9%
Wirtschaftsingenieurwesen mit wirtschaftswiss. Schwerpunkt	43.246	32.579	10.667	24,7%
<i>Ingenieurwissenschaften</i>	472.590	374.510	98.080	20,8%
Architektur, Innenarchitektur	36.742	15.680	21.062	57,3%
Raumplanung	9.396	4.889	4.507	48,0%
Vermessungswesen	5.127	3.693	1.434	28,0%
Bauingenieurwesen	48.443	35.736	12.707	26,2%
Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieurwiss. Schwerpunkt	44.200	35.417	8.783	19,9%
Bergbau, Hüttenwesen	2.622	2.141	481	18,3%
Ingenieurwesen allgemein	36.183	29.624	6.559	18,1%
Maschinenbau/Verfahrenstechnik	186.430	153.862	32.568	17,5%
Verkehrstechnik, Nautik	25.939	23.179	2.760	10,6%
Elektrotechnik	77.508	70.289	7.219	9,3%
<i>Sprach- und Kulturwissenschaften</i>	457.464	136.413	321.051	70,2%
Romanistik	22.009	3.975	18.034	81,9%
Sonderpädagogik	14.167	2.715	11.452	80,8%
Slawistik, Baltistik, Finno-Ugristik	4.729	1.053	3.676	77,7%
Erziehungswissenschaften	67.296	15.393	51.903	77,1%
Germanistik (Deutsch, Germanische Sprachen ohne Anglistik)	86.129	20.167	65.962	76,6%
Psychologie	48.818	11.837	36.981	75,8%
Bibliothekswissenschaft, Dokumentation	3.456	845	2.611	75,5%
Allgemeine und vergleichende Literatur- und Sprachwissenschaft	18.105	4.510	13.595	75,1%
Kulturwissenschaften i. e. S.	9.137	2.282	6.855	75,0%
Anglistik, Amerikanistik	49.420	14.029	35.391	71,6%
Sprach- und Kulturwissenschaften allgemein	31.699	9.400	22.299	70,3%
Außereuropäische Sprach- und Kulturwissenschaften	16.593	6.243	10.350	62,4%
Altphilologie (klassische Philologie), Neugriechisch	5.328	2.105	3.223	60,5%
Evangelische Theologie, -Religionslehre	11.190	4.518	6.672	59,6%
Katholische Theologie, -Religionslehre	7.956	3.638	4.318	54,3%
Geschichte	43.419	23.576	19.843	45,7%
Philosophie	18.013	10.127	7.886	43,8%
<i>Mathematik, Naturwissenschaften</i>	423.100	268.189	154.911	36,6%
Pharmazie	13.603	3.892	9.711	71,4%
Biologie	62.225	23.292	38.933	62,6%
Mathematik, Naturwissenschaften allgemein	4.717	2.333	2.384	50,5%
Mathematik	68.705	36.141	32.564	47,4%
Geographie	23.863	12.566	11.297	47,3%
Chemie	49.047	27.591	21.456	43,7%
Geowissenschaften (ohne Geographie)	14.697	8.888	5.809	39,5%
Physik, Astronomie	39.068	31.049	8.019	20,5%
Informatik	147.175	122.437	24.738	16,8%
<i>Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften</i>	131.688	47.053	84.635	64,3%
Gesundheitswissenschaften allgemein	34.251	9.163	25.088	73,2%
Zahnmedizin	14.667	5.663	9.004	61,4%
Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)	82.770	32.227	50.543	61,1%

<i>Kunst, Kunstwissenschaft</i>	85.951	31.940	54.011	62,8%
Kunst, Kunstwissenschaft allgemein	19.670	3.786	15.884	80,8%
Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft	7.721	2.793	4.928	63,8%
Gestaltung	26.844	10.887	15.957	59,4%
Bildende Kunst	6.514	2.969	3.545	54,4%
Musik, Musikwissenschaft	25.202	11.505	13.697	54,3%
<i>Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften</i>	45.554	20.715	24.839	54,5%
Ernährungs- und Haushaltswissenschaften	9.266	1.369	7.897	85,2%
Landespflege, Umweltgestaltung	5.561	2.424	3.137	56,4%
Agrarwissenschaften, Lebensmittel- und Getränketechnologie	25.166	13.094	12.072	48,0%
Forstwissenschaft, Holzwirtschaft	5.561	3.828	1.733	31,2%
<i>Sport, Sportwissenschaft</i>	27.392	17.170	10.222	37,3%
<i>Veterinärmedizin</i>	8.236	1.322	6.914	83,9%
<i>Alle Fächergruppen</i>	2.378.170	1.254.193	1.123.977	47,3%
<i>Außerhalb der Studienbereichsgliederung</i>	2.804	1.179	1.625	58,0%
<i>Insgesamt</i>	2.380.974	1.255.372	1.125.602	47,3%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, 2011, Übersicht 10; eigene Berechnungen.

In der gemessen an den Studierenden größten Fächergruppe, den *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, gibt es zwar auf der Fächergruppenebene eine nahezu paritätische Beteiligung der Geschlechter, doch innerhalb dieser Gruppe ergeben sich deutliche Unterschiede. Der weitaus niedrigste Frauenanteil von einem Viertel ist dort im *Wirtschaftsingenieurwesen mit wirtschaftswissenschaftlichem Schwerpunkt* zu finden, aber auch die *Politikwissenschaften* weisen mit 40,9 % einen deutlich unterdurchschnittlichen Frauenanteil auf. Der höchste Frauenanteil von über drei Vierteln findet sich im Studienbereich *Sozialwesen* und spiegelt damit eine geschlechtstypische Fächerwahl.

In den *Sprach- und Kulturwissenschaften*, die auf Fächergruppenebene mit 70,2 % den höchsten Frauenanteil aufweisen, zeigt sich ein homogeneres Bild mit einem hohen Frauenanteil in den meisten Studienbereichen. Besonders hoch schneiden die *sprachwissenschaftlichen* Studienbereiche ab, aber auch die *erziehungswissenschaftlichen* Studienbereiche, *Psychologie* sowie *Bibliothekswissenschaft, Dokumentation* können mit Frauenanteilen von deutlich über 70 % als hoch segregierte Bereiche bezeichnet werden. Umso mehr fällt auf, dass die Frauenbeteiligung in den Fächern *Philosophie* und *Geschichte* unter der 50-%-Marke liegt.

Die MINT-Fächergruppen erweisen sich auf der Studienbereichsebene als heterogen. Innerhalb der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* gibt es einen überdurchschnittlichen Studentinnenanteil vor allem in den Studienbereichen *Pharmazie* und *Biologie*, dagegen liegt der Anteil der Frauen in der *Physik, Astronomie* nur bei einem Fünftel und in der *Informatik* so-

gar nur bei einem Sechstel. Auch innerhalb der anderen MINT-Fächergruppe, den *Ingenieurwissenschaften*, gibt es große Unterschiede. So ist der Frauenanteil in der *Architektur/Innenarchitektur* über und in der *Raumplanung* knapp unterhalb der paritätischen Studienbeteiligung, während man in Studienbereichen wie *Elektrotechnik* (9,3 %) und *Verkehrstechnik, Nautik* (10,6 %) kaum weibliche Studierende findet. Möchte man also das Problem der geringen Beteiligung von Frauen in den MINT-Fächern näher untersuchen, müsste dies auf der Ebene unterhalb der Fächergruppen geschehen.²²

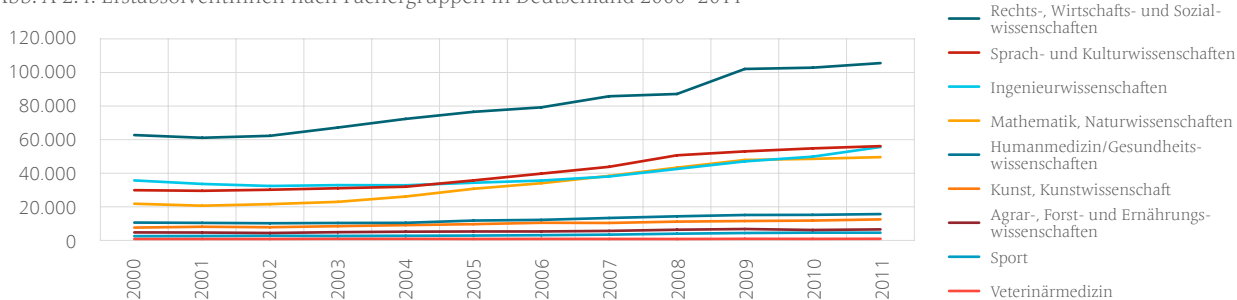
Dissimilaritätsindex der Studienbereiche

Im Folgenden wird die Geschlechtersegregation der Studierenden in den einzelnen Bundesländern anhand einer verdichteten Maßzahl verglichen. Der Dissimilaritätsindex ist ein Maß für Ungleichverteilung und gibt hier an, wie viel Prozent der Studentinnen und Studenten den Studienbereich wechseln müssten, damit eine Gleichverteilung innerhalb des jeweiligen Studienbereichs erreicht ist.²³ Ein Index von 0 % gibt an, dass eine Gleichverteilung gegeben ist, ein

²² Darauf wird in den gängigen Projekten meist verzichtet, da sie (kosten-trächtige) Sonderauswertungen des Statistischen Bundesamtes oder der Statistischen Landesämter erfordern.

²³ Die Berechnung des Dissimilaritätsindex erfolgt analog zum Gender-Report 2010 (vgl. Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 44). Dabei werden die Fächergruppen in die differenzierteren Studienbereiche (siehe Tab A. 2.2) aufgeschlüsselt, sodass beispielsweise auch die starke Geschlechtersegregation in der Informatik einbezogen wird, die sich sonst hinter der weniger segregierten Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften verbirgt. Da die Berechnung des Dissimilaritätsindex bezogen auf StudienanfängerInnen, getrennt für BildungsausländerInnen und BildungsinländerInnen sowie Deutsche im Gender-Report 2010 zu keinem erkennbaren Muster führte, wurde in diesem Gender-Report darauf verzichtet.

Abb. A 2.4: ErstabsolventInnen nach Fächergruppen in Deutschland 2000–2011



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Index von 100 % steht für eine extreme Segregation. Die Tabelle A 2.3 zeigt den aktuellen Stand und die Entwicklung der Geschlechtersegregation in den einzelnen Bundesländern anhand ihrer Dissimilaritätsindizes. Die Analyse bezieht sich analog zum Gender-Report 2010 ausschließlich auf Hochschulen in Trägerschaft der Länder (vgl. Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 45).

Die Entwicklung im Zehnjahresvergleich zeigt zunächst ein überraschendes Ergebnis: Durchschnittlich hat sich der Dissimilaritätsindex in Deutschland im Vergleich zu 2001/02 sogar erhöht. Demnach müssten derzeit 35,2 % der Studentinnen und Studenten ein

anderes Studienfach wählen, in dem ihr Geschlecht unterrepräsentiert ist, erst dann würde es eine paritätische Verteilung von Frauen und Männern in allen Studienfächern geben. Zehn Jahre zuvor waren es nur 32,4 %. Im Bundesländervergleich hat sich nur in Mecklenburg-Vorpommern, dem Saarland und Brandenburg die Segregation in den letzten Jahren nicht verstärkt oder sogar abgeschwächt. Ansonsten ist es in allen Bundesländern zu einer Verschärfung der Geschlechtersegregation gekommen, allen voran in Niedersachsen, Bayern und Berlin. In Nordrhein-Westfalen liegt der Index mit derzeit 34,6 % noch etwas unter dem Bundesdurchschnitt. Aber auch hier hat sich die Ungleichverteilung der Geschlechter in den einzelnen Studienfächern im letzten Jahrzehnt verstärkt.²⁴

Tab. A 2.3: Dissimilaritätsindizes der Bundesländer, bezogen auf Studienbereiche an Hochschulen in Trägerschaft des Landes im Zehnjahresvergleich

Bundesland	2001	2011	Differenz 2001–2011
	%	%	%-Punkte
Baden-Württemberg	36,0 %	38,1 %	2,1
Bayern	32,9 %	37,0 %	4,2
Berlin	30,5 %	34,0 %	3,4
Brandenburg	32,3 %	32,3 %	0,0
Bremen	34,2 %	36,8 %	2,6
Hamburg	34,4 %	35,8 %	1,4
Hessen	34,0 %	36,5 %	2,4
Mecklenburg-Vorpommern	33,2 %	31,4 %	-1,7
Niedersachsen	33,3 %	38,1 %	4,8
Nordrhein-Westfalen	32,7 %	34,6 %	1,9
Rheinland-Pfalz	30,9 %	32,3 %	1,4
Saarland	32,1 %	32,0 %	-0,1
Sachsen	40,8 %	42,1 %	1,3
Sachsen-Anhalt	34,7 %	35,8 %	1,2
Schleswig-Holstein	31,2 %	33,0 %	1,8
Thüringen	38,8 %	40,4 %	1,5
Deutschland	32,4 %	35,2 %	2,8

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, amtliche Hochschulstatistik/ Studierendenzustatistik WS 2001/2002 und WS 2011/12; geordnet nach dem niedrigsten Index im WS 2011/12, eigene Berechnungen.

2.1.3 AbsolventInnen nach Fächergruppen

Nachdem die nach wie vor starke Geschlechtersegregation in einigen Studienbereichen deutlich geworden ist, wird nun der Studienerfolg anhand der Entwicklung der AbsolventInnenzahlen und ihrer Geschlechterverteilung in den einzelnen Fächergruppen nachgezeichnet. Analog zu Kap. 1 wird diese Analyse auf die ErstabsolventInnen fokussiert.

Bundesweit liegen die AbsolventInnenzahlen der *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* weit vor den anderen Fächergruppen und haben innerhalb des letzten Jahrzehnts noch einmal stark zugenommen (Abb. A 2.4). Die Zahl der AbsolventInnen in den *Sprach- und Kulturwissenschaften* ist ebenfalls deutlich gestiegen. Auch die Anzahl der AbsolventInnen in den *MINT-Fächergruppen* hat sich im letzten Jahrzehnt

²⁴ Allerdings ist zu beachten, dass der Dissimilaritätsindex jährliche Schwankungen aufweist, da die Studierendenzahlen auf saisonale Ereignisse reagieren. So strömten 2011/12 mehr Männer in die Hochschulen, da die Wehrpflicht entfallen ist, womit ein höherer Dissimilaritätsindex zumindest zum Teil erklärt werden kann.

Abb. A 2.5: Erstabsolventen nach Fächergruppen in Deutschland 2000–2011

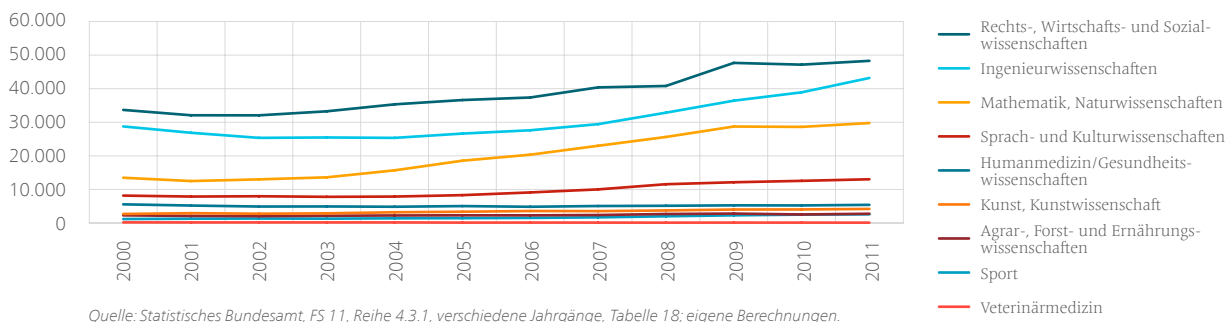
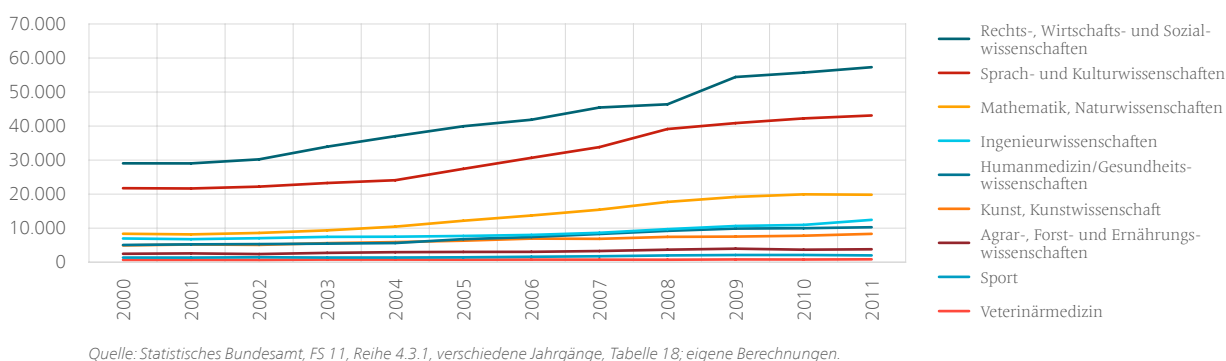


Abb. A 2.6: Erstabsolventinnen nach Fächergruppe in Deutschland 2000–2011



deutlich erhöht. In Nordrhein-Westfalen liegen beide Fächergruppen gleichauf, im Bundestrend schließen mittlerweile mehr Studierende der *Ingenieurwissenschaften* ihr Studium erfolgreich ab. Dennoch hat die Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* bezüglich der AbsolventInnen seit Mitte des letzten Jahrzehnts gegenüber den *Ingenieurwissenschaften* merklich aufgeholt. Die neuerliche Stagnation bei den Abschlüssen geht auf die Stagnation bei den Studierendenzahlen Mitte des letzten Jahrzehnts zurück.

Absolventinnen und Absolventen nach Fächergruppen im Zeitverlauf

Eine nach Geschlechtern getrennte Betrachtung der AbsolventInnen (Abb. A 2.5–2.6) zeigt, dass vor allem in den auf Studierendenebene stark segregierten Fächergruppen die Entwicklung der Abschlusszahlen von Frauen und Männern unterschiedlich verläuft. So geht der Einbruch in der Fächergruppe *Sprach- und Kulturwissenschaften* in Nordrhein-Westfalen vor allem auf eine deutlich geringere Zahl der Abschlüsse von Frauen zurück. Durch die nach Geschlechtern getrennte Betrachtung wird auch sichtbar, dass in den *MINT-Fächern* die Zahl der Abschlüsse von Frauen seit Ende des letzten Jahrzehnts stagniert. Dies gilt in den *Ingenieurwissenschaften* besonders für Nordrhein-Westfalen. Die

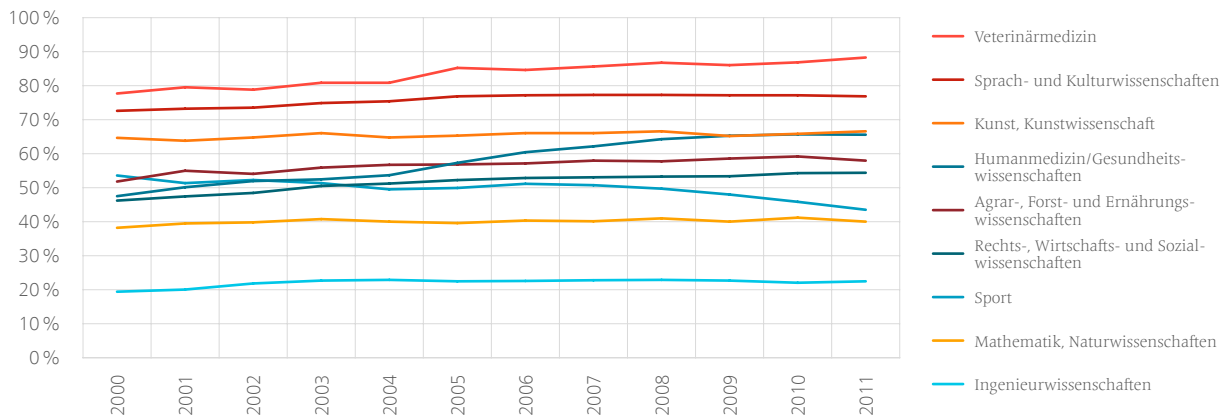
neuerliche Steigerung der Studentinnenzahl seit Anfang des neuen Jahrzehnts macht sich hier noch nicht bemerkbar; bundesweit ist dagegen bereits ein leichter Aufwärtstrend sichtbar. Die Abschlusszahlen von Männern in den *Ingenieurwissenschaften* steigen dagegen seit Mitte des letzten Jahrzehnts konstant. In der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* macht sich die Stagnation der Studierendenzahlen Mitte des letzten Jahrzehnts bei den Abschlüssen von Männern etwas weniger bemerkbar als bei den Abschlüssen von Frauen. Dies ist insofern bemerkenswert, als die Zahl der Studenten in diesem Zeitraum stärker eingebrochen ist als die Zahl der Studentinnen.

Frauenanteile in den Fächergruppen

Die Frauenanteile an den AbsolventInnen der einzelnen Fächergruppen spiegeln in etwa die bereits bei den Studentinnen skizzierte Entwicklung und sind in den großen Fächergruppen über die letzten zehn Jahre relativ konstant geblieben (Abb. A 2.7).²⁵ In der kleineren Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* spiegelt sich der gestiegene

²⁵ Allerdings sind die Frauenanteile an den AbsolventInnen von größeren jährlichen Schwankungen betroffen, vor allem in den kleineren Fächergruppen, die durch die geringere Anzahl der AbsolventInnen im Vergleich zu den Studierenden zustande kommen.

Abb. A 2.7: Frauenanteile an den ErstabsolventInnen nach Fächergruppen in Deutschland 2000–2011



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Frauenanteil bei den Studierenden zeitversetzt wider, umgekehrt auch der gesunkene Studentinnenanteil in der Fächergruppe *Sport*. Ebenso zeigt sich in den einzelnen Fächergruppen der bereits herausgestellte Befund, dass der Studienerfolg von Frauen im Verhältnis zu ihrer Beteiligung größer ist. So fällt auf, dass in den *Ingenieurwissenschaften* der Frauenanteil an den AbsolventInnen seit Anfang des letzten Jahrzehnts

merklich über dem Anteil an den Studierenden liegt. Dies gilt auch für die Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften*. Allerdings wird ebenfalls deutlich, dass gerade in den beiden *MINT-Fächergruppen* der Frauenanteil an den AbsolventInnen seit Jahren stagniert oder sogar, wie in Nordrhein-Westfalen, neuerdings leicht rückläufig ist.

Resümee

Studentinnen und Studenten sind nach wie vor sehr ungleich auf die Fächergruppen verteilt. Die Entwicklung im Zehnjahresverlauf veranschaulicht, dass die Studienwahl immer noch geschlechtstypisch verläuft, trotz gestiegener Studentinnenzahlen in den großen Fächergruppen mit eher geringen Veränderungen der Frauenanteile. Einzig in der Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* hat sich der Frauenanteil merklich erhöht. Die *Sprach- und Kulturwissenschaften* können auf Studierendenebene als frauendominierter Bereich bezeichnet werden. Als männerdominierter Bereich fallen hingegen die *Ingenieurwissenschaften* mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von lediglich einem Fünftel auf. Dass in dieser Fächergruppe der Frauenanteil auch in einer langfristigen Perspektive trotz der deutlich gestiegenen Studentinnenzahl so konstant niedrig geblieben ist, liegt an der gleichzeitig wachsenden Beliebtheit bei männlichen Studierenden. Eine ähnliche Dynamik findet sich in der anderen MINT-Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften*, wo der Frauenanteil trotz einer in den letzten Jahren deutlich gestiegenen Studentinnen-

zahl kaum angewachsen ist. Allerdings ist die Beteiligung von Studentinnen an dieser Fächergruppe mit über einem Drittel deutlich höher als bei den *Ingenieurwissenschaften*, sodass gerade bezüglich der MINT-Fächergruppen ein differenzierter Blick auf die einzelnen Fächer angebracht scheint.

So wird die nach wie vor existente Segregation noch stärker sichtbar, wenn die neun großen Fächergruppen in Studienbereiche aufgeschlüsselt werden. Hier stellt sich heraus, dass gerade die Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* in sich sehr heterogen ist und neben Studienbereichen mit hohem Frauenanteil wie *Biologie* stark segregierte Bereiche mit hohem Männeranteil enthält, namentlich *Physik* und *Informatik*. Auch in den *Ingenieurwissenschaften* gibt es Bereiche mit sehr niedriger Frauenbeteiligung, allen voran die *Elektrotechnik*, wo noch erheblicher Nachholbedarf besteht.

Dass die horizontale Segregation bei den Studierenden weiterhin Bestand hat, zeigt auf einer abstrakteren Ebene der Dissimilaritätsindex. Demnach müssten über ein Drittel der Studierenden an nordrhein-westfälischen Hochschulen den Studienbe-

reich wechseln, damit eine Gleichverteilung der Geschlechter erreicht wäre. Im Verlauf der letzten zehn Jahre hat sich diese Ungleichverteilung sogar noch verstärkt.

Im Bereich der AbsolventInnen verläuft die Entwicklung der Frauenanteile in den Fächergruppen ähnlich wie bei den Studierenden: Zwar liegen die Frauenanteile in den großen Fächergruppen über

denen der Studierenden, jedoch gibt es trotz gestiegener AbsolventInnenzahlen keine merkliche Erhöhung, da die Zahl der Abschlüsse von Männern parallel dazu gestiegen ist. Besonders bei den MINT-Fächergruppen zeigt diese Stagnation angesichts nach wie vor unterdurchschnittlicher Frauenanteile Handlungsbedarf an. Hier ist zudem – bezogen auf Nordrhein-Westfalen – der Anteil der Abschlüsse von Frauen neuerdings leicht rückläufig.

2.2 HORIZONTALE SEGREGATION BEI PROMOVIERTEN UND HABILITIERTEN

Im Folgenden werden die weiteren akademischen Qualifikationsstufen Promotion und Habilitation daraufhin beleuchtet, ob sich die bei den Studierenden und AbsolventInnen herausgestellte Ungleichverteilung fortsetzt oder ob durch die Hierarchie der Qualifikationsstufen neue Dynamiken ins Spiel kommen.

2.2.1 Promovierte Frauen und Männer – fächergruppenspezifische Entwicklungen

Die Analyse der bundesweiten Entwicklung der Promovierten hat ergeben, dass die steigende Tendenz von Frauen zur Promotion mit einer auf lange Sicht sinkenden Tendenz von Männern zu diesem Abschluss einhergeht, wenn auch in den letzten Jahren wieder eine erhöhte Zahl der Promotionen von Männern zu verzeichnen ist. Die folgende Betrachtung gilt der fächergruppenspezifischen Entwicklung der Promotionszahlen in den fünf promotionsstärksten Fächergruppen im Verlauf des letzten Jahrzehnts, gemessen an der aktuellen Gesamtzahl der erfolgreich Promovierten (Abb. 2.8–2.12).

In der promotionsstärksten Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* hat sich die Anzahl der Promotionen nach einem Einbruch zu Anfang des letzten Jahrzehnts in den vergangenen Jahren wieder erhöht, sodass sie mittlerweile nicht nur wieder über dem Niveau des Jahres 2000 liegt, sondern auch die lange Zeit promotionsstärkste Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* überholt hat. Die nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Betrachtung zeigt, dass der Einbruch vor allem bei den promovierten Männern stattgefunden hat, während die Anzahl der promovierten Frauen in dieser Zeit konstant geblieben ist und seit Mitte des letzten Jahrzehnts kontinuierlich ansteigt.

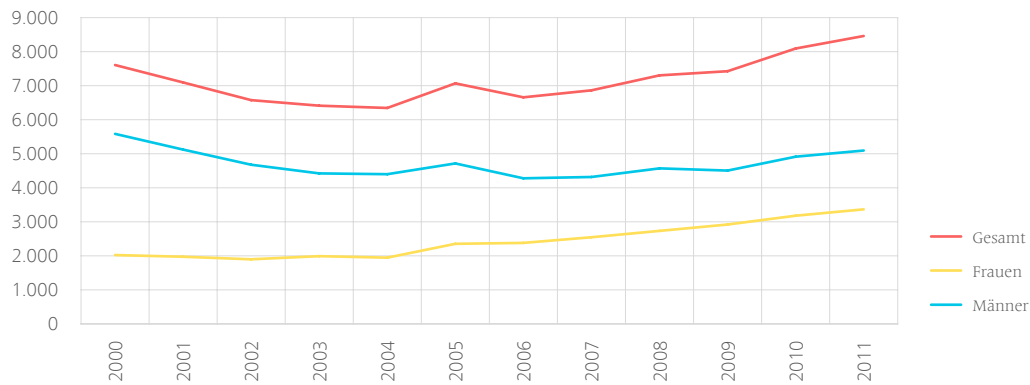
Die Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* nimmt in Deutschland eine Sonderstellung bei den Promotionen ein, da das Medizinstudium direkt mit einem Dokortitel abgeschlossen werden kann.²⁶ Daher gibt es hier traditionell eine große Anzahl an jährlichen Promotionsabschlüssen. Mitte des letzten Jahrzehnts vollzog sich hier ein Wandel zugunsten von Frauen: Mittlerweile schließen in dieser Fächergruppe mehr Frauen als Männer eine Promotion ab. Die Zahl der Promotionen von Frauen steigt seitdem immer noch leicht, während die der Männer tendenziell sinkt.

Die Fächergruppe mit den dritthäufigsten Promotionszahlen sind die *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*. Diese ist besonders bei den Männern von Schwankungen betroffen, sodass im Zehnjahresvergleich die Anzahl der Promotionen von Männern kaum gestiegen ist. Die insgesamt zu beobachtende Steigerung der Promotionszahlen ist allein auf die Promotionsabschlüsse von Frauen zurückzuführen, deren Zahl im letzten Jahrzehnt kontinuierlich gestiegen ist. Dennoch verringert sich der Abstand zwischen den Promotionszahlen von Frauen und Männern nur langsam.

Auch in der Fächergruppe *Sprach- und Kulturwissenschaften* bleiben die Promotionszahlen insgesamt eher konstant. Hier ist eine ähnliche Entwicklung wie in der Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* zu beobachten: Seit 2006 gibt es mehr weibliche Neu-Promovierte als männliche, mit weiterhin leicht steigender Tendenz, während die Zahl der promovierten Männer stagniert.

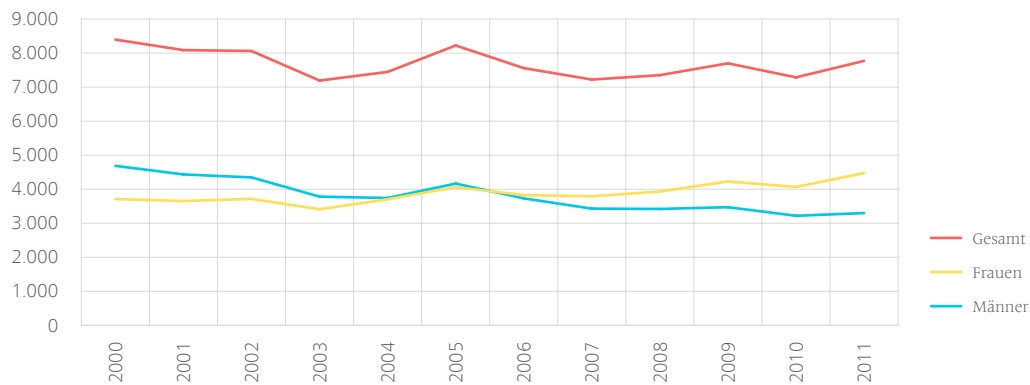
²⁶ Der Bereich der Gesundheitswissenschaften macht nur einen kleinen Teil der Promotionen dieser Fächergruppe aus.

Abb. A 2.8: Promovierte in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften in Deutschland 2000–2011



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 2, Prüfungsjahr 2011; eigene Berechnungen.

Abb. A 2.9: Promovierte in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften in Deutschland 2000–2011



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 2, Prüfungsjahr 2011; eigene Berechnungen.

In der Fächergruppe *Ingenieurwissenschaften* wird zunächst deutlich, wie selten Frauen in diesem Bereich promovieren. Männer schließen etwa fünfmal häufiger eine Promotion ab als Frauen. Dennoch ist in den letzten Jahren die Zahl der promovierten Frauen merklich gestiegen und hat sich gegenüber dem Jahr 2000 nahezu verdoppelt. Allerdings ist in den letzten Jahren auch die Zahl der Promotionen von Männern wieder gestiegen, sodass sich der Abstand in den Promotionszahlen gegenüber dem Jahr 2000 kaum verändert hat.

Frauenanteile bei den Promotionen nach Fächergruppen

Die Abbildung A. 2.13 bietet einen Überblick über die bundesweite Entwicklung der Frauenanteile an den Promovierten in allen Fächergruppen (in gleitenden Dreijahresdurchschnitten).²⁷ Zunächst zeigt sich, dass

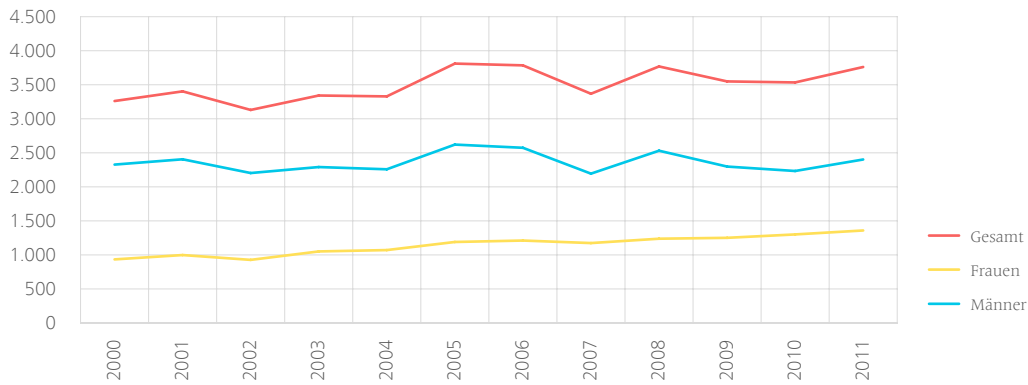
²⁷ Für Promotionen werden gleitende Dreijahresdurchschnitte verwendet, um den Effekt jährlicher Schwankungen der absoluten Fallzahlen auszugleichen. Der Wert für jedes einzelne Jahr wird unter Hinzuziehung der

die durchschnittliche Tendenz der kontinuierlich gestiegenen Frauenanteile (vgl. Kap. 1.2.1) auch bestehen bleibt, wenn man die Promovierten nach Fächergruppen aufschlüsselt: Im letzten Jahrzehnt sind die Frauenanteile in allen Fächergruppen gestiegen, in den promotionsstarken Fächergruppen sogar relativ kontinuierlich, allerdings auf sehr unterschiedlichem Niveau. Die Frauenanteile spiegeln das gesamte Spektrum der Geschlechtersegregation von lediglich einem Sechstel in den *Ingenieurwissenschaften* bis hin zu vier Fünfteln in der *Veterinärmedizin* wider.

Bei den promotionsstarken Fächergruppen sind Verschiebungstendenzen zu beobachten. So hat die Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* in den letzten Jahren die *Sprach- und Kulturwissenschaften* bezüglich des Frauenanteils überholt. In beiden Fächergruppen werden Promotionen mittlerweile mehrheitlich von Frauen abgeschlossen. In der Fä-

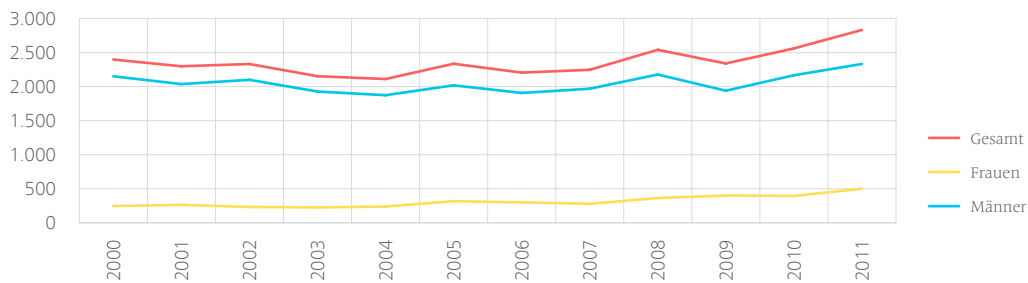
Werte der beiden Jahre davor berechnet.

Abb. A 2.10: Promovierte in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in Deutschland 2000–2011



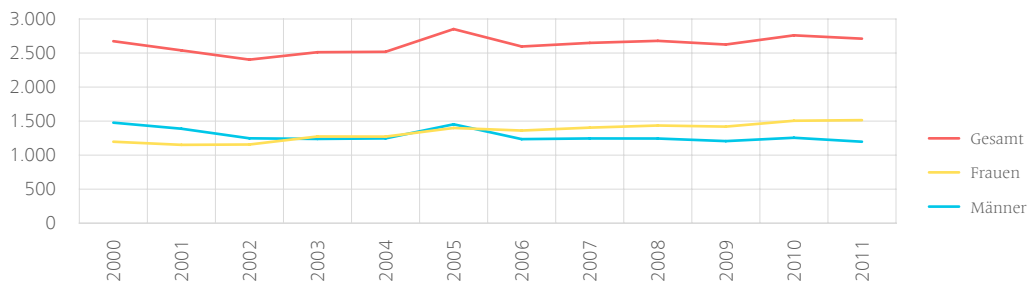
Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 2, Prüfungsjahr 2011; eigene Berechnungen.

Abb. A 2.11: Promovierte in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften in Deutschland 2000–2011



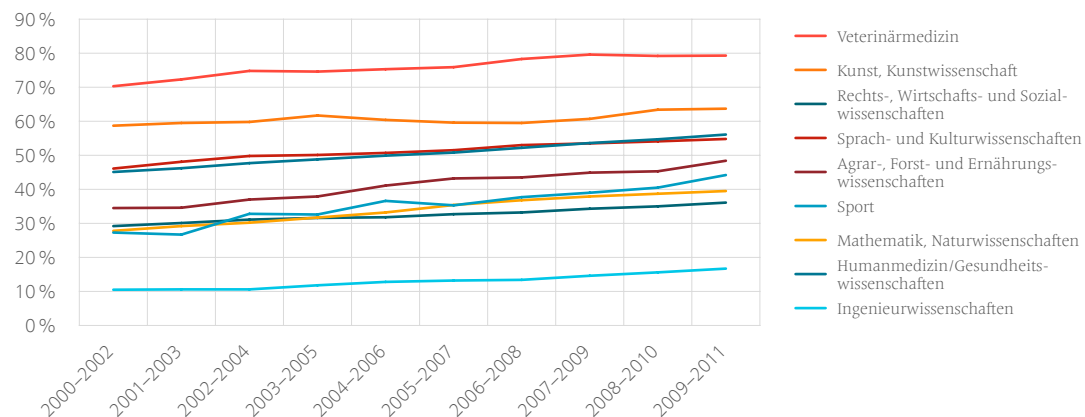
Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 2, Prüfungsjahr 2011; eigene Berechnungen.

Abb. A 2.12: Promovierte in der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften in Deutschland 2000–2011



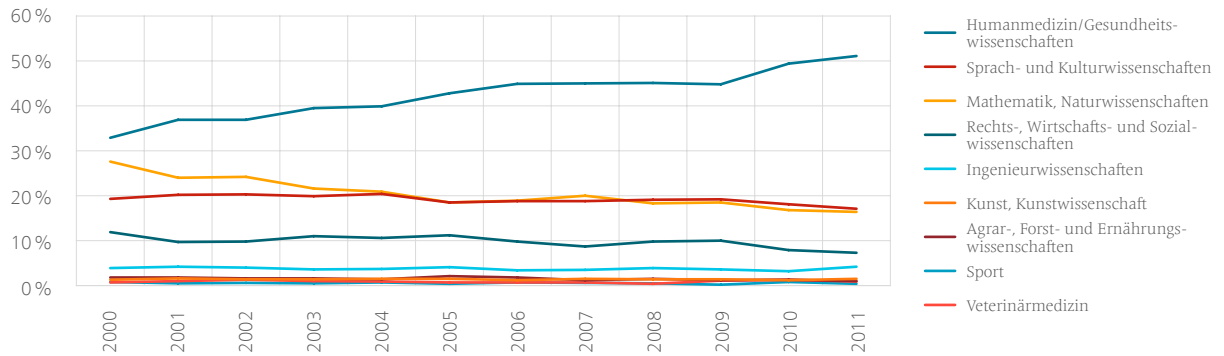
Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 2, Prüfungsjahr 2011; eigene Berechnungen.

Abb. A 2.13: Frauenanteile der Promotionen in Deutschland nach Fächergruppe (gleitende Dreijahresdurchschnitte) 2000–2011



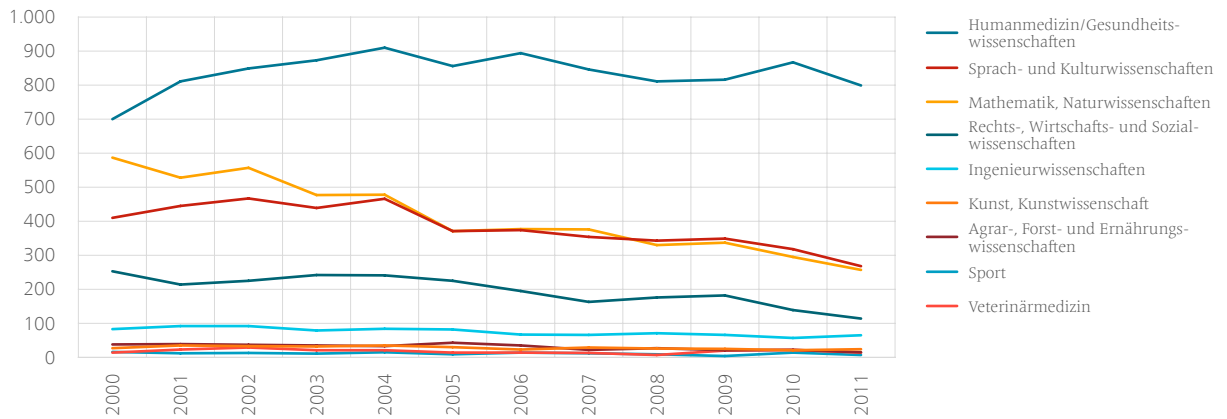
Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 2, Prüfungsjahr 2011; eigene Berechnungen.

Abb. A 2.14: Anteile der Fächergruppen an den Habilitationen in Deutschland 2000–2011



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

Abb. A 2.15: Habilitationen (insgesamt) in Deutschland nach Fächergruppen 2000–2011



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

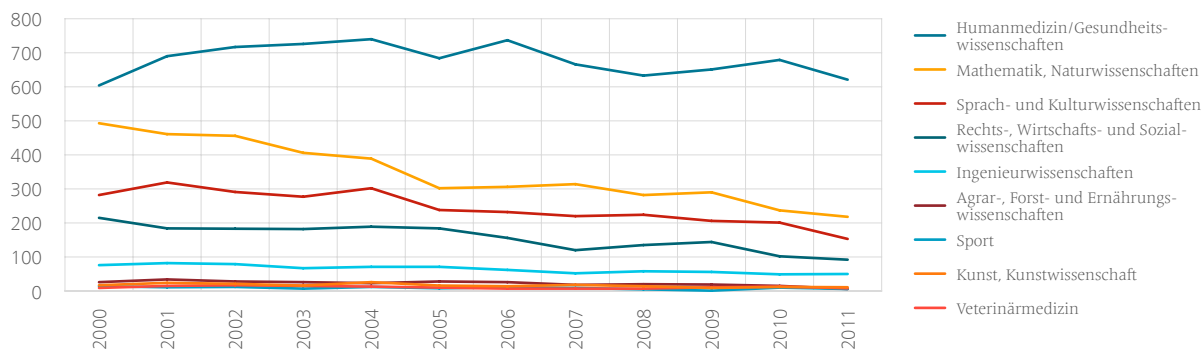
chergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* macht sich der im letzten Jahrzehnt deutlich gestiegene Studentinnen- und Absolventinnenanteil bemerkbar.

In der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* ist der Frauenanteil an den Promovierten im letzten Jahrzehnt deutlich gestiegen (über zehn Prozentpunkte) und hat mittlerweile fast 40% erreicht. Im Zuge dessen wurde der anfänglich noch höher liegende Frauenanteil in der Fächergruppe *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* klar überholt. Die *Ingenieurwissenschaften* bilden zwar – wie auch bei den Studierenden und AbsolventInnen – mit weitem Abstand das Schlusslicht. Dennoch fällt auf, dass der Frauenanteil an den Promovierten eine ungleich dynamischere Entwicklung genommen hat als bei den davor liegenden Qualifikationsstufen und sich tendenziell dem Frauenanteil an den Studierenden annähert. Damit liegt in den *MINT-Fächergruppen* der ak-

tuelle Frauenanteil an den Promovierten nicht mehr wesentlich unter dem der Studierenden bzw., wie in der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften*, sogar höher. Hier lässt sich vermuten, dass die Höherqualifizierung der Frauen eine Strategie ist, um in den männerdominierten Fachrichtungen ihre Karrierechancen zu verbessern.

Die deutlichste Steigerung der Frauenanteile im letzten Jahrzehnt findet sich in den kleinen Fächergruppen *Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften* sowie *Sport*. In *Sport* ist dies umso bemerkenswerter, da der Frauenanteil an den Studierenden und AbsolventInnen im letzten Jahrzehnt deutlich gesunken ist (s. Kap. 2.1.1, 2.1.2). Dies lässt sich nicht allein mit einer zeitversetzten Entwicklung erklären, sondern verweist darauf, dass Frauen in der Männerdomäne *Sport* offensichtlich eine Nische in der wissenschaftlichen Höherqualifizierung finden.

Abb. A 2.16: Habilitationen von Männern in Deutschland nach Fächergruppen 2000–2011



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

2.2.2 Habilitierte Frauen und Männer – fächergruppenspezifische Entwicklungen

Bereits in Kap. 1 wurde herausgestellt, dass die Habilitationszahlen im Zuge der Einführung der Juniorprofessur zurückgehen. Dies gilt besonders für Männer, während bei Frauen die Habilitationszahlen in den letzten zehn Jahren relativ konstant blieben (vgl. Kap. 1.2.2). Im Folgenden werden die abgeschlossenen Habilitationen von Frauen und Männern in Deutschland nach Fächern aufgeschlüsselt, wodurch sich erhebliche Unterschiede ergeben. Da der Habilitation je nach Fächergruppe eine unterschiedliche Bedeutung zukommt, wird die Betrachtung der allgemeinen Entwicklung zunächst ohne Geschlechterbezug vorangestellt.

Bedeutung der Habilitation in den Fächergruppen

Die Unterschiede zwischen den einzelnen Fächergruppen im Hinblick auf die Bedeutung der Habilitation haben sich im Laufe des letzten Jahrzehnts verstärkt (Abb. A 2.14). Vor allem hat sich der Abstand zwischen der Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* und allen anderen Fächergruppen noch einmal vergrößert: Mehr als die Hälfte der Habilitationen in Deutschland werden mittlerweile in dieser Fächergruppe abgeschlossen. Die Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* hat bezüglich der Habilitation deutlich an Relevanz verloren, etwas weniger deutlich, aber ebenfalls fallend ist die Tendenz in den *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*. In den *Sprach- und Kulturwissenschaften* ist dagegen erst gegen Ende des letzten Jahrzehnts ein anteiliger Bedeutungsverlust der Habilitation spürbar. Der Anteil der *Ingenieurwissenschaften* an den Habilitationen bleibt auf niedrigem Niveau relativ konstant.

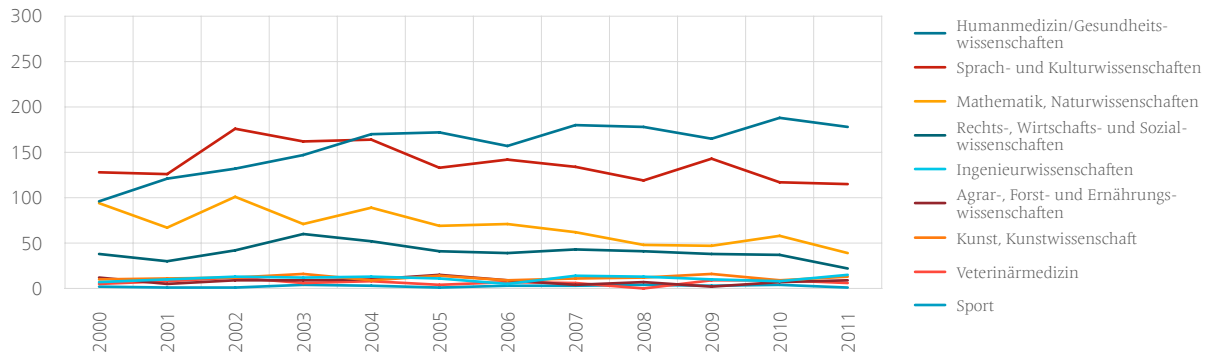
In der Betrachtung der absoluten Zahlen (Abb. A 2.15) lässt sich erkennen, dass sich der steigende Anteil der Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* an den Habilitationen besonders durch gesunkene Habilitationszahlen der weiteren Fächergruppen ergibt, während in der Fächergruppe selbst die Zahl der Habilitationen im Zehnjahresvergleich auf hohem Niveau stagniert. Hier wird auch der deutliche Abwärtstrend in allen weiteren promotionsstarken Fächergruppen erkennbar, der zahlenmäßig am stärksten in der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* bemerkbar ist. Hier hat die Juniorprofessur als alternativer Karriereweg in den letzten Jahren den stärksten Bedeutungsgewinn zu verzeichnen.

Habilitationszahlen nach Geschlecht und Fächergruppen

In einer separaten Betrachtung der Habilitationszahlen von Frauen und Männern (Abb. A 2.16–2.17) fällt auf, dass die Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* bei Frauen erst seit Anfang des letzten Jahrzehnts deutlich an Bedeutung gewonnen hat – und dies im Gegensatz zu Männern mit weiterhin steigender Tendenz. Vorher lag der Schwerpunkt der Habilitationen von Frauen klar in den *Sprach- und Kulturwissenschaften*, zu Anfang des letzten Jahrzehnts sogar noch mit steigender Tendenz. Diese Tendenz hat sich aber mittlerweile umgekehrt und die Zahl der habilitierten Frauen in dieser Fächergruppe ist wieder unter das Niveau im Jahr 2000 gesunken.

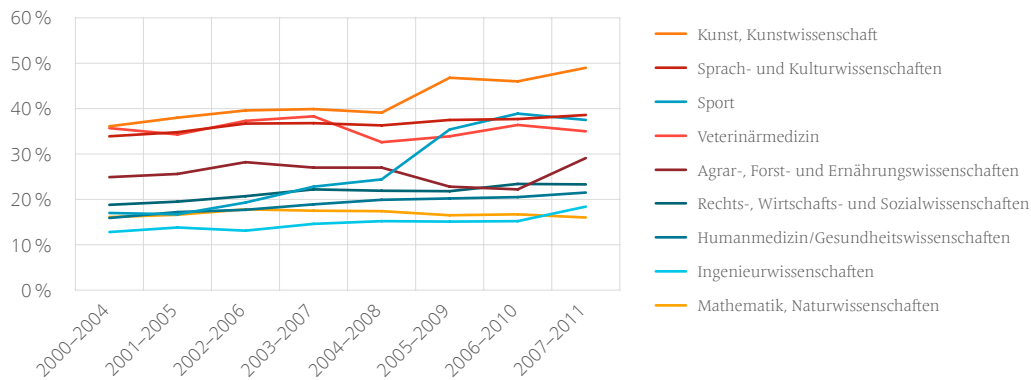
Bemerkenswert ist die Entwicklung in den *Ingenieurwissenschaften*: Während die Zahl der Habilitationen von Männern im letzten Jahrzehnt von einem ohnehin niedrigen Ausgangsniveau aus gesunken ist, lässt sich bei Frauen eine gleichbleibende oder sogar gestie-

Abb. A 2.17: Habilitationen von Frauen in Deutschland nach Fächergruppen 2000–2011



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

Abb. A 2.18: Frauenanteile an den Habilitierten in Deutschland nach Fächergruppen, gleitende Fünfjahresdurchschnitte 2000–2011



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

gene Zahl der Habilitationen feststellen. Dagegen sinkt die Zahl der Habilitationen von Frauen in der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* seit Mitte des letzten Jahrzehnts ähnlich stark wie bei den Männern. Die Entwicklung der Habilitationszahlen verdeutlicht, dass bei Männern in dieser Fächergruppe bereits zu Anfang des letzten Jahrzehnts, also vor Einführung der Juniorprofessur, die Habilitation als wissenschaftliche Qualifikation an Gewicht verloren hat. Für Frauen gilt dies nicht im gleichen Ausmaß, hier deutete sich zu Beginn des letzten Jahrzehnts noch eine Steigerung der Zahlen an.

Frauenanteile an den Habilitierten nach Fächergruppen

Der Frauenanteil an den Habilitierten ist im letzten Jahrzehnt in fast allen Fächergruppen gestiegen (Abb. A. 2.18), was in den meisten Fächergruppen weniger auf eine gestiegene Habilitationszahl von Frauen als vielmehr auf eine gesunkene Habilitationszahl von Männern zurückzuführen ist. Trotz dieser Entwick-

lung erreicht der Frauenanteil nur in der vergleichsweise kleinen Fächergruppe *Kunst, Kunstwissenschaft*²⁸ fast die Geschlechterparität, während er in allen anderen Fächergruppen deutlich unter 40 % bleibt. Am nächsten kommt diesem Wert noch die Fächergruppe *Sprach- und Kulturwissenschaften*, die einen mehrheitlichen Anteil an jüngst promovierten Frauen aufweist. In der habilitationsstärksten Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* hat dagegen der Frauenanteil trotz steigender Tendenz gerade einmal 20 % überschritten. Auch in den *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* sieht es nicht viel besser aus.

Eine gegenläufige Entwicklung zeigt sich in den beiden MINT-Fächergruppen: In der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* sinkt der Frauenanteil nach einer anfänglichen Steigerung zu Beginn des letzten Jahrzehnts. Das bedeutet, dass Frauen von der ins-

²⁸ Aufgrund der niedrigen Habilitationszahlen in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft muss der hohe Frauenanteil an den Neu-Habilitierten allerdings etwas relativiert werden.

gesamt sinkenden Tendenz zur Habilitation in dieser Fächergruppe stärker betroffen waren. Dagegen ist der Frauenanteil in den *Ingenieurwissenschaften* sogar gestiegen. Hier ist die Habilitation, die zahlenmäßig in

dieser Fächergruppe noch nie eine große Bedeutung hatte, vor allem für Männer ein Auslaufmodell, während sich gerade Frauen damit offenbar neue wissenschaftliche Karrierewege erschließen wollen.

Resümee

Die Entwicklung der Frauenanteile an den erfolgreich Promovierten zeigt – auch nach Fächergruppen aufgeschlüsselt – einen dynamischeren Verlauf als bei den Studierenden und AbsolventInnen. So sind die Frauenanteile in allen Fächergruppen im letzten Jahrzehnt erkennbar gestiegen. Eine typische Dynamik, besonders für Fächergruppen mit hohem Frauenanteil, besteht in steigenden Promotionszahlen bei Frauen und sinkenden oder stagnierenden bei Männern. Hervorzuheben ist die deutliche Erhöhung des Frauenanteils in der promotionsstarken Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften*, in der nun mehrheitlich Frauen promovieren. Das Aufholen von Frauen fällt – wenn auch auf einem geringeren Niveau – ebenfalls in den MINT-Fächergruppen auf: In der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* hat der Anteil der promovierten Frauen in den letzten Jahren beinahe den AbsolventInnenanteil erreicht, bei den *Ingenieurwissenschaften* gibt es seit

den letzten Jahren zumindest einen starken Aufwärtstrend. Während die Habilitation für Männer in fast allen Fächergruppen ein Auslaufmodell ist, lässt sich dies für Wissenschaftlerinnen in dieser Eindeutigkeit nicht konstatieren. So ist vor allem für die *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* – die Fächergruppe, in der die Habilitation insgesamt die weitaus größte Bedeutung hat – ein im Zehnjahresverlauf steigender Frauenanteil festzustellen, der sich auch in einer gestiegenen Zahl an Habilitationen von Frauen äußert. In den anderen Fächergruppen kommt der steigende Frauenanteil vor allem durch eine noch stärker sinkende Zahl der Habilitationen von Männern zustande. Eine gegenläufige Entwicklung lässt sich in den MINT-Fächergruppen ausmachen: In der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* sinkt der Frauenanteil an den Habilitierten, steigt aber in den letzten Jahren in den *Ingenieurwissenschaften*. Dennoch bleibt der Frauenanteil an den Habilitierten in fast allen Fächergruppen weit hinter dem der Promovierten zurück.

2.3 WISSENSCHAFTLICHES UND KÜNSTLERISCHES HOCHSCHULPERSONAL

Die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf die Fächergruppen setzt sich beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an den Hochschulen fort. Inwiefern sich die horizontale Geschlechtersegregation nach Fächergruppen mit der vertikalen Geschlechtersegregation nach akademischem Status kreuzt, veranschaulichen die folgenden Auswertungen. Um die genderbezogenen Entwicklungen einordnen zu können, wird zunächst ein Blick auf die Entwicklung der Personalausstattung der einzelnen Fächergruppen geworfen.

Entwicklung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals nach Fächergruppen

Die Personalausstattung an den Hochschulen hat sich im letzten Jahrzehnt nicht nur bezogen auf die Statusgruppen unterschiedlich entwickelt, sondern war und ist immer auch eine Frage der Fächergruppen. Dabei liegen die Akzente bundesweit betrachtet etwas

anders als an den nordrhein-westfälischen Hochschulen. Tabelle A 2.4 veranschaulicht die Wachstumsraten des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals. Dabei zeigt sich, dass diese Gruppe des Hochschulpersonals (einschließlich des nebenberuflichen Personals)²⁹ im Vergleich zum Jahr 2001 deutlich aufgestockt worden ist. Dies gilt auch für die wichtigsten Teilgruppen, die hauptamtlichen wissenschaftlich-künstlerischen MitarbeiterInnen und die ProfessorInnen. Am stärksten ist das wissenschaftliche und künstlerische Personal bundesweit in den großen Fächergruppen *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* und in den *MINT-Fächergruppen* gewachsen. In Nordrhein-Westfalen ist die Aufstockung in diesen Fächergruppen insgesamt geringer ausgefallen, vor allem in die Fächergruppe *Mathematik, Naturwissen-*

²⁹ Zu den unterschiedlichen Personalgruppen und ihrer Struktur vgl. Kap. 1.3.

Tab. A 2.4: Wachstumsraten des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals in Deutschland und NRW 2001–2011

Fächergruppe	Ha. wiss.-künstl. Personal		Ha. wiss.-künstl. Mitarb.		ProfessorInnen		C4/W3-ProfessorInnen	
	NRW	D	NRW	D	NRW	D	NRW	D
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	36,3 %	23,2 %	45,8 %	29,8 %	12,0 %	3,9 %	-4,8 %	-1,1 %
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	39,2 %	36,2 %	52,0 %	49,3 %	21,5 %	11,6 %	-1,9 %	1,6 %
Ingenieurwissenschaften	45,3 %	53,3 %	53,6 %	64,5 %	2,7 %	2,1 %	-2,3 %	16,5 %
Kunst, Kunstwissenschaft	21,6 %	24,7 %	99,3 %	83,7 %	6,9 %	14,9 %	-18,6 %	17,6 %
Mathematik, Naturwissenschaften	32,2 %	45,4 %	47,3 %	57,6 %	7,2 %	16,4 %	7,6 %	18,1 %
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	64,6 %	77,6 %	94,2 %	77,3 %	40,6 %	32,0 %	21,5 %	15,9 %
Sport	24,1 %	37,2 %	38,0 %	72,3 %	7,1 %	12,6 %	-3,3 %	26,7 %
Sprach- und Kulturwissenschaften	36,8 %	35,5 %	51,8 %	63,5 %	6,2 %	5,7 %	-5,4 %	3,7 %
Alle Fächergruppen (ohne Veterinärmedizin)	40,9 %	46,6 %	55,0 %	57,9 %	13,8 %	13,7 %	1,8 %	11,7 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 18, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

schaften wurde weniger investiert. Stattdessen hat die Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* eine stärkere Aufstockung erfahren und liegt damit an dritter Stelle.

Betrachtet man die wichtigsten hauptamtlichen Personalgruppen, wird deutlich, dass in fast allen Fächergruppen das Wachstum vor allem auf der Ebene der wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen stattgefunden hat. Bei den Professuren verzeichnen nur die *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* (+40,6 %) und die Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* (+21,5 %) in Nordrhein-Westfalen nennenswerte Zuwachsraten. Noch geringer fallen die Zuwachsraten für die höchste Besoldungsstufe aus, die C4/W3-Professuren, wo in den meisten Fächergruppen ein Personalabbau stattgefunden hat. Einzig die Fächergruppe *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* hat hier einen nennenswerten Zuwachs (+21,5 %) zu verzeichnen, in der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* wurde zumindest der Status quo erhalten. In den *Ingenieurwissenschaften* wurde jedoch auf der höchsten Besoldungsstufe an den nordrhein-westfälischen Hochschulen Personal abgebaut. Dagegen sind die Wachstumsraten der Professuren bundesweit fast durchweg im positiven Bereich, wenn sie auch niedriger ausfallen als auf MitarbeiterInnenebene.

Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal nach Fächergruppen

Vor dem Hintergrund dieser beträchtlichen Veränderungen der Personalstruktur der einzelnen Fächergruppen wird nun die Entwicklung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals aus der Gender-Perspektive nachgezeichnet. Die Betrachtung erfolgt

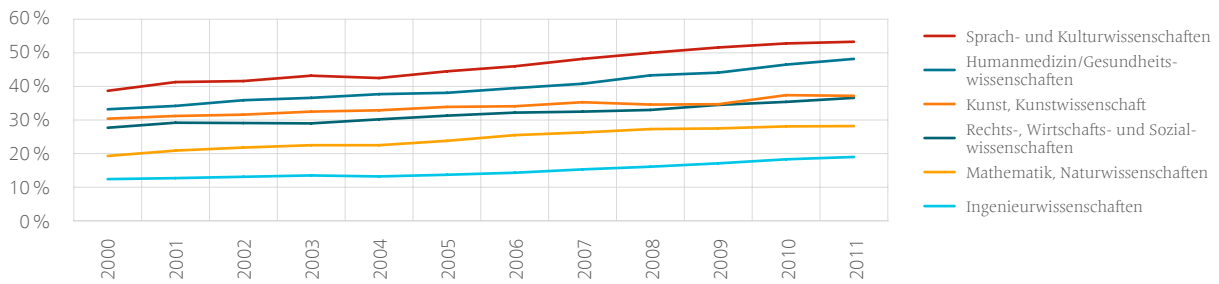
fokussiert auf die sechs größten Fächergruppen in Nordrhein-Westfalen, gemessen an den Studierendenzahlen, und auf die vier vorgestellten Personalgruppen und -teilgruppen (Abb. A 2.19–2.22).

Die Frauenanteile am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal insgesamt – haupt- und nebenberuflich – haben sich in den sechs wichtigsten Fächergruppen im letzten Jahrzehnt kontinuierlich nach oben entwickelt. Dies gilt ebenfalls grundsätzlich für die hauptamtlich beschäftigten Teilgruppen. In den *Sprach- und Kulturwissenschaften*, die durchweg die höchsten Frauenanteile aufweisen, wurde auf MitarbeiterInnenebene die Geschlechterparität bereits Mitte des letzten Jahrzehnts erreicht, bei den Professuren liegen hingegen trotz eines starken Aufwärtstrends die Frauenanteile nicht über 30 %. Bedenkt man zusätzlich, dass in der höchsten Besoldungsstufe sogar Personal abgebaut wurde, d. h. frei werdende Professuren nicht neu besetzt oder umgewidmet wurden, ist nicht davon auszugehen, dass der Wandel hin zur geschlechterparitätischen Besetzung in dieser Tendenz weitergehen wird.

In der Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* hat sich die Stellensituation für Frauen zwar auf MitarbeiterInnenebene deutlich verbessert: Hier wurde die Geschlechterparität erreicht. Der Frauenanteil an den Professuren ist jedoch noch weit abgeschlagen und kommt trotz einer sichtbaren Erhöhung im letzten Jahrzehnt nicht über 20 % hinaus, bei der höchsten Besoldungsstufe nicht einmal über 10 %.

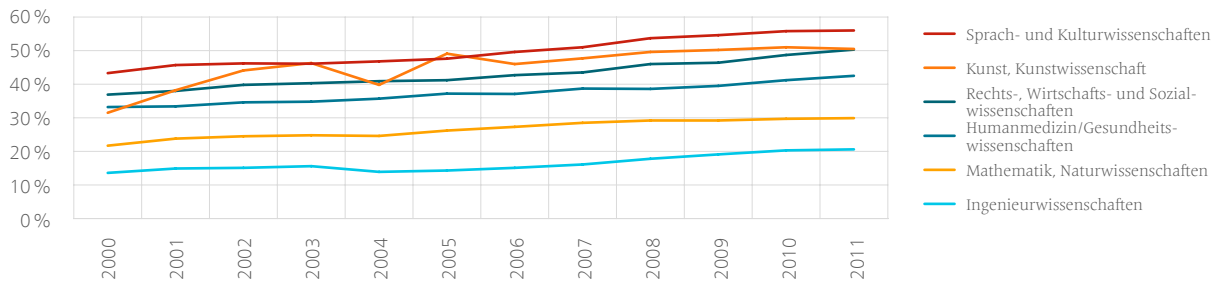
In den *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* hat sich die bemerkenswerte Personalaufstockung im letzten Jahrzehnt gerade auf der ProfessorInnenebene

Abb. A 2.19: Frauenanteil am haupt- und nebenberuflichen wissenschaftlichen Personal in den sechs größten Fächergruppen in NRW 2000–2011



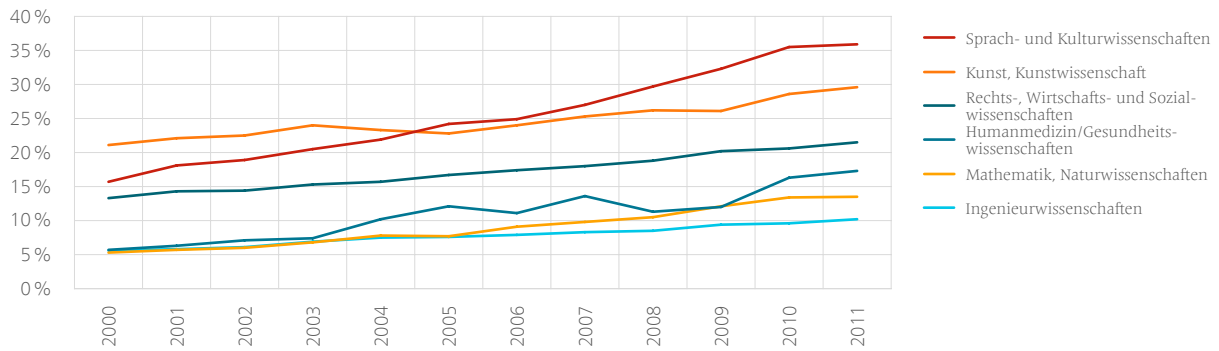
Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 18, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

Abb. A 2.20: Frauenanteil an den hauptamtlichen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in den sechs größten Fächergruppen in NRW 2000–2011



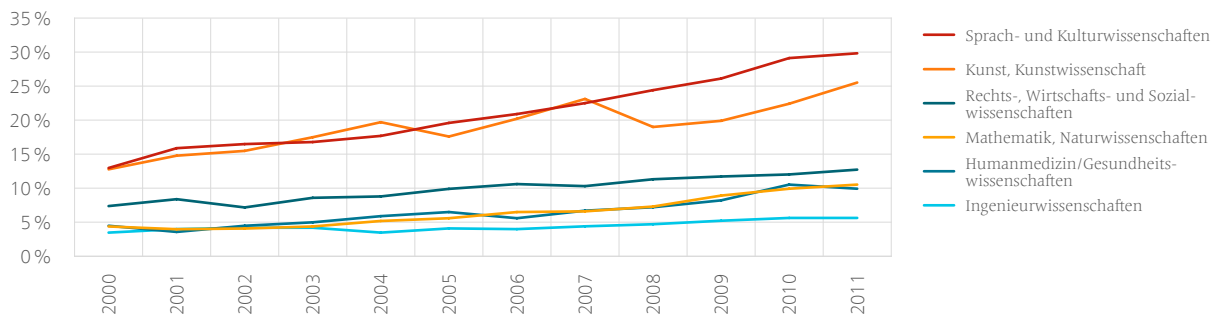
Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 18, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

Abb. A 2.21: Frauenanteil an den Professuren in den sechs größten Fächergruppen in NRW 2000–2011



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 18, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

Abb. A 2.22: Frauenanteil an den C4/W3-Professuren in den sechs größten Fächergruppen in NRW 2000–2011



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 18, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

offenbar eher zugunsten der Beschäftigung von Männern niedergeschlagen: Hier ist der Frauenanteil zwar auch gestiegen, liegt aber dennoch lediglich bei knapp über 20 %; noch weniger hat sich auf der höchsten Besoldungsstufe getan.

Die *MINT-Fächergruppen* weisen auf allen Personal-ebenen die weitaus niedrigsten Frauenanteile auf – mit Ausnahme der höchsten Besoldungsstufe, wo sich auch die Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* in der Schlusslicht-Gruppe befindet. In der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* werden selbst auf der MitarbeiterInnenebene 30 % anteilig nicht überschritten, in den *Ingenieurwissenschaften* sind es gerade einmal 20 %. Auf der Professurebene haben sich die Frauenanteile der beiden *MINT-*

Fächergruppen auseinanderentwickelt: Lagen beide zu Beginn des letzten Jahrzehnts mit Frauenanteilen von etwa 5 % noch konstant niedrig, hat sich seit Mitte des letzten Jahrzehnts der Frauenanteil in der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* deutlich stärker entwickelt. Dies gilt auch für die höchste Besoldungsstufe: Während in der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* der Frauenanteil verdoppelt werden konnte, zeigt er in den *Ingenieurwissenschaften* nur einen ganz langsamen Aufwärtstrend. Dies hängt möglicherweise mit dem in diesem Zeitraum stattgefundenen Abbau an C4/W3-Professuren zusammen, der für Neuberufungen von Frauen wenig Raum lässt, wie bereits im letzten Gender-Report konstatiert wurde (vgl. Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 51).

Resümee

Im Zehnjahresverlauf lässt sich in allen Fächergruppen und bezogen auf alle Personalgruppen eine Steigerung des Frauenanteils ausmachen, allerdings von einem sehr unterschiedlichen Ausgangsniveau aus und mit unterschiedlichem Tempo. In den *Sprach- und Kulturwissenschaften* zeich-

nen sich deutliche Erfolge im Hinblick auf eine höhere Beteiligung von Frauen an den Professuren ab. In der Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* ist die Beteiligung von Frauen als MitarbeiterInnen zwar hoch, aber an den Professuren noch sehr gering. Besonders langsam geht die Entwicklung in den *Ingenieurwissenschaften* voran, vor allem in der höchsten Besoldungsstufe.

2.4 AKADEMISCHE KARRIEREWEGE VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DEN FÄCHERGRUPPEN: VERGLEICH DER STATUSGRUPPEN UND QUALIFIZIERUNGSSTUFEN

Im Folgenden wird die gerade nachgezeichnete genderbezogene Entwicklung des akademischen Personals in den einzelnen Fächergruppen zur weiter oben dargestellten Entwicklung der Qualifizierungsstufen (Studium, Promotion, Habilitation) in Beziehung gesetzt. Damit lassen sich wissenschaftliche und künstlerische Karrieremöglichkeiten und Karrierewege im Zusammenhang betrachten und mögliche Bruchstellen für Frauen identifizieren.

Fachkulturelle Unterschiede: Bedeutung der Höherqualifizierung und Personalausstattung

In den verschiedenen Fächergruppen – und noch deutlicher in den einzelnen Fächern – gibt es große Unterschiede, was die Bedeutung der verschiedenen akademischen Abschlüsse betrifft. Ebenso ist die Personalausstattung und damit die Chance auf eine akademische Karriere sehr unterschiedlich. Diese Unterschiede werden zunächst ohne Berücksichtigung der Gender-Perspektive vorgestellt, damit die anschlie-

ßende Einschätzung bezüglich der Karrierechancen von Frauen auf der Grundlage der allgemeinen Karrieremöglichkeiten in den einzelnen Fächergruppen erfolgen kann. Um die fachspezifischen Unterschiede aufzuschlüsseln, bietet Tab. A 2.5 einen Jahrzehnt-überblick³⁰ über den Anteil der jeweiligen Fächergruppe an den Qualifizierungsstufen und Statusgruppen der Hochschulen in Nordrhein-Westfalen.

Zunächst zeigt sich, dass die Fächergruppen, die die größten Anteile an den Studierenden haben, keineswegs die größte Wahrscheinlichkeit einer akademischen Karriere bieten. So kommt zwar im letzten Jahrzehnt den *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* anteilig die größte Bedeutung bezüglich der Studie-

³⁰ Um die Schwankungen innerhalb des letzten Jahrzehnts auszugleichen und zugleich die mehrjährige Perspektive einer akademischen Karriere zu berücksichtigen, wurden die Anteile der Fächergruppen im Zehnjahresdurchschnitt berechnet, analog zum Vorgehen im Gender-Report 2010, mit dem Unterschied, dass dort eine geringere Zeitspanne gewählt wurde (vgl. Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 54).

Tab. A 2.5: Anteil Fächergruppe an Qualifizierungsstufen und Statusgruppen in NRW, Durchschnitt der Jahre 2001–2011

Fächergruppe	Studierende	AbsolventInnen	Promovierte	Habilitierte	Hauptamtl. wikt. Mitarb.	ProfessorInnen	C4/W3-ProfessorInnen
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	32,5 %	34,3 %	15,8 %	10,1 %	10,6 %	22,5 %	16,8 %
Sprach- und Kulturwissenschaften	22,4 %	18,8 %	10,9 %	19,5 %	10,8 %	15,6 %	25,4 %
Mathematik, Naturwissenschaften	18,0 %	16,0 %	28,5 %	18,6 %	27,2 %	19,8 %	25,5 %
Ingenieurwissenschaften	16,1 %	15,6 %	12,4 %	4,0 %	19,0 %	23,2 %	12,8 %
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	4,2 %	6,8 %	29,1 %	44,3 %	29,2 %	7,8 %	11,1 %
Kunst, Kunstwissenschaft	3,6 %	4,6 %	1,2 %	1,4 %	0,9 %	8,8 %	6,4 %
Sport	1,8 %	2,3 %	0,7 %	0,9 %	1,0 %	0,7 %	1,1 %
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	1,1 %	1,5 %	1,3 %	1,0 %	1,2 %	1,6 %	0,8 %

Fächergruppen ohne zentrale Einrichtungen. Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 18, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

renden und AbsolventInnen zu. Jedoch ist vor allem ihr Anteil an der nächsten Stufe, den Promotionen, deutlich geringer. Der Anteil an Professuren ist zwar mit 22,5 % immerhin der zweithöchste in Nordrhein-Westfalen, bleibt jedoch ebenfalls deutlich hinter dem AbsolventInnenanteil (34,3 %) zurück, sodass hier eine starke Selektion im Verlauf einer akademischen Karriere stattfindet.

In den *Sprach- und Kulturwissenschaften*, der zweitstärksten Fächergruppe bezüglich der Studierenden und AbsolventInnen, findet ebenfalls eine – wenn auch schwächere – Selektion bis zur Professur statt. Besonders die Chance auf eine MitarbeiterInnenstelle ist hier vergleichsweise gering. Es gibt allerdings vergleichsweise viele C4/W3-Professuren. Diese Analyse gilt vor allem für die bestehenden Professuren, denn im letzten Jahrzehnt wurde gerade in der höchsten Besoldungsstufe die Zahl der Professuren reduziert (vgl. Kap. 2.3.1).

In der Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* hat die Promotion und vor allem die Habilitation eine herausgehobene Bedeutung; auch die Wahrscheinlichkeit, Teil des akademischen Personals zu werden, ist vergleichsweise groß. Der Anteil dieser Fächergruppe an den Promotionen (29,1 %) übersteigt den entsprechenden AbsolventInnenanteil (6,8 %) bei Weitem, weil die Promotion als Teil der medizinischen Ausbildung gilt, die auch den Weg in eine nichtakademische, fachärztliche Laufbahn eröffnet. Die akademische Karriere ist in dieser Fächergruppe jedoch ebenfalls selektiv: Der Anteil an der Gesamtgruppe der nordrhein-westfälischen ProfessorInnen liegt deutlich unter dem Promoviertenanteil.

Auch in den *MINT-Fächergruppen* finden sich vergleichsweise große Anteile in Bezug auf die hauptamtliche wissenschaftliche Beschäftigung als MitarbeiterIn oder ProfessorIn. Unterschiede ergeben sich bei den dazwischen liegenden Karriereschritten: Während in der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* die Promotion eine große Rolle spielt – auch für eine Karriere außerhalb der Wissenschaft – und auch der Habilitation eine, wenn auch sinkende, Bedeutung zukommt (vgl. Kap. 2.2.2), trifft dies für *Ingenieurwissenschaften* keineswegs zu. Der Anteil an Professuren, den die *Ingenieurwissenschaften* stellen, ist im Vergleich der Fächergruppen der höchste (23,2 %) und sehr viel höher als der Anteil an Promovierten (12,4 %), aber auch an AbsolventInnen (15,6 %).

Vergleich der Beteiligung von Frauen in den Fächergruppen nach Qualifizierungsstufen und Statusgruppen

In den folgenden Auswertungen werden alle Fächergruppen im Hinblick auf ihre Frauenanteile (Fünfjahresdurchschnitte) in den Qualifizierungsstufen und Statusgruppen gegenübergestellt. Der Fokus liegt jetzt auf der Gender-Perspektive und dem Vergleich zwischen Nordrhein-Westfalen und den anderen Bundesländern (Deutschland ohne Nordrhein-Westfalen).

Auch für die einzelnen Fächergruppen lässt sich der Befund erhärten, dass mit der Höherqualifizierung von Frauen ihr Anteil an der jeweiligen Qualifizierungsstufe tendenziell sinkt (Tab. A 2.6). Diese Tendenz lässt sich allerdings noch nicht beim Übergang zwischen Studierenden und AbsolventInnen ablesen: In allen Fächergruppen mit Ausnahme der *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* liegt der AbsolventInnenanteil über dem StudentInnenanteil, teilweise sogar deutlich

Tab. A 2.6: Frauenanteile bei den unterschiedlichen Qualifizierungsstufen in NRW und in Deutschland ohne NRW, Fünfjahresdurchschnitte 2007–2011

Fächergruppe	Studierende		AbsolventInnen		Promovierte		Habilitierte	
	NRW	D ohne NRW	NRW	D ohne NRW	NRW	D ohne NRW	NRW	D ohne NRW
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	64,5 %	54,0 %	65,8 %	56,4 %	47,5 %	46,3 %	36,7 %	25,5 %
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	63,4 %	63,6 %	60,5 %	61,2 %	53,9 %	55,0 %	20,0 %	21,8 %
Ingenieurwissenschaften	19,6 %	20,8 %	23,7 %	22,1 %	12,6 %	16,2 %	20,6 %	17,7 %
Kunst, Kunstwissenschaft	61,1 %	64,1 %	64,9 %	65,7 %	60,6 %	62,8 %	59,3 %	47,2 %
Mathematik, Naturwissenschaften	35,6 %	37,4 %	41,7 %	39,8 %	37,4 %	38,8 %	13,0 %	16,5 %
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	47,6 %	50,8 %	51,2 %	52,6 %	34,5 %	35,3 %	20,4 %	24,1 %
Sport	34,5 %	39,5 %	43,5 %	50,8 %	43,5 %	41,1 %	30,0 %	32,4 %
Sprach- und Kulturwissenschaften	69,0 %	70,8 %	75,6 %	76,0 %	53,6 %	54,6 %	35,3 %	39,1 %
Alle Fächergruppen (ohne Veterinärmedizin, ohne zentrale Einrichtungen)	49,4 %	47,9 %	53,4 %	50,8 %	43,0 %	43,3 %	29,4 %	24,5 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 18, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

darüber wie in den *Sprach- und Kulturwissenschaften*, in *Sport* und in der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften*.

Ein erster Bruch wird bei den Promotionsabschlüssen sichtbar, vor allem in den großen Fächergruppen mit mehrheitlichem Frauenanteil an den AbsolventInnen: den *Sprach- und Kulturwissenschaften* sowie den *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*. Hier sinken die Frauenanteile im Vergleich zu jenen an den AbsolventInnen deutlich. In der Fächergruppe *Sport* dagegen, die einen niedrigen Studentinnenanteil aufweist, hat die Promotion als akademische Höherqualifizierung zwar insgesamt eine geringe, für Frauen aber eine vergleichsweise hohe Bedeutung: Hier gibt es keinen Bruch zwischen den Anteilen von Absolventinnen und promovierten Frauen. In den Fächergruppen, in denen die Promotion zum fachkulturellen Standard gehört und als Teil des Studienabschlusses gilt – *Mathematik, Naturwissenschaften* und *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* –, ist der Bruch gegenüber dem Frauenanteil an den AbsolventInnen schwächer ausgeprägt. In den *Ingenieurwissenschaften* gibt es dagegen vor allem in Nordrhein-Westfalen einen auffälligen Bruch zwischen dem AbsolventInnenanteil (23,7 %) und dem um mehr als zehn Prozentpunkte geringeren Anteil an promovierten Frauen (12,6 %).

Die Habilitation bildet eine weitere Bruchstelle für die akademischen Karrieren von Frauen: In fast allen Fächergruppen liegt der Frauenanteil noch einmal deutlich unter dem der Promovierten. Es gibt nur zwei Ausnahmen, allerdings in Fächergruppen, in denen die Habilitation zahlenmäßig kaum eine Rolle spielt:

In der Fächergruppe *Kunst, Kunstwissenschaft* stellen Frauen mittlerweile die Mehrheit der Neu-Habilitierten in Nordrhein-Westfalen, zudem liegt der Frauenanteil hier fast gleichauf mit den Promovierten. In den *Ingenieurwissenschaften* übersteigt der Anteil der habilitierten Frauen sogar den (in Nordrhein-Westfalen sehr niedrigen) Frauenanteil an den Promovierten. In der Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* jedoch, in der die Habilitation anteilig die weitaus größte Bedeutung hat, liegt der Frauenanteil mit lediglich einem Fünftel weit unter dem mehrheitlichen Frauenanteil an den Promovierten.

Nachdem gezeigt wurde, wie sich die Frauenanteile an einer Hochschule bereits im Verlauf der Qualifizierung reduzieren, wird abschließend zusammengefasst, wie sich dies in den verschiedenen Statusgruppen des akademischen Personals fortsetzt (Tab. A. 2.7).

Betrachtet man zunächst das wissenschaftliche und künstlerische Personal insgesamt, also haupt- und nebenberufliches Personal, findet sich eine paritätische Beteiligung der Geschlechter nur in den *Sprach- und Kulturwissenschaften*, in Nordrhein-Westfalen wie bundesweit. Vergleichsweise hohe Frauenanteile über 40 % weisen auch die personalstarke Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* sowie die kleine Fächergruppe *Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften* auf. Die Schlusslichter bei den Frauenanteilen bilden die beiden *MINT-Fächergruppen* mit lediglich einem Sechstel bei den *Ingenieurwissenschaften* und etwas über einem Viertel in der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften*.

Tab. A 2.7: Frauenanteile an den unterschiedlichen Statusgruppen in NRW und in Deutschland ohne NRW, Fünfjahresdurchschnitte 2007–2011

Fächergruppen	Wiss.-künstl. Personal insgesamt		Ha. wiss.-künstl. Mitarb.		ProfessorInnen		C4/W3-ProfessorInnen	
	NRW	D ohne NRW	NRW	D ohne NRW	NRW	D ohne NRW	NRW	D ohne NRW
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	43,5%	38,8%	50,6%	46,9%	22,6%	17,9%	10,3%	12,3%
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	44,5%	42,9%	47,0%	47,6%	14,1%	13,3%	8,5%	8,8%
Ingenieurwissenschaften	17,2%	17,8%	18,8%	20,8%	9,2%	8,8%	5,1%	6,2%
Kunst, Kunstwissenschaft	35,8%	37,8%	49,8%	47,1%	27,2%	28,7%	22,0%	21,6%
Mathematik, Naturwissenschaften	27,5%	26,3%	29,3%	29,6%	11,9%	12,4%	8,6%	9,1%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	34,4%	33,0%	40,1%	41,2%	19,8%	22,0%	11,6%	12,0%
Sport	37,8%	36,7%	40,2%	41,1%	13,1%	16,6%	10,7%	14,0%
Sprach- und Kulturwissenschaften	51,2%	49,8%	54,2%	55,4%	32,1%	31,1%	26,4%	24,7%
Alle Fächergruppen (ohne Veterinärmedizin, ohne zentrale Einrichtungen)	36,5%	34,1%	41,3%	38,9%	18,8%	18,2%	12,9%	13,8%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 18, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

Eine nach Statusgruppen differenzierte Betrachtung verdeutlicht, dass sich das Gefälle des Frauenanteils von den hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen bis hin zu den C4/W3-Professuren für alle Fächergruppen nachweisen lässt, allerdings von einem sehr unterschiedlichen Ausgangsniveau und mit unterschiedlich starker Abnahme. In den *Sprach- und Kulturwissenschaften* ist das Gefälle zwischen einer knappen Mehrheit von Frauen an hauptamtlichen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und einem Professorinnenanteil von weniger als einem Drittel zwar groß, wenn man es in Prozentpunkten misst. In Bezug auf das Verhältnis zwischen dem Frauenanteil an den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und dem an den ProfessorInnen bedeutet dies aber einen im Vergleich mit den anderen Fächergruppen schwachen Rückgang, auch ist hier das Ausgangsniveau auf MitarbeiterInnenebene bereits sehr hoch.

In den *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* ist der Frauenanteil an den ProfessorInnen gegenüber den MitarbeiterInnen halbiert, ähnlich sieht es in den *Ingenieurwissenschaften* aus. Noch größer ist der Bruch zwischen dem Mitarbeiterinnenanteil und dem Frauenanteil an den Professuren in den Fächergruppen *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* und *Mathematik, Naturwissenschaften*. Diese beiden Fächergruppen sind auf MitarbeiterInnenebene personalstark, wodurch sich Chancen für Frauen eröffnen. Auf der ProfessorInnenebene erweist sich zumindest die Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* als hoch selektiv. Zugleich ist hier der Abschluss der Habilitation bei Frauen trotz steigender Tendenz immer noch sehr viel weniger verbreitet, was zusätzlich zu dem sehr niedrigen Frauenanteil an den Professuren beiträgt, vor allem an den C4/W3-Professuren.

Resümee

Im Vergleich der verschiedenen Qualifizierungsstufen und Statusgruppen einer akademischen Karriere wird deutlich, dass in fast allen Fächergruppen der Bruch in der Beteiligung von Frauen nicht zwischen Studentinnen und Absolventinnen, sondern bei den erfolgreich Promovierten stattfindet. Weniger deutlich fällt dies in den Fächergruppen aus, in denen die Promotion Stan-

dard ist (*Mathematik, Naturwissenschaften* und *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften*). Die *MINT-Fächergruppen* bilden fast in allen Statusgruppen und Qualifizierungsstufen die Schlusslichter bei den Frauenanteilen. Aber auch die Phase nach der Promotion bzw. nach einer Beschäftigung als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterin bildet noch einmal ein Nadelöhr für Frauen: In allen Fächergruppen fällt der Frauenanteil bei den Habilitationen und Professuren deutlich ab.

3 TRÄGERSTRUKTUR UND HOCHSCHULARTEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN

Nach dem Blick auf die bundesweiten Entwicklungen beziehen sich die folgenden Analysen auf die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen. Der Fokus liegt auf den Hochschulen in Trägerschaft des Landes, aber zuvor soll die Hochschullandschaft insgesamt anhand der Entwicklung der Studierenden nach Trägerstruktur und Hochschulart beleuchtet werden.

An den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen hat das Land als Träger nach wie vor die weitaus größte Bedeutung. So waren im Wintersemester 2011/12 91,8 % der Studierenden an einer Hochschule in Trägerschaft des Landes eingeschrieben (Tab. A 3.1). In absoluten Zahlen ist dies mehr als eine halbe Million. Die übrigen Studierenden sind größtenteils an einer der Hochschulen in privater Trägerschaft immatriku-

anderen Hochschularten aus? Betrachtet man die beiden Hochschularten mit den meisten Studierenden (Abb. A 3.1), so wird deutlich, dass sich die Zahlen der studierenden Frauen und Männer an den *Universitäten* im Zeitverlauf angenähert haben, während an den *Fachhochschulen* der Abstand zwischen Männern und Frauen fast gleich geblieben ist.

An den *Universitäten* ist zunächst ein Mitte des letzten Jahrzehnts einsetzender Einbruch der Studierendenzahlen im Zuge der Einführung der Studiengebühren zu beobachten, der dann aber gegen Ende des Jahrzehnts – nicht zuletzt mit ihrer Abschaffung im Jahr 2011³¹ – von einem zunehmenden Anstieg abgelöst wird. Bemerkenswert ist, dass die Entwicklung vor Einführung der Studiengebühren bei Frauen und

Tab. A 3.1: Studierende an den Hochschulen der verschiedenen Träger in NRW WS 2001/02 und WS 2011/12

Träger	WS 2001/02		WS 2011/12		Veränderung Anzahl Studierende (%)
	Studierende	Anteil des Trägers an Studierenden	Studierende	Anteil des Trägers an Studierenden	
Bund	1.142	0,2 %	1.353	0,2 %	18,5 %
Land	500.820	96,8 %	549.196	91,8 %	9,7 %
Privat	9.324	1,8 %	40.752	6,8 %	337,1 %
Kirchlich	5.981	1,2 %	6.409	1,1 %	7,2 %
Insgesamt	517.267	100,0 %	597.952	100,0 %	15,6 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, 2001 und 2011, Übersicht 13; eigene Berechnungen.

liert (6,8 %). Auf kirchliche Hochschulen entfallen nur 1,1 % der Studierenden und noch weniger auf die Hochschulen in Trägerschaft des Bundes.

Die Steigerung der Studierendenzahlen innerhalb des letzten Jahrzehnts bildet sich auch in NRW deutlich ab. Im Wintersemester 2011/12 waren 15,6 % mehr Studierende eingeschrieben als zehn Jahre zuvor – in absoluten Zahlen sind dies etwa 81.000 Personen mehr. Dabei deutet sich ein leichter Umbruch in der Trägerstruktur an: Die privaten Hochschulen gewinnen an Bedeutung. Die Anzahl der dort eingeschriebenen Studierenden hat sich im letzten Jahrzehnt mehr als vervierfacht.

Verschiebungen zwischen den Hochschularten

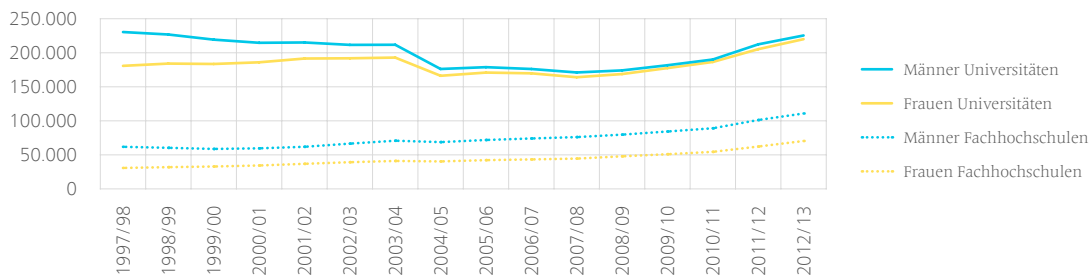
Inwiefern wirkt sich die allgemeine Erhöhung der Studierendenzahlen in NRW auf die Repräsentanz von Frauen in Universitäten, Fachhochschulen und

Männern gegenläufig war: Bei Männern ist bis Mitte des letzten Jahrzehnts eine deutlich abnehmende Studienbeteiligung zu beobachten, bei Frauen dagegen eine steigende. Diese Tendenz setzt sich jedoch nach Einführung der Studiengebühren nicht fort. Zu beobachten ist – im Gegensatz zu den Fachhochschulen – eine Angleichung zwischen Frauen und Männern, und zwar auf dem ursprünglichen Ausgangsniveau der Männer. Das bedeutet: Im Wintersemester 2012/13 studieren wieder etwa so viele Männer an den Universitäten wie 15 Jahre zuvor, aber deutlich mehr Frauen.

Die Steigerung der Studierendenzahlen in den letzten 15 Jahren hat zu einem großen Teil in den *Fachhochschulen* stattgefunden, hier gab es u. a. allein vier Neu-

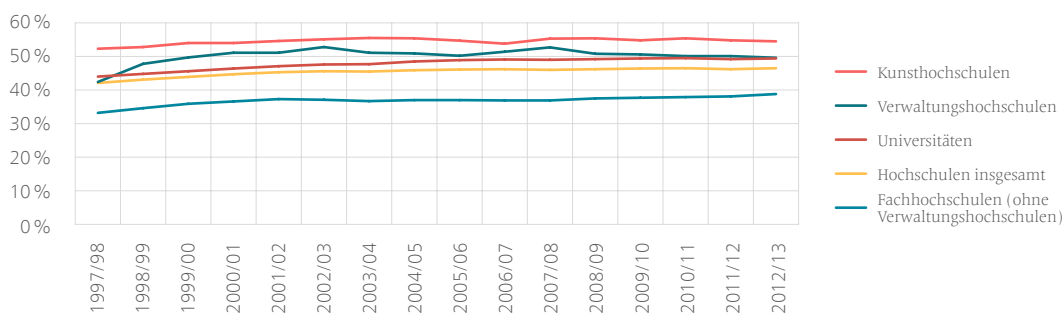
³¹ Die Abschaffung der Wehrpflicht 2011 kann ebenfalls als ein Grund für den Anstieg der Studentenzahlen angeführt werden.

Abb. A 3.1: Studierende an Universitäten und Fachhochschulen in NRW WS 1997/98 bis WS 2012/13



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse 2012/2013; eigene Berechnungen.

Abb. A 3.2: Frauenanteile bei Studierenden nach Hochschularten in NRW WS 1997/98 bis WS 2012/13



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse 2012/2013; eigene Berechnungen; ohne theologische Hochschulen.

gründungen in Trägerschaft des Landes. Der Anstieg verläuft relativ kontinuierlich bei Frauen wie Männern. Insgesamt hat sich die Studierendenzahl an den stärker praxisorientierten Fachhochschulen in den letzten 15 Jahren fast verdoppelt und damit zu einer zunehmenden Bedeutung dieser Ausbildungsinstitution für Frauen wie Männer geführt – trotz des dort noch immer herrschenden ungleichen Geschlechterverhältnisses. Die Erhöhung der Studierendenzahlen an den Universitäten geht also – auf lange Sicht betrachtet – darauf zurück, dass mehr Frauen an Universitäten studieren, während bei den Fachhochschulen Frauen *und* Männer zu den höheren Studierendenzahlen beitragen.

Insgesamt ist der Studentinnenanteil der Hochschulen in NRW im Zeitverlauf der letzten 15 Jahre leicht gestiegen, liegt aber mit 46,5 % im Wintersemester 2012/13 noch unterhalb der Parität (Abb. A 3.2). Betrachtet man alle fünf Hochschularten im Vergleich, lässt sich der höchste Frauenanteil nach wie vor bei den *Kunsthochschulen* ausmachen. Er liegt bereits seit

15 Jahren leicht oberhalb der 50%-Marke und hat sich auf diesem hohen Niveau noch einmal leicht gesteigert. Auch die *Verwaltungshochschulen* haben mittlerweile die Geschlechterparität auf Studierendenebene erreicht. Diese beiden Hochschularten stellen jedoch nur einen sehr geringen Teil der Studierenden. An den *Universitäten*, wo der größte Teil der Studierenden eingeschrieben ist, hat sich der Frauenanteil in den letzten 15 Jahren ebenfalls hin zur Parität entwickelt (49,4 %).

Im Gegensatz zu den Universitäten liegt an den *Fachhochschulen* der Frauenanteil noch unter 40 %. Zwar ist auf lange Sicht eine Erhöhung des Frauenanteils zu beobachten. Bemerkenswert ist hier jedoch die lange Stagnation innerhalb des letzten Jahrzehnts – trotz insgesamt stark steigender Studierendenzahlen. Angesichts des Bedeutungszuwachses der Fachhochschulen in der Hochschulausbildung gilt es, diese Entwicklung aus einer Gleichstellungsperspektive genauer zu untersuchen, was in den folgenden Kapiteln geschehen soll.

Resümee

Im Zeitraum der letzten 15 Jahre sind sowohl die Gesamtstudierendenzahlen als auch der Frauenanteil an den Studierenden der Hochschulen in NRW weiter angestiegen. Dabei sind leichte Verschiebungen zwischen den Hochschularten und in der Trägerstruktur zu beobachten. In der Trägerstruktur der Hochschulen im Land NRW ist, gemessen an den Studierendenzahlen, das Land selbst nach wie vor der größte Träger. Jedoch lässt sich auch eine tendenzielle Bedeutungszunahme der privaten Hochschulen beobachten. Hervorzuheben ist der Bedeutungsgewinn der Fachhochschulen. Ebenso ist der Anstieg an Studierenden zu einem

großen Teil den Fachhochschulen zugute gekommen. An den Universitäten hat dagegen die Studienbeteiligung zeitweise – u. a. aufgrund der Studiengebühreneinführung – nachgelassen, besonders von Männern. Mittlerweile ist jedoch bei Männern wie bei Frauen wieder eine steigende Tendenz zum universitären Studium zu verzeichnen.

Trotz des Zuwachses ist an den Fachhochschulen das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Frauen und Männern gleich geblieben. Während an den Universitäten, Kunsthochschulen und Verwaltungshochschulen mittlerweile die Geschlechterparität auf Studierendenebene erreicht bzw. nicht weit entfernt ist, besteht hier noch Nachholbedarf.

4 STUDIERENDE UND QUALIFIZIERUNGEN AN DEN HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW

Nachdem in den letzten Kapiteln die genderbezogene Entwicklung an *allen* Hochschulen in NRW beleuchtet wurde, geht es in den folgenden Kapiteln um die Hochschulen in Trägerschaft des Landes.³¹ Diese Analysen stellen die genderbezogene Entwicklung auf Hochschulebene in den Vordergrund und setzen die einzelne Hochschule zu anderen der gleichen Hochschulart und zum Landesdurchschnitt in Beziehung.

³¹ Ausgenommen von den folgenden Analysen sind die Verwaltungsfachhochschulen in Trägerschaft des Landes.

Zunächst geht es um die Entwicklung der Qualifizierungsstufen nach Geschlecht, beginnend mit den Studierenden (4.1). Es folgt die Entwicklung der Studienabschlüsse, unter Berücksichtigung der gestuften Studiengänge sowie der Abschlussnoten (4.2). Darüber hinaus sind speziell die Universitäten Orte der weiteren akademischen Qualifizierung (Promotion und Habilitation) sowie darauf aufbauender beruflicher Entwicklungsstufen – hier im Fokus: Juniorprofessuren (4.3).

4.1 ENTWICKLUNG DER STUDIERENDENZAHLEN UND FRAUENANTEILE

Die Studienbeteiligung von Frauen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW hat sich insgesamt im letzten Jahrzehnt nur leicht erhöht und liegt im WS 2011/12 mit einem Frauenanteil von 46,1 % noch unterhalb der Geschlechterparität (Tab. A 4.2). Dass der Frauenanteil überhaupt gestiegen ist, ist darauf zurückzuführen, dass der allgemeine Anstieg der Studierendenzahlen im letzten Jahrzehnt bei den Frauen dynamischer verlaufen ist als bei den Männern: Während sich zwischen 2001 und 2011³² die Anzahl der eingeschriebenen Frauen um 12,2 % erhöht hat, ist die Zahl der Männer nur um 8,7 % gestiegen (Tab. A 4.1).

³² Die Jahreszahlen beziehen sich im folgenden Text jeweils auf den Beginn des Wintersemesters (WS); 2001 bedeutet also WS 2001/02.

4.1.1 Entwicklung an den Universitäten

Die Universitäten in Trägerschaft des Landes sind nach wie vor die zahlenmäßig bedeutsamsten Ausbildungsstätten für Studierende (s. Kap. 3). Sie bilden derzeit rund 409.000 Studierende aus (Tab. A 2.1), was einem Anteil von über drei Vierteln (76,7 %) aller Studierenden an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes entspricht. Die Entwicklung der Studierendenzahlen weist zwischen 2001 und 2011 – betrachtet man nur diese beiden Zeitpunkte – mit einer Steigerung von nur 3,6 % kaum Dynamik auf. Dahinter verbirgt sich jedoch ein starker zwischenzeitlicher Einbruch im Zuge der Einführung von Studiengebühren, gefolgt von einer Wiedererhöhung, insbesondere

Tab. A 4.1: Entwicklung der Studierendenzahlen an den Universitäten des Landes NRW nach Geschlecht

Universität	Gründungs- jahr	Studierende WS 2001/02			Studierende WS 2011/12			Veränderungsrate WS 2001/02–WS 2011/12 (%)		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
FernU Hagen	1975	17.562	25.832	43.394	31.840	35.675	67.515	81,3%	38,1%	55,6%
U Köln	1388	32.502	26.612	59.114	26.144	19.424	45.568	-19,6%	-27,0%	-22,9%
U Münster	1774	21.727	20.838	42.565	20.097	17.972	38.069	-7,5%	-13,8%	-10,6%
U Duisburg-Essen	2003 (1972)	16.371	19.529	35.900	18.780	18.484	37.264	14,7%	-5,4%	3,8%
U Bochum	1965	15.454	18.028	33.482	17.156	19.174	36.330	11,0%	6,4%	8,5%
RWTH Aachen	1865	9.832	18.630	28.462	10.951	24.831	35.782	11,4%	33,3%	25,7%
U Bonn	1818	19.211	18.251	37.462	15.416	13.244	28.660	-19,8%	-27,4%	-23,5%
TU Dortmund	1968	10.929	13.432	24.361	12.496	14.089	26.585	14,3%	4,9%	9,1%
U Düsseldorf	1965	13.904	11.207	25.111	12.160	8.400	20.560	-12,5%	-25,0%	-18,1%
U Bielefeld	1965	10.441	8.912	19.353	10.593	8.186	18.779	1,5%	-8,1%	-3,0%
U Paderborn	1972	5.761	9.419	15.180	8.204	9.003	17.207	42,4%	-4,4%	13,4%
U Wuppertal	1972	6.211	8.164	14.375	8.506	7.931	16.437	37,0%	-2,9%	14,3%
U Siegen	1972	4.357	6.312	10.669	7.764	7.943	15.707	78,2%	25,8%	47,2%
DSHS Köln	1947	1.941	3.428	5.369	1.537	3.052	4.589	-20,8%	-11,0%	-14,5%
Alle Universitäten		186.203	208.594	394.797	201.644	207.408	409.052	8,3%	-0,6%	3,6%
Alle Hochschulen		218.877	264.565	483.442	245.476	287.521	532.997	12,2%	8,7%	10,3%

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2001/02 und WS 2011/12; eigene Berechnungen; sortiert nach der Größe der Hochschule im WS 2011/12.

nach der Abschaffung der Gebühren,³³ wie eine nach einzelnen Jahren aufgeschlüsselte Betrachtung zeigt (s. Kap. 3).³⁴ Bemerkenswert ist auch eine weitere, bereits im letzten Kapitel erwähnte Entwicklung: Dass die Studierendenzahlen an den Universitäten gegenüber dem Jahr 2001 insgesamt kaum höher sind, ist vor allem auf einen zwischenzeitlich starken Einbruch bei den Männern zurückzuführen, während die Anzahl der studierenden Frauen um 8,3 % gestiegen ist. Mittlerweile steigt jedoch die Tendenz, an der Universität zu studieren, auch bei Männern wieder (vgl. Kap. 3), sodass deren Rückgang statistisch kaum mehr sichtbar ist.

Eine differenzierte Betrachtung der Entwicklung der Studierendenzahlen auf Hochschulebene zeigt noch deutlicher, dass sich der Abwärtstrend, der sich noch im Gender-Report 2010 deutlich abbildet (vgl. Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 60), umgekehrt hat und die Mehrheit der Universitäten bereits Zuwächse unterschiedlichster Größenordnung zu verzeichnen hat (Tab. A 4.1). Dabei sind – ebenfalls entsprechend dem Landestrend – in den meisten Universitäten die Zuwächse bei den Frauen sehr viel größer als bei den Männern.

³³ Ebenfalls hatte die Abschaffung der Wehrpflicht Auswirkungen auf die Studierendenzahlen.

³⁴ Die Analyse in Kapitel 3 bezieht sich zwar auf alle Universitäten in NRW, aber eine parallele Entwicklung lässt sich auch für die Universitäten in Trägerschaft des Landes nachweisen.

Die größte Universität in Trägerschaft des Landes NRW ist mittlerweile – gemessen an den aktuellsten Studierendenzahlen – die FernUniversität Hagen mit rund 68.000 Studierenden. Sie ist im Vergleich der Universitäten die Hochschule mit den prozentual höchsten Zuwächsen sowohl insgesamt als auch nach Geschlecht differenziert. Bemerkenswert ist vor allem der Anstieg an eingeschriebenen Frauen, der mit 81,3 % mehr als doppelt so hoch ausfällt wie der an Männern (38,1 %). Das Fernstudium (bzw. Teilzeitstudium oder Weiterbildungsstudium) stellt offenbar für beide Geschlechter eine zunehmend attraktive Alternative zum Präsenzstudium dar. Die zweithöchste Steigerung der Studierendenzahlen findet sich in einer der kleineren Hochschulen, der Universität Siegen. Auffällig ist, dass auch dieser Zuwachs vor allem auf eine beachtlich höhere Beteiligung von Frauen zurückgeht (Zunahme um 78,2 %).

Anders sieht die Entwicklung etwa in der Traditionsuniversität Köln aus. Sie ist zwar immer noch die größte Präsenzuniversität des Landes, hat jedoch im letzten Jahrzehnt sowohl ihren Spitzenplatz (unter Einbezug der FernUniversität Hagen) als auch 22,9 % ihrer Studierenden eingebüßt. Der Rückgang gilt für beide Geschlechter, aber für Männer noch stärker (-27,0 %) als für Frauen (-19,6 %). Insgesamt haben gerade die Traditionsuniversitäten in den Großstädten – neben Köln noch Bonn und Münster – starke Verlus-

Tab. A 4.2: Frauenanteile bei den Studierenden der Universitäten des Landes NRW

Rang Studierende	Universität	WS 2001/02	WS 2006/07	WS 2011/12	Veränderung 2001/11	Diff. NRW 2011
		%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	U Düsseldorf	55,4%	57,6%	59,1%	3,8	13,1
2	U Köln	55,0%	57,0%	57,4%	2,4	11,3
3	U Bielefeld	54,0%	57,6%	56,4%	2,5	10,4
4	U Bonn	51,3%	52,8%	53,8%	2,5	7,7
5	U Münster	51,0%	53,3%	52,8%	1,7	6,7
6	U Wuppertal	43,2%	49,3%	51,7%	8,5	5,7
7	U Duisburg-Essen	45,6%	48,6%	50,4%	4,8	4,3
8	U Siegen	40,8%	48,9%	49,4%	8,6	3,4
9	U Paderborn	38,0%	43,7%	47,7%	9,7	1,6
10	U Bochum	46,2%	48,5%	47,2%	1,1	1,2
11	FernU Hagen	40,5%	42,0%	47,2%	6,7	1,1
12	TU Dortmund	44,9%	46,5%	47,0%	2,1	0,9
13	DSHS Köln	36,2%	33,1%	33,5%	-2,7	-12,6
14	RWTH Aachen	34,5%	34,2%	30,6%	-3,9	-15,5
	<i>Alle Universitäten</i>	47,2%	49,1%	49,3%	2,1	3,2
	<i>Alle Hochschulen</i>	45,3%	46,1%	46,1%	0,8	

Quelle: Sonderauswertung I.T.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2001/02 und WS 2011/12; eigene Berechnungen; sortiert nach der Größe der Hochschule im WS 2011/12.

te an Studierenden zu verzeichnen. Einzig die RWTH Aachen hat einen Zuwachs um 25,7 % zu vermerken. Dieser Anstieg geht – entgegen dem Landestrend – stärker auf die höhere Studienbeteiligung von Männern zurück. Die RWTH Aachen ist die einzige Universität in NRW, die die Zahl der studierenden Männer stärker gesteigert hat als die der Frauen. So sind 2011 im Vergleich zu 2001 ein Drittel mehr Männer, aber nur 11,4 % mehr Frauen als Studierende an der RWTH eingeschrieben.

Die meisten anderen Universitäten weisen dagegen entweder stärkere Steigerungs- oder geringere Verlusten bei den Studentinnen auf. So haben die Universitäten Paderborn und Wuppertal zwar beträchtliche Zuwachsraten an studierenden Frauen zu verzeichnen, aber eine leichte Abnahme an Männern. Auf niedrigerem Niveau ist eine solche Entwicklung auch an den Universitäten Duisburg-Essen und Bielefeld zu beobachten. Eine Abnahme an Studierenden beiderlei Geschlechts weisen neben den bereits erwähnten Traditionsuniversitäten die Universität Düsseldorf und die Deutsche Sporthochschule Köln auf. Bemerkenswert bei letzterer ist, dass sie als einzige Universität in NRW einen stärkeren Verlust an Frauen als an Männern aufweist.

Die Entwicklung der *Frauenanteile* auf Hochschulebene (Tab. A 4.2) liefert noch einmal ein anderes Bild.

So sind die Frauenanteile am höchsten in denjenigen Universitäten, die im letzten Jahrzehnt insgesamt Verluste an Studierenden zu verzeichnen hatten: Die Universitäten Düsseldorf, Köln, Bielefeld, Bonn und Münster weisen sowohl die höchsten Frauenanteile von über 50 % als auch leichte Steigerungsraten auf. Sie liegen damit in 2011 zwischen fast acht (Bonn) und 13 Prozentpunkten (Düsseldorf) über dem Landesdurchschnitt. Der Zuwachs beim Frauenanteil kommt, wie in Tab. A 4.1 sichtbar, nicht etwa dadurch zustande, dass mehr Frauen immatrikuliert sind, sondern durch die relational noch stärkere Abnahme der Studierendenzahl bei Männern.³⁵

Die stärkste Dynamik in der Entwicklung des Frauenanteils weisen nicht die kleiner werdenden Universitäten auf, sondern die wachsenden: Die Universitäten Wuppertal, Siegen und Paderborn haben mit Steigerungen zwischen acht und zehn Prozentpunkten im letzten Jahrzehnt die Parität fast erreicht oder sogar leicht überschritten. Auch die FernUniversität Hagen weist mit 6,7 Prozentpunkten eine Steigerung auf, die sie ebenfalls nahe an die Parität bringt.

Weit abgeschlagen sind nur die RWTH Aachen mit einem Studentinnenanteil von 30,6 % und die Deutsche

³⁵ Einzig die Universität Bielefeld hat eine leichte Erhöhung der Studentinnenzahl um 1,5 % zu verzeichnen, die jedoch als Steigerung kaum ins Gewicht fällt.

Tabelle A 4.3: Entwicklung der Studierendenzahlen an den Fachhochschulen des Landes NRW nach Geschlecht

Fachhochschule	Gründungs- jahr	Studierende WS 2001/02			Studierende WS 2011/12			Veränderungsrate WS 2001/02–WS 2011/12 (%)		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
FH Köln	1971	6.109	10.995	17.104	6.853	12.500	19.353	12,2%	13,7%	13,1%
HS Niederrhein	1971	4.015	4.760	8.775	5.801	6.199	12.000	44,5%	30,2%	36,8%
FH Münster	1971	3.685	5.518	9.203	4.124	6.519	10.643	11,9%	18,1%	15,6%
FH Südwestfalen	2002 (1971)	346	1.964	2.310	2.324	7.975	10.299	571,7%	306,1%	345,8%
FH Aachen	1971	2.104	5.838	7.942	2.543	7.680	10.223	20,9%	31,6%	28,7%
FH Dortmund	1971	2.956	6.091	9.047	3.207	6.708	9.915	8,5%	10,1%	9,6%
FH Bielefeld	1971	2.686	3.870	6.556	3.275	5.025	8.300	21,9%	29,8%	26,6%
HS Westfälische	1992	1.278	3.372	4.650	2.424	5.836	8.260	89,7%	73,1%	77,6%
FH Düsseldorf	1971	3.649	4.110	7.759	3.401	4.576	7.977	-6,8%	11,3%	2,8%
HS Bonn-Rhein- Sieg	1995	699	1.564	2.263	2.096	4.102	6.198	199,9%	162,3%	173,9%
HS Ostwestfalen- Lippe	1971	1.306	2.346	3.652	2.077	3.984	6.061	59,0%	69,8%	66,0%
HS Bochum	1972	1.076	3.365	4.441	1.413	4.079	5.492	31,3%	21,2%	23,7%
HS Rhein-Waal	2009	(-)	(-)	(-)	725	845	1.570	(-)	(-)	(-)
HS Hamm- Lippstadt	2009	(-)	(-)	(-)	307	804	1.111	(-)	(-)	(-)
HS Ruhr West	2009	(-)	(-)	(-)	139	711	850	(-)	(-)	(-)
HS für Gesundheit	2009	(-)	(-)	(-)	288	45	333	(-)	(-)	(-)
Alle FH		29.909	53.793	83.702	40.997	77.588	118.585	37,1%	44,2%	41,7%
Alle Hochschulen		218.877	264.565	483.442	245.476	287.521	532.997	12,2%	8,7%	10,3%

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2001/02 und WS 2011/12; eigene Berechnungen; sortiert nach der Größe der Hochschule im WS 2011/12. Bei der FH Südwestfalen handelt es sich bei den Daten zu 2001 nur um die darin aufgegangene Märkische FH.

Sporthochschule Köln mit einem Anteil von 33,5%. Damit liegen sie deutlich (15,5 bzw. 12,6 Prozentpunkte) unter dem Landesdurchschnitt. An beiden Universitäten hat zudem entgegen der allgemeinen Tendenz eine rückläufige Entwicklung des Frauenanteils stattgefunden, allerdings zu verschiedenen Zeitpunkten. Während an der Sporthochschule Köln bereits bis zur Mitte des letzten Jahrzehnts der Frauenanteil gesunken ist, war dies an der RWTH Aachen erst in der zweiten Hälfte der 2000er Jahre der Fall. Ein weiterer Unterschied besteht darin, dass die Sporthochschule Köln insgesamt Studierende verloren hat, während in Aachen der Frauenanteil trotz einer beträchtlichen Gesamtsteigerung der Studierendenzahlen gesunken ist. Damit hat die in den letzten Jahren massiv verstärkte Anwerbung für technische Studiengänge offensichtlich Männer in viel stärkerem Ausmaß erreicht als Frauen.

4.1.2 Entwicklung an den Fachhochschulen

Die Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW haben im letzten Jahrzehnt einen erhöhten Zulauf an Studierenden bekommen. Diese Entwick-

lung ist im Gegensatz zu den Universitäten ohne erkennbaren Einbruch linear verlaufen (vgl. Kap. 3.2) und hat dazu geführt, dass die Fachhochschulen den Anteil ihrer Studierenden im Jahr 2011 im Vergleich zu 2001 um 41,7% steigern konnten (Tab. A 4.3). Anders als in den Universitäten, wo die Steigerung der Studierendenzahlen vor allem auf einen Zuwachs an Frauen zurückgeht, fällt die Steigerung hier bei den Männern deutlicher aus: Zwar ist die Anzahl der Studentinnen um 37,1% gestiegen, gleichzeitig ist aber auch die Anzahl der Studenten im selben Zeitraum um 44,2% gestiegen.

Obwohl es im Zeitraum von 2001 bis 2011 vier Neugründungen von Fachhochschulen gab, können diese den starken Zulauf an Studierenden nur zu einem geringen Teil erklären. Vielmehr sind es die bereits bestehenden Hochschulen, die ihre Studierendenzahlen stark steigern konnten. Die größte Dynamik lässt sich an der Fachhochschule Südwestfalen³⁶ und

³⁶ Hier ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Fachhochschule Südwestfalen erst im Jahr 2002 durch den Zusammenschluss der Märkischen Fachhochschule mit den Abteilungen Meschede und Soest der Universität-Gesamthochschule Paderborn entstanden ist.

Tab. A 4.4: Frauenanteile bei den Studierenden der Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW

Rang Studierende	Fachhochschule	WS 2001/02	WS 2006/07	WS 2011/12	Veränderung 2001/11	Diff. NRW 2011
		%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	HS für Gesundheit	(-)	(-)	86,5%	(-)	40,4
2	HS Niederrhein	45,8%	48,0%	48,3%	2,6	2,3
3	HS Rhein-Waal	(-)	(-)	46,2%	(-)	0,1
4	FH Düsseldorf	47,0%	48,8%	42,6%	-4,4	-3,4
5	FH Bielefeld	41,0%	40,3%	39,5%	-1,5	-6,6
6	FH Münster	40,0%	39,2%	38,7%	-1,3	-7,3
7	FH Köln	35,7%	35,1%	35,4%	-0,3	-10,6
8	HS Ostwestfalen-Lippe	35,8%	35,4%	34,3%	-1,5	-11,8
9	HS Bonn-Rhein-Sieg	30,9%	29,7%	33,8%	2,9	-12,2
10	FH Dortmund	32,7%	33,5%	32,3%	-0,3	-13,7
11	HS Westfälische	27,5%	25,8%	29,3%	1,9	-16,7
12	HS Hamm-Lippstadt	(-)	(-)	27,6%	(-)	-18,4
13	HS Bochum	24,2%	24,0%	25,7%	1,5	-20,3
14	FH Aachen	26,5%	24,6%	24,9%	-1,6	-21,2
15	FH Südwestfalen	15,0%	16,1%	22,6%	7,6	-23,5
16	HS Ruhr West	(-)	(-)	16,4%	(-)	-29,7
	<i>Alle FH</i>	35,7%	34,4%	34,6%	-1,2	-11,5
	<i>Alle Hochschulen</i>	45,3%	46,1%	46,1%	0,8	

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2001/02, WS 2006/07 und WS 2011/12; eigene Berechnungen. Bei der FH Südwestfalen handelt es sich bei den Daten zu 2001 nur um die darin aufgegangene Märkische FH.

an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg beobachten. Auch bei den Fachhochschulen geht der Trend – ähnlich wie bei den Universitäten – hin zu dezentralen Studienorten und weg von den Großstädten. So weisen die Fachhochschulen in Düsseldorf, Dortmund, Köln und Münster allesamt unterdurchschnittliche Steigerungsraten auf.

An einigen Fachhochschulen ist – entgegen dem Landestrend – die Anzahl der Studentinnen stärker gestiegen als die der Studenten. Am deutlichsten ist diese Entwicklung an der Fachhochschule Südwestfalen zu beobachten, die allerdings diesbezüglich auch den stärksten Nachholbedarf hatte, wie im letzten Gender-Report diagnostiziert wurde (vgl. Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 439). Ebenfalls konnte die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg im Zuge ihrer erheblichen Vergrößerung die Zahl der studierenden Frauen stärker steigern als die der Männer. In geringerem Ausmaß ist eine solche Entwicklung auch an der Westfälischen Hochschule, an der Hochschule Niederrhein und an der Hochschule Bochum zu beobachten. Die Erhöhung der Studentinnenzahl erfolgt allerdings – mit Ausnahme der Hochschule Niederrhein – von einem äußerst niedrigen Niveau aus. Auffällig ist, dass es sich gerade bei den Fachhochschulen mit starkem Zuwachs an

Studentinnen um die dezentralen Hochschulen handelt, während umgekehrt die Fachhochschulen in den Großstädten – bei insgesamt geringeren Wachstumsraten – einen stärkeren Zuwachs an Männern verzeichnen.

Insgesamt konnte jedoch – trotz einiger gegenläufiger Entwicklungen – die enorme Steigerung der Studierendenzahlen an den Fachhochschulen nicht für eine Steigerung des Frauenanteils genutzt werden. Im Gegenteil ist der durchschnittliche Frauenanteil im letzten Jahrzehnt sogar um 1,2 Prozentpunkte gesunken (Tab. A 4.4). Die Fachhochschulen liegen mit einem Frauenanteil von knapp über einem Drittel (34,6 %) ohnehin weit unter dem Durchschnitt der Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW – und erweisen sich damit nach wie vor schwerpunktmäßig als Ausbildungsstätten für Männer. Ein Grund dafür liegt in der technischen Ausrichtung der meisten Fachhochschulen und daran, dass es nicht gelingt, mehr weibliche Studierende für diese Fächer zu gewinnen. Auch der Ausbau in den letzten Jahren hat an dieser Situation offensichtlich wenig geändert. Allerdings zeigt sich zwischen den verschiedenen Fachhochschulen des Landes eine sehr viel größere Spannweite im Frauenanteil als zwischen den Universitäten.

Tab. A 4.5: Entwicklung der Studierendenzahlen an den Kunsthochschulen des Landes NRW nach Geschlecht

Kunsthochschule	Gründungs-jahr	Studierende WS 2001/02			Studierende WS 2011/12			Veränderungsrate WS 2001/02–WS 2011/12 (%)		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
HS für Musik Köln	1925	968	707	1.675	793	692	1.485	-18,1%	-2,1%	-11,3%
Folkwang U der Künste	1927	466	333	799	792	665	1.457	70,0%	99,7%	82,4%
Robert Schumann HS Düsseldorf	1935	275	333	608	283	349	632	2,9%	4,8%	3,9%
HS für Musik Detmold	1946	521	388	909	314	263	577	-39,7%	-32,2%	-36,5%
Kunstakademie Düsseldorf	1773	261	199	460	302	264	566	15,7%	32,7%	23,0%
Kunst-HS für Medien Köln	1990	97	142	239	138	190	328	42,3%	33,8%	37,2%
Kunstakademie Münster	1971	177	76	253	213	102	315	20,3%	34,2%	24,5%
Alle KH		2.765	2.178	4.943	2.835	2.525	5.360	2,5%	15,9%	8,4%
Alle Hochschulen		218.877	264.565	483.442	245.476	287.521	532.997	12,2%	8,7%	10,3%

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2001/02 und WS 2011/12; eigene Berechnungen; sortiert nach der Größe der Hochschule im WS 2011/12.

Den weitaus höchsten Frauenanteil unter den Studierenden weist die neu gegründete Hochschule für Gesundheit mit 86,5 % auf. Der weite Abstand zu den anderen Fachhochschulen erklärt sich durch das Fächerspektrum an nicht-ärztlichen Gesundheitsberufen, das immer noch durch eine starke Geschlechtersegregation gekennzeichnet ist (vgl. Kap. 7.5). Der hohe Frauenanteil bleibt ein Unikum in der Fachhochschullandschaft in NRW (die Hochschule liegt damit 40,4 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt). Die Hochschule für Gesundheit fällt zudem als kleinste Fachhochschule in NRW zahlenmäßig kaum ins Gewicht (Tab. A 4.4). Ansonsten bewegen sich die Frauenanteile der Fachhochschulen größtenteils weit unterhalb der Geschlechterparität. Nur zwei Fachhochschulen kommen mit ihren Studentinnenanteilen der Geschlechterparität nahe: die Hochschule Niederrhein (48,3 %) und die neu gegründete Hochschule Rhein-Waal (46,2 %).

Insgesamt weist die Entwicklung der Frauenanteile auf der Ebene der einzelnen Fachhochschulen wenig Dynamik auf. Im Unterschied zu den Universitäten, die zumeist eine leichte Steigerung der Frauenanteile vorweisen, geht bei der Mehrheit der Fachhochschulen die Tendenz in die andere Richtung: Bei sieben Fachhochschulen ist der Frauenanteil leicht gesunken oder stagniert und nur bei fünf lassen sich Steigerungen beobachten. Die höchste Steigerung hat mit 7,6 Prozentpunkten die Fachhochschule Südwestfalen zu verzeichnen, allerdings ausgehend

von einem sehr niedrigen Niveau im Jahr 2001. Die neu gegründeten Hochschulen Hamm-Lippstadt und Ruhr West weisen aus dem Stand heraus sehr niedrige Frauenanteile auf; letztere bildet mit einem Frauenanteil von lediglich einem Sechstel der Studierenden das Schlusslicht und liegt damit fast 30 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt.

4.1.3 Entwicklung an den Kunsthochschulen

Die Kunsthochschulen³⁷ in Trägerschaft des Landes sind die zahlenmäßig kleinste Hochschulart: Insgesamt sind 5.360 Personen und damit 1,0 % der Studierenden an einer Kunsthochschule eingeschrieben. Mit einer Steigerung der Studierendenzahl um durchschnittlich 8,4 % gegenüber 2001 (Tab. A 4.5) haben sie jedoch prozentual mehr Zulauf erhalten als die Universitäten. Dieser Zuwachs ist vor allem auf eine gestiegene Zahl männlicher Studierender zurückzuführen: Der Anstieg bei den Männern fällt mit 15,9 % um ein Vielfaches höher aus als bei den Frauen (2,5 %). Allerdings handelt es sich bei den Kunsthochschulen um die einzige Hochschulart, an der, trotz dieser Entwicklung, mehr Frauen als Männer studieren.

Bei genauerer Betrachtung geht der Anstieg der Studierendenzahlen sowohl relativ als auch in absoluten

³⁷ Unter die Definition von Kunsthochschulen fallen auch die Hochschulen mit Schwerpunkten auf Musik und Tanz.

Tab. A 4.6: Frauenanteile bei den Studierenden der Kunst- und Musikhochschulen des Landes NRW

Rang Studierende	Kunsthochschule	WS 2001/02	WS 2006/07	WS 2011/12	Veränderung 2001/11	Diff. NRW 2011
		%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	Kunstakademie Münster	70,0%	67,1%	67,6%	-2,3	21,6
2	HS für Musik Detmold	57,3%	59,7%	54,4%	-2,9	8,4
3	Folkwang U der Künste	58,3%	54,2%	54,4%	-4,0	8,3
4	HS für Musik Köln	57,8%	54,8%	53,4%	-4,4	7,3
5	Kunstakademie Düsseldorf	56,7%	55,7%	53,4%	-3,4	7,3
6	Robert Schumann HS Düsseldorf	45,2%	46,1%	44,8%	-0,5	-1,3
7	Kunst-HS für Medien Köln	40,6%	42,1%	42,1%	1,5	-4,0
	<i>Alle Kunsthochschulen</i>	<i>55,9%</i>	<i>54,1%</i>	<i>52,9%</i>	<i>-3,0</i>	<i>6,8</i>
	<i>Alle Hochschulen</i>	<i>45,3%</i>	<i>46,1%</i>	<i>46,1%</i>	<i>0,8</i>	

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2001/02, WS 2006/07 und WS 2011/12; eigene Berechnungen; sortiert nach der Differenz zum Frauenanteil im WS 2011/12.

Zahlen zum größten Teil auf das Konto der Folkwang Universität der Künste. Sie hat im Zeitraum von 2001 bis 2011 über 650 Studierende hinzugewonnen und die Gesamtzahl ihrer Studierenden damit um 82,4 % erhöht.³⁸ Die Zuwächse sind dabei stärker auf den Zulauf an männlichen Studierenden zurückzuführen, deren Anzahl sich im Berichtszeitraum verdoppelt hat, während die Anzahl der Studentinnen etwas weniger stark, jedoch immerhin um 70 %, gestiegen ist. Dennoch gibt es an der Folkwang Universität nach wie vor etwas mehr Studentinnen als Studenten – der Frauenanteil beträgt derzeit 54,4 % (Tab. A 4.6).

Die größte Kunsthochschule in NRW ist die Hochschule für Musik und Tanz Köln, deren Studierendenzahlen allerdings im letzten Jahrzehnt um 11,3 % gesunken sind, womit sie nur noch ganz knapp vor der Folkwang Universität rangiert. Der Verlust geht vor allem auf einen starken Einbruch bei den Studentinnen zurück (-18,1 %).

Deutliche Zuwächse an Studierenden haben – neben der Folkwang Universität – nur die ehemals kleineren Kunsthochschulen zu verzeichnen, allen voran die Kunsthochschule für Medien Köln, aber auch die Kunstakademien in Düsseldorf und Münster. Die Hochschule für Musik in Detmold dagegen, 2001 noch die zweitgrößte Kunsthochschule im Land, hat über ein Drittel ihrer Studierenden eingebüßt und rangiert jetzt nur noch auf dem vierten Platz. In fast

allen Kunsthochschulen lassen sich die Zuwächse stärker auf den Zulauf von Männern und die sinkenden Zahlen stärker auf den Rückgang von Frauen zurückführen. Die einzige Ausnahme dieses Trends bildet die Kunsthochschule für Medien Köln.

Insgesamt zeichnen sich die Kunsthochschulen jedoch – im Vergleich zu den anderen Hochschulen des Landes – durch einen überdurchschnittlichen Frauenanteil aus. Obwohl der Frauenanteil sich im letzten Jahrzehnt leicht rückläufig entwickelt hat, liegt er mit aktuell 52,9 % immer noch oberhalb der Geschlechterparität (Tab. A 4.6).

Den höchsten Frauenanteil hat nach wie vor die Kunstakademie Münster mit zwei Dritteln Studentinnen. Der Abstand zu den anderen Kunsthochschulen, die größtenteils knapp oberhalb der 50-%-Marke liegen, ist weit. Ebenso liegt dieser Frauenanteil fast 22 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt. Bemerkenswert ist hier die Tendenz: Der Frauenanteil bei den Studierenden ist in fast allen Kunsthochschulen leicht rückläufig. Einzig die Kunsthochschule für Medien Köln hat ihren Frauenanteil leicht erhöht – nicht zuletzt durch die entgegen dem Landestrend überproportionalen Zuwächse an Studentinnen im letzten Jahrzehnt. Sie rangiert allerdings auch mit dem aktuellen Frauenanteil von 42,1 % immer noch an letzter Stelle der Kunsthochschulen sowie vier Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt.

³⁸ Eine Verlaufsanalyse des letzten Jahrzehnts zeigt, dass die Erhöhung in zwei Schüben 2008 und 2010 erfolgte. Zum WS 2008/09 wurde der Bachelor-Studiengang Fotografie neu eingerichtet, 2010 konnte sich die Ende 2009 erfolgte Integration des Studiengangs Kommunikationsdesign der Bergischen Universität Wuppertal ausgewirkt haben (vgl. www.folkwang-uni.de/home/hochschule/ueber-folkwang/geschichte).

Resümee

Die Zahl der Studierenden an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes ist im letzten Jahrzehnt deutlich gestiegen, was zu einem wesentlichen Teil auf die stärkere Studienbeteiligung von Frauen zurückzuführen ist. Dieser Trend gestaltet sich aber je nach Hochschulart unterschiedlich und teilweise gegenläufig.

An den *Universitäten* ist der starke Einbruch Mitte des letzten Jahrzehnts im Zuge der Einführung der Studiengebühren überwunden. Unter dem Strich, d. h. im Zehnjahresvergleich, ist es zu einer leichten Erhöhung der Zahl der Studierenden gekommen, die fast ausschließlich auf die gestiegene Zahl an Studentinnen zurückgeht. Der Frauenanteil hat in der Folge die Parität erreicht und bei der Hälfte der Universitäten sogar überschritten. Auffällig ist allerdings, dass zwei Hochschulen – die RWTH Aachen und die Deutsche Sporthochschule Köln – gegenläufige Entwicklungen aufweisen und der Frauenanteil von einem ohnehin schon niedrigen Niveau aus tendenziell sinkt.

Während an den Universitäten die Geschlechterparität erreicht ist, geht die Entwicklung in den

Fachhochschulen des Landes in die andere Richtung. Trotz eines starken Anstiegs der Studierendenzahlen bei Männern *und* Frauen ist der Frauenanteil im Durchschnitt sogar leicht gesunken und liegt nur noch bei knapp über einem Drittel. Daran haben auch die vier Neugründungen nichts geändert. Außerdem weisen die Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Vergleich mit allen anderen Trägern einen niedrigeren Frauenanteil auf.

An den *Kunsthochschulen* des Landes lässt sich – ausgehend von einem hohen Niveau – eine leicht rückläufige Entwicklung des Frauenanteils beobachten. Dieser liegt zwar immer noch über 50 %, aber das Wachstum der Kunsthochschulen speist sich vor allem aus einem Zuwachs an männlichen Studierenden. Einzig in der Kunsthochschule für Medien Köln ist ein leichter Zuwachs an Frauen zu beobachten.

Trotz des insgesamt leicht gestiegenen Frauenanteils bei den Studierenden der Hochschulen des Landes kann die Annahme eines linear steigenden Frauenanteils auf Hochschulebene nicht bestätigt werden. Gerade bei den Universitäten und Fachhochschulen mit technischem Schwerpunkt ist die Entwicklung teilweise sogar rückläufig.

4.2 GESCHLECHTERUNTERSCHIEDE BEI DEN STUDIENABSCHLÜSSEN

Nachdem im vorigen Abschnitt die Studierenden in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalens untersucht wurden, soll nun der Blick auf die Geschlechterunterschiede bei den Abschlüssen gelenkt werden.³⁹ Der Bundesländervergleich (Kap. 1) hat gezeigt, dass NRW nicht nur den größten Anteil an Studierenden trägt, sondern auch die größte Anzahl an Absolventinnen und Absolventen entlässt, unter denen Frauen in der Mehrheit sind. Der folgende Überblick (Tab. A 4.7) stellt die Universitäts- und Fachhochschulabschlüsse, die künstlerischen Abschlüsse sowie die Lehramts-

abschlüsse bezogen auf Frauen und Männer gegenüber.⁴⁰

Der höchste Frauenanteil insgesamt ist nach wie vor bei den Lehramtsabschlüssen (72,8 %) zu finden, der geringste Anteil bei den Fachhochschulabschlüssen (40,9 %). Auch bei den künstlerischen Abschlüssen (56,9 %) und bei den Universitätsabschlüssen (50,7 %) überwiegen die Frauen. Seit Mitte des letzten Jahrzehnts haben sich die Frauenanteile besonders bei den Universitäts- und Fachhochschulabschlüssen noch einmal gesteigert. Mit Blick auf die gestuften Studiengänge zeigt sich, dass an den Universitäten 2011 mehr Frauen als Männer ihren Bachelorabschluss erhielten, bei den MasterabsolventInnen überwiegen die Män-

³⁹ Seit dem WS 2007/08 gibt es aufgrund neuer Studienabschlüsse (Bachelor/Master) eine Umstellung der Prüfungssystematik (und analog dazu in der Studierendenstatistik) des Statistischen Bundesamtes. Seit dem WS 2009/10 hat auch IT.NRW die Systematik in den Publikationen zur Prüfungsstatistik umgestellt, sodass die Lehramtsabschlüsse nicht mehr ohne Weiteres analysiert werden können. Um die Abschlüsse auch in den nächsten Jahren (u. a. im Gender-Report und der dazugehörigen Datenbank) genauer analysieren zu können, wurden komplexe Sonderauswertungen zu den AbsolventInnen jeder Fächergruppe und Prüfungsart angefordert, sodass man sie in Anlehnung an die Systematik von 2007 nutzen kann.

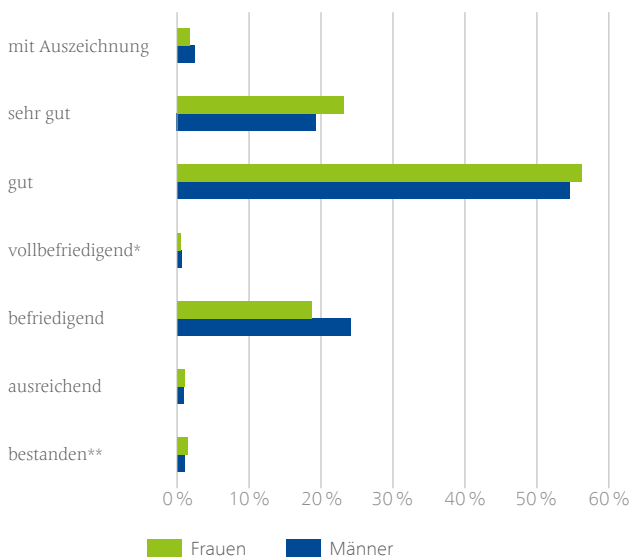
⁴⁰ Diese Tabellen sind in Anlehnung an die Tabellen des ersten Gender-Reports erstellt worden. Auf die Feingliederung der Lehramtsabschlüsse wurde verzichtet. Im Zuge der Einführung der Datenbank zum Gender-Report wird es zusätzlich eine Untergliederung nach Fächergruppen geben, die in diesem Gender-Report noch nicht ausführlich analysiert werden konnte.

Tab. A 4.7: AbsolventInnen nach Abschlussarten und Geschlecht 2001–2011

Abschlussart	2001			2006			2011			Veränd. Frauenanteil 2001–2011 %-Punkte
	Frauen	Männer	Frauenanteil	Frauen	Männer	Frauenanteil	Frauen	Männer	Frauenanteil	
	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%	
<i>Universitätsabschlüsse</i>										
Diplom u. Äquivalent (andere und sonstige Abschlüsse)	8.340	10.890	43,4%	11.110	10.329	46,9%	8.635	9.387	47,9%	4,5
Bachelor Univ.	32	21	60,4%	2.266	1.352	44,9%	9.734	8.073	54,7%	-5,7
Master Univ.	5	7	41,7%	355	732	21,8%	2.408	2.763	46,6%	4,9
<i>Alle Universitätsabschlüsse o. Lehramt</i>	<i>8.377</i>	<i>10.918</i>	<i>43,4%</i>	<i>13.731</i>	<i>12.413</i>	<i>45,2%</i>	<i>20.777</i>	<i>20.223</i>	<i>50,7%</i>	<i>7,3</i>
<i>Fachhochschulabschlüsse</i>										
FH-Abschluss (andere und sonstige Abschlüsse)	3.532	6.034	36,9%	4.713	6.539	39,7%	1.572	3.080	33,8%	-3,1
Bachelor FH	0	0	(-)	394	487	25,5%	4.539	5.796	43,9%	(-)
Master FH	2	12	14,3%	166	311	28,1%	757	1.062	41,6%	27,3
<i>Alle Fachhochschulabschlüsse</i>	<i>3.534</i>	<i>6.046</i>	<i>36,9%</i>	<i>5.273</i>	<i>7.337</i>	<i>37,7%</i>	<i>6.868</i>	<i>9.938</i>	<i>40,9%</i>	<i>4,0</i>
<i>Künstlerische Abschlüsse</i>										
Andere künstl. Abschlüsse	501	371	57,5%	609	392	73,8%	402	298	57,4%	0,0
Künstl. Abschluss Bachelor	0	0	(-)	0	0	(-)	16	14	53,3%	(-)
Künstl. Abschluss Master	0	0	(-)	0	0	(-)	75	62	54,7%	(-)
<i>Alle künstlerischen Abschlüsse</i>	<i>501</i>	<i>371</i>	<i>57,5%</i>	<i>609</i>	<i>392</i>	<i>73,8%</i>	<i>493</i>	<i>374</i>	<i>56,9%</i>	<i>-0,6</i>
<i>Lehramtsabschlüsse</i>										
Andere Lehramts-Abschlüsse	4.827	1.759	73,3%	4.343	1.429	68,7%	4.011	1.585	71,7%	-1,6
Master of Education	0	0	(-)	126	10	37,4%	1.470	468	75,9%	(-)
<i>Lehramt insgesamt</i>	<i>4.827</i>	<i>1.759</i>	<i>73,3%</i>	<i>4.469</i>	<i>1.439</i>	<i>67,1%</i>	<i>5.481</i>	<i>2.053</i>	<i>72,8%</i>	<i>-0,5</i>
<i>Abschlüsse insgesamt</i>	<i>17.239</i>	<i>19.094</i>	<i>47,4%</i>	<i>24.082</i>	<i>21.581</i>	<i>46,4%</i>	<i>33.619</i>	<i>32.588</i>	<i>50,8%</i>	<i>3,3</i>

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Prüfungsstatistik 2001, 2006 und 2011; eigene Berechnungen.

Abb. A 4.1: Abschlussnoten der Absolventinnen und Absolventen 2011



Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Prüfungsstatistik 2011; eigene Berechnungen.
* Die Bewertung „vollbefriedigend“ kann nur für Staatsprüfungen und Magistra/Magister vergeben werden. ** Gesamtnote nicht bekannt.

ner. Der Verlust an Masterabsolventinnen gegenüber den Bachelorabsolventinnen, der sich im Jahr 2006 angedeutet hat, lässt sich im Jahr 2011 zwar nicht mehr so stark erkennen. Dennoch bleibt zu beobachten, ob Frauen durch die gestufte Studienstruktur die Universität früher verlassen oder ob die nächsten Masterabschlussjahrgänge den Überhang an Frauen weitertragen. An den Fachhochschulen überwiegen Männer bei beiden Abschlusstypen, jedoch verlassen auch hier mehr Frauen mit einem Bachelor die Hochschule als mit einem Master. Bei den künstlerischen Abschlüssen haben Bachelor und Master zahlenmäßig noch eine sehr geringe Bedeutung. Hier sind bei beiden Abschlusstypen Frauen in der Mehrheit.

Diese Entwicklungen sind zudem mit einem besonderen Interesse zu beobachten, wenn man die Gewichtung der neuen Abschlüsse betrachtet (Tab. A 4.8). Den größten Anteil der Abschlüsse nehmen in 2011 die Universitätsabschlüsse (ohne Lehramtsabschlüsse) mit fast zwei Dritteln (61,9 %) ein, gefolgt von den Fachhochschulabschlüssen (25,4 %),

Tab. A 4.8: Anteil der verschiedenen Abschlussarten an den Abschlüssen der AbsolventInnen 2001–2011

Abschlussart	2001			2006			2011			Veränd. Frauenanteil 2001–2011
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	
	%									%-Punkte
<i>Universitätsabschlüsse</i>										
Diplom u. Äquivalent (andere und sonstige Abschlüsse)	48,4%	57,0%	52,9%	46,1%	47,9%	47,0%	25,7%	28,8%	27,2%	-22,7
Bachelor Univ.	0,2%	0,1%	0,1%	9,4%	6,3%	7,9%	29,0%	24,8%	26,9%	28,8
Master Univ.	0,0%	0,0%	0,0%	1,5%	3,4%	2,4%	7,2%	8,5%	7,8%	7,1
Alle Universitätsabschlüsse o. Lehramt	48,6%	57,2%	53,1%	57,0%	57,5%	57,3%	61,8%	62,1%	61,9%	13,2
<i>Fachhochschulabschlüsse</i>										
FH-Abschluss (andere und sonstige Abschlüsse)	20,5%	31,6%	26,3%	19,6%	30,3%	24,6%	4,7%	9,5%	7,0%	-15,8
Bachelor FH	0,0%	0,0%	0,0%	1,6%	2,3%	1,9%	13,5%	17,8%	15,6%	13,5
Master FH	0,0%	0,1%	0,0%	0,7%	1,4%	1,0%	2,3%	3,3%	2,7%	2,2
Alle Fachhochschulabschlüsse	20,5%	31,7%	26,4%	21,9%	34,0%	27,6%	20,4%	30,5%	25,4%	-0,1
<i>Künstlerische Abschlüsse</i>										
Andere künstl. Abschlüsse	2,9%	1,9%	2,4%	2,5%	1,8%	2,2%	1,2%	0,9%	1,1%	-1,7
Künstl. Abschluss Bachelor	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Künstl. Abschluss Master	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2
Alle künstlerischen Abschlüsse	2,9%	1,9%	2,4%	2,5%	1,8%	2,2%	1,5%	1,1%	1,3%	-1,4
<i>Lehramtsabschlüsse</i>										
Andere Lehramts-Abschlüsse	28,0%	9,2%	18,1%	18,0%	6,6%	12,6%	11,9%	4,9%	8,5%	-16,1
Master of Education	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,3%	4,4%	1,4%	2,9%	4,4
Lehramt insgesamt	28,0%	9,2%	18,1%	18,6%	6,7%	12,9%	16,3%	6,3%	11,4%	-11,7
Abschlüsse insgesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Prüfungsstatistik 2001, 2006 und 2011; eigene Berechnungen.

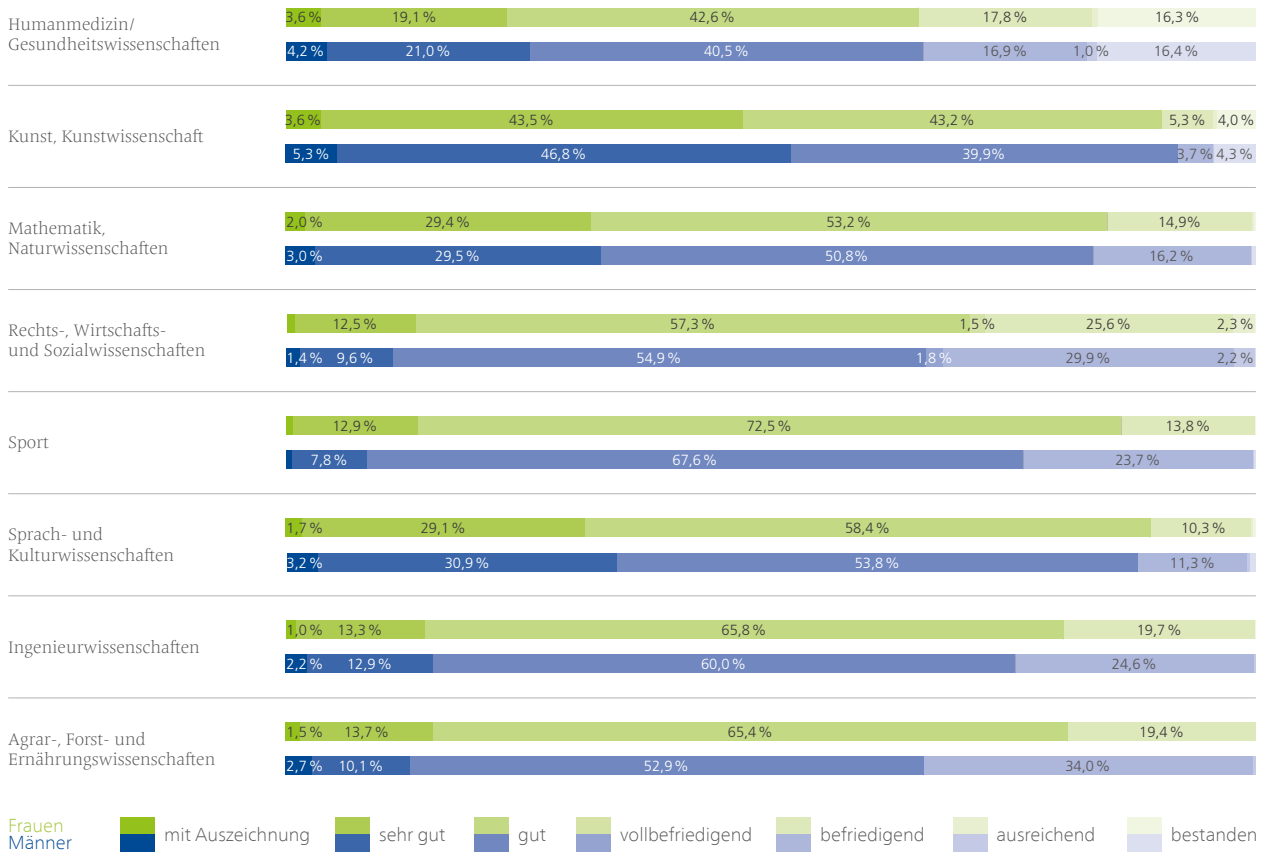
den Lehramtsabschlüssen (11,4 %) und zuletzt mit einem sehr geringen Anteil den künstlerischen Abschlüssen (1,3 %). Während sich die Anteile bei Frauen und Männern bezogen auf die Universitätsabschlüsse kaum unterscheiden, machen Männer häufiger einen Fachhochschulabschluss, während Frauen häufiger Lehramtsabschlüsse erzielen. Innerhalb der Hochschulabschlüsse wird darüber hinaus das Auslaufen der alten Abschlussarten sichtbar. Der Anteil in den alten Abschlüssen wie dem Diplom oder Magistra/Magister sank dabei für beide Geschlechter fast gleich stark.

Mit der Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge ändert sich die Bedeutung der Benotung. Eine gute Abschlussnote war vorher vor allem dann relevant, wenn eine anschließende Promotion geplant war. Nun zählt bereits die Bachelorabschlussnote, da

sich damit in der Regel für ein Masterstudium beworben wird. Dadurch entsteht eine frühe Wettbewerbssituation. Die Benotung differenziert nach Prüfungsart liegt für diesen Gender-Report noch nicht vor. Trotzdem lässt sich in Abbildung A 4.1 erkennen, dass Frauen durchschnittlich besser bewertet werden als Männer, nur die beste Benotung „mit Auszeichnung“ wird leicht häufiger an Absolventen vergeben.

Auch in den meisten Fächergruppen kann eine bessere Benotung der Leistungen von Frauen festgestellt werden, wenn man die Noten „mit Auszeichnung“ bis „gut“ zusammenfasst. Vergleicht man jedoch nur die Anteile von Frauen und Männern an den zwei besten Benotungsstufen, ist zu erkennen, dass in den meisten Fächergruppen mit hohem Studentinnenanteil, den *Sprach- und Kulturwissenschaften* sowie *Kunst, Kunstwissenschaften*, aber auch *Humanmedizin*/

Abb. A 4.2: Abschlussnoten nach Geschlecht und Fächergruppen



Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Prüfungsstatistik 2011; eigene Berechnungen.
 * Die Bewertung „vollbefriedigend“ kann nur für Staatsprüfungen und Magistra/Magister vergeben werden.
 ** Gesamtnote nicht bekannt. Auf Prozentangaben von Noten mit Anteilen von unter 1% wird verzichtet.

Gesundheitswissenschaften, Männer etwas besser abschneiden. Bei der Bestnote „mit Auszeichnung“ liegen Männer in allen Fächergruppen (außer in *Sport*)

vorne. Hingegen schließen Männer in den *Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften* und *Sport* deutlich häufiger mit einem „befriedigend“ ab.

Resümee

Die Analyse der Abschlüsse zeigt, dass die Zahl der Universitäts- und der Fachhochschulabschlüsse zunimmt, während die künstlerischen Abschlüsse abnehmen. Der höchste Frauenanteil ist insgesamt bei den Lehramtsabschlüssen zu verzeichnen. An den Universitäten schließen mehr Frauen als Männer ihr Studium mit einem Bachelor ab, dagegen mehr Männer mit einem Master, an den Fachhochschulen überwiegen Männer bei beiden Abschlüs-

sen. Bei den künstlerischen Abschlüssen überwiegen Frauen in allen Abschlusstypen. Jedes Jahr absolvieren mehr Frauen als Männer ein Studium und schneiden dabei sogar durchschnittlich etwas besser ab, auch wenn der Anteil der Männer bei der besten Note „mit Auszeichnung“ geringfügig höher liegt. Bezogen auf die einzelnen Fächergruppen ist die Verteilung der Noten bei Frauen und Männern relativ ausgeglichen, wobei gerade in Fächergruppen mit hohem Frauenanteil Frauen seltener die beiden höchsten Benotungsstufen erreichen.

Tab. A 4.9: Anzahl der Promovierten sowie der Frauenanteil an Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren an den Universitäten des Landes NRW

Rang Promovierte	Universität	Promovierte Drei-jahresdurchschnitt		Frauenanteil				Habilitierte 2009–2011				JuniorprofessorInnen 2011	
		2000–2002	2009–2011	2000–2002	2009–2011	Diff. 2001–2011	Diff. zu Stud.	Alle Fächer ohne Humanmedizin	Frauenanteil	FG Human-med., Gesundheitsw.	Frauenanteil	Insgesamt	Frauenanteil
		Anzahl	Anzahl	%	%	%-Punkte	%-Punkte	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
1	U Düsseldorf	455	405	39,2%	51,8%	12,5	-7,4	27	25,9%	54	24,1%	6	16,7%
2	U Köln	711	690	37,3%	48,1%	10,8	-9,2	71	28,2%	73	21,9%	29	34,5%
3	DSHS Köln	15	27	38,6%	47,5%	8,9	14,0	3	0,0%	(-)	(-)	1	0,0%
4	U Münster	737	779	35,2%	45,7%	10,4	-7,1	50	16,0%	68	19,1%	32	34,4%
5	U Bonn	683	613	37,3%	44,7%	7,4	-9,1	66	22,7%	67	22,4%	17	17,6%
6	U Duisburg-Essen	386	386	31,4%	43,8%	12,4	-6,6	31	35,5%	52	23,1%	16	43,8%
7	U Bielefeld	223	195	33,7%	43,2%	9,6	-13,2	38	26,3%	(-)	(-)	19	42,1%
8	U Bochum	557	482	32,8%	38,7%	6,0	-8,5	48	20,8%	35	11,4%	53	41,5%
9	FernU Hagen	52	59	22,3%	38,6%	16,3	-8,5	12	33,3%	(-)	(-)	0	0,0%
10	RWTH Aachen	731	730	24,4%	33,4%	9,0	2,8	31	12,9%	69	18,8%	36	41,7%
11	U Dortmund	225	243	20,8%	32,6%	11,9	-14,4	31	45,2%	(-)	(-)	15	20,0%
12	U Wuppertal	110	95	26,1%	30,2%	4,0	-21,6	15	40,0%	(-)	(-)	18	27,8%
13	U Siegen	81	85	23,0%	28,6%	5,7	-20,8	24	25,0%	(-)	(-)	10	20,0%
14	U Paderborn	106	122	22,0%	23,2%	1,1	-24,5	6	50,0%	(-)	(-)	12	25,0%
Alle Universitäten		5.073	4.912	32,5%	41,8%	9,2	-7,5	453	26,0%	418	20,6%	264	34,1%

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Prüfungsstatistik/Habilitationsstatistik/Personalstatistik; eigene Berechnungen. Geordnet nach der Höhe des Frauenanteils (Promotionen) im Zeitraum 2009–2011.

4.3 GESCHLECHTERUNTERSCHIEDE BEI PROMOTIONEN, HABILITATIONEN UND JUNIORPROFESSUREN

Während die Promotion die Grundvoraussetzung für eine akademische Karriere zumindest an den Universitäten und Fachhochschulen⁴¹ und bezogen auf den überwiegenden Teil der Fächergruppen bildet, gelten Habilitation und Juniorprofessur nicht als zwingend darauf folgende, sondern mittlerweile eher als zwei Optionen möglicher Karriereschritte (vgl. hierzu auch Teil C, Kap. 1).

Mit Blick auf Wissenschaftskarrieren wird im Folgenden die Entwicklung der Promotionen und der anschließenden Karriereschritte aus einer Geschlechterperspektive betrachtet: Welche Qualifizierungsformate wählen Frauen und Männer für eine Wissenschafts-

karriere? Wie verhält sich der Anteil der abgeschlossenen Promotionen von Frauen zu ihrem Anteil an den Habilitationen und Juniorprofessuren auf Landesebene und auf der Ebene der einzelnen Hochschulen?

4.3.1 Promotionen

Der Frauenanteil an den zuletzt Promovierten liegt – bezogen auf alle Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW – mittlerweile bei 41,8% (Tab. A 4.9). Er ist im letzten Jahrzehnt⁴² um immerhin 9,2 Prozentpunkte gestiegen, sodass der Abstand zum paritätischen Frauenanteil bei den Studierenden nur noch 7,5 Prozentpunkte beträgt. Bemerkenswert ist, dass

⁴¹ Für die Kunsthochschulen gilt eine Promotion nicht als Karrierevoraussetzung, zumindest nicht für eine Professur oder Dozentur im künstlerischen Bereich (vgl. hierzu Teil C, Kap. 1). Die Promotionen an den Kunsthochschulen werden aufgrund ihrer geringen Fallzahl nicht berücksichtigt. Die Fachhochschulen haben kein Promotionsrecht und werden ebenfalls nicht mit einbezogen.

⁴² Um jährliche Schwankungen aufgrund der geringen Fallzahlen auszugleichen, wurden für einen Zeitraum von drei Jahren die abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen addiert und daraus Jahresdurchschnitte gebildet. Auch die berechneten Frauenanteile beziehen sich darauf. Verglichen wurde dann der Durchschnitt der Jahre 2000 bis 2002 mit dem Durchschnitt der Jahre 2009 bis 2011.

diese Steigerung im Rahmen einer insgesamt rückläufigen Entwicklung stattfindet: Die absolute Zahl der Promotionen ist leicht gesunken. Bei genauerer Betrachtung geht dies vor allem auf die rückläufige Anzahl der Promotionen von Männern zurück, während die Anzahl der Promotionen von Frauen im gleichen Zeitraum deutlich gestiegen ist (vgl. Kap. 1.2.1). Eine Analyse der Jahresverläufe zeigt auch, dass der Rückgang der Promotionszahlen in NRW bereits Ende der 1990er Jahre bis Mitte der 2000er Jahre stattgefunden hat. Er bildete sich deshalb im Gender-Report 2010 noch deutlicher ab (vgl. Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 66). Hier könnte die gesetzliche Novellierung von wissenschaftlichen Beschäftigungszeiten vor der Promotion (WissZeitVG) und die weitgehende Abschaffung von Dauerstellen im wissenschaftlichen Mittelbau an den Hochschulen von Bedeutung gewesen sein. Dennoch hat die Promotion besonders in den Fächergruppen *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* sowie *Mathematik, Naturwissenschaften* weiterhin eine hohe Bedeutung (vgl. Kap. 2.2.1).

Auf Hochschulebene zeigt sich, dass der Frauenanteil an den pro Jahr erfolgreich Promovierten sehr unterschiedlich ausfällt. Das Spektrum in NRW reicht von einem Anteil knapp über der 50%-Marke an der Universität Düsseldorf bis hin zu weniger als einem Viertel an der Universität Paderborn. An allen Universitäten ist der Frauenanteil an den Promovierten im letzten Jahrzehnt gestiegen, allerdings in sehr unterschiedlichem Ausmaß. Die Universität Düsseldorf hat nicht nur mit 51,8% den höchsten Anteil an promovierten Frauen zu verzeichnen, sondern auch eine bemerkenswerte Steigerung um 12,5 Prozentpunkte im letzten Jahrzehnt. Der Frauenanteil ist im Zuge eines Rückgangs der Zahl der abgeschlossenen Promotionen gestiegen. Das bedeutet, dass diese Universität für promovierende Männer an Attraktivität verloren hat. An der Universität Köln, die mit 48,1% den zweithöchsten Frauenanteil hat, ist eine ähnliche Entwicklung zu beobachten: Der steigende Frauenanteil bei insgesamt sinkender Zahl der Promovierten entspricht dem Landestrend. Anders sieht es dagegen in der Deutschen Sporthochschule Köln aus: Hier ist der Frauenanteil bei einer insgesamt steigenden Zahl an Promovierten gestiegen und liegt mittlerweile nahe an der Parität und damit auch über dem Frauenanteil der Studierenden. Im Zeitraum von 2009 bis 2011 handelt es sich dabei aber um eine sehr kleine Gesamtzahl von jährlich 27 Promovierten. Dass der Frauenanteil bei den Promovierten höher liegt als bei den Studierenden, ist

jedoch eine Ausnahme und findet sich ansonsten nur noch in der anderen stark männerdominierten Universität des Landes – der RWTH Aachen. Hier ist der Frauenanteil an den Promovierten im letzten Jahrzehnt von einem Viertel auf ein Drittel gestiegen und liegt damit mittlerweile um 2,8 Prozentpunkte höher als bei den Studierenden. Als Erklärung lässt sich – analog zum Gender-Report 2010 – die geringe Zahl der Promotionen in den Ingenieurwissenschaften und die dadurch anteilig größere Anzahl in anderen, stärker von Frauen frequentierten Fächergruppen anführen (vgl. Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 65). In der Regel liegt jedoch der Frauenanteil bei den Promovierten unter dem Frauenanteil bei den Studierenden. Dies ist besonders auffällig bei den drei „Schlusslicht“-Universitäten Paderborn, Siegen und Wuppertal, wo zwischen diesen beiden Anteilen mehr als 20 Prozentpunkte Abstand liegen. Der immer noch große Abstand spiegelt sich auch in vergleichsweise geringen Steigerungen der Frauenanteile im letzten Jahrzehnt wider. Die Universität Paderborn hat mit nur 23,2% den mit Abstand geringsten Frauenanteil an den Promovierten und zudem das größte Missverhältnis zwischen Studierenden und Promovierten bei den Frauen. Die höchste Steigerung des Frauenanteils findet sich an der FernUniversität Hagen mit 16,3 Prozentpunkten – die Entwicklung geht von unter einem Viertel zu Anfang des letzten Jahrzehnts bis zu knapp 40% im Zeitraum 2009 bis 2011. Dies steht im Kontext einer entgegen dem Landestrend steigenden Zahl an Promotionen, die auf die stark wachsende Zahl der Studierenden zurückzuführen ist (vgl. Kap. 4.1.1).

4.3.2 Habilitationen und Juniorprofessuren

Die Frauenanteile auf den beiden nächsthöheren wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen – Habilitation und Juniorprofessur – fallen sehr viel geringer aus als bei der Promotion. Bei den *Habilitierten* beträgt der aktuelle Frauenanteil⁴³ unter ein Viertel (23,4%, ohne Abb.). Da die Anzahl der Habilitationen in der Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften*

⁴³ Zur Berechnung des Frauenanteils wurde die Summe der abgeschlossenen Habilitationen in den letzten drei verfügbaren Jahren (2009–2011) zugrunde gelegt, um Schwankungen aufgrund der geringen Fallzahlen auszuschließen. Auch die absoluten Zahlen beziehen sich auf diese Summe. Es wurden keine Dreijahresdurchschnitte gebildet wie bei den Promotionen. Die hier dargestellten Werte der Habilitierten bezogen auf die Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* weichen von den Daten in Kapitel 7.5 ab. In dieser Tabelle A 4.9 wurde die Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* gesondert betrachtet, wenn an der Hochschule auch eine Universitätsklinik angegliedert ist.

traditionell sehr hoch ist, wird diese Fächergruppe gesondert ausgewiesen. Der Frauenanteil an den in der Humanmedizin Habilitierten fällt mit einem Fünftel noch merklich geringer aus als in den anderen Fächergruppen, wo er bereits knapp über ein Viertel beträgt.

Die Frauenanteile an den Habilitierten variieren auf Hochschulebene beträchtlich – und keineswegs entsprechend den Frauenanteilen an den Promovierten. Die höchsten Frauenanteile in den Fächergruppen ohne Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften finden sich in den Universitäten Paderborn (50,0 %),⁴⁴ Dortmund (45,2 %) und Wuppertal (40 %) und damit bei den Hochschulen, die in Bezug auf die Promotionen die Schlusslichter bilden. Weitere überdurchschnittliche Frauenanteile von je etwa einem Drittel an den Habilitierten finden sich an der Universität Duisburg-Essen und an der FernUniversität Hagen. Damit sind die jüngeren Universitäten, teilweise ehemalige Gesamthochschulen,⁴⁵ offenbar erfolgreicher darin, Frauen eine wissenschaftliche Weiterqualifikation oberhalb der Promotion anzubieten. Unterdurchschnittliche Frauenanteile von unter einem Viertel weisen dagegen die Traditionsuniversitäten Münster und Bonn sowie – weit abgeschlagen – die RWTH Aachen mit nur 12,9 % auf.

In der Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* liegt der Frauenanteil der Habilitierten an kei-

⁴⁴ Der Frauenanteil an der Universität Paderborn ist allerdings aufgrund der geringen Fallzahl von sechs habilitierten Personen nur bedingt aussagekräftig.

⁴⁵ Als „jüngere“ Universitäten werden hier solche mit Gründungsjahr in den 1960er/1970er Jahren bezeichnet. Bei den Universitäten Duisburg-Essen, Paderborn und Wuppertal handelt es sich um ehemalige Gesamthochschulen.

Resümee

Die Frauenanteile an den im Untersuchungszeitraum erfolgreich Promovierten haben sich im letzten Jahrzehnt in allen Universitäten des Landes erhöht – im Rahmen einer insgesamt leicht rückläufigen Entwicklung der Promoviertenzahlen. Während die Promotion auch außerhalb des Wissenschaftsbereichs als Türöffnerin für eine Karriere gilt, bereiten Habilitation und Juniorprofessur ausschließlich auf eine universitäre Wissenschaftskarriere vor. Diesen Weg in Richtung Wissenschaftskarriere beschreiten im Landesdurchschnitt sehr viel weniger Frauen als

ner Universität über der Marke von einem Viertel. Weit abgeschlagen ist allerdings die Universität Bochum, wo in den letzten drei Jahren nur 11,4 % Frauen habilitiert wurden. An der RWTH Aachen liegt der Frauenanteil mit 18,8 % zwar auch niedrig, ist aber – entgegen dem Landesdurchschnitt – in der Humanmedizin und den Gesundheitswissenschaften höher als in den anderen Fächergruppen.

Gegenüber dem insgesamt sehr niedrigen Frauenanteil bei den Habilitationen beträgt der Frauenanteil bei den *Juniorprofessuren* bereits knapp über ein Drittel. Dennoch ist auch dieser Anteil niedriger im Vergleich zu den abgeschlossenen Promotionen. Das bedeutet, dass auch auf dem mittlerweile geöffneten wissenschaftlichen Karriereweg ohne Habilitation Frauen mit jeder Karrierestufe verloren gehen. Auf Hochschulebene kann sich dies noch extremer darstellen. So haben die Universitäten Düsseldorf und Bonn mit lediglich jeweils einem Sechstel den geringsten Frauenanteil bei den Juniorprofessuren, bei den Promotionen von Frauen sind sie jedoch überdurchschnittlich aufgestellt. Auf der anderen Seite kann der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren auch in etwa so hoch liegen wie bei den Promotionen – oder sogar höher. Die höchsten Frauenanteile liegen über 40 % und finden sich an den Universitäten Duisburg-Essen, Bielefeld, Aachen und Bochum. Besonders hervorzuheben ist die RWTH Aachen, deren Frauenanteil an den Juniorprofessuren mit 41,7 % nicht nur weit über den Habilitationen (12,9 %), sondern auch über den Promotionen (33,4 %) liegt. Dies zeigt auch, dass es möglich ist, gerade in der Berufungspolitik genderfokussierte Akzente zu setzen.

Männer. Folglich ist der Frauenanteil bei diesen Qualifizierungsstufen geringer als bei den Promotionen. Die Analyse auf Hochschulebene zeigt zudem, dass die Frauenanteile bei der Promotion, Habilitation und Juniorprofessur erheblich voneinander abweichen können und dass es keinen klaren Vorhersage-Zusammenhang von der Zahl der Promotionen zur Zahl der Habilitationen oder Juniorprofessuren gibt. Jedoch erweist sich im Vergleich die Habilitation als wesentlich selektiver als die Juniorprofessur: Der Frauenanteil an den Habilitierten beträgt weniger als ein Viertel, während bereits ein Drittel der Juniorprofessuren von Frauen besetzt wird.

5 PROFESSUREN, PERSONAL UND HOCHSCHULLEITUNGSGREMIEN NACH GESCHLECHT – VERTIKALE SEGREGATION

Im folgenden Kapitel geht es um die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW als Arbeitsorte und die Untersuchung von Geschlechterungleichheiten auf Hochschulebene. Die einzelnen Personal- und Statusgruppen werden differenziert beleuchtet, angefangen bei den Professuren (5.1) über das hauptberufliche Personal unterhalb der Professur (5.2). Den MitarbeiterInnen in den Supportbereichen Technik und Verwaltung als bislang wenig beachteter Gruppe ist ein eigenes Kapitel gewidmet (5.3). Die Leitungsebenen der Hochschulen werden ebenfalls gesondert betrachtet (5.4), weil sich an der Spitze die vertikale Segregation besonders deutlich ablesen lässt. Vorangestellt wird eine genderbezogene Analyse der Personalstruktur in den wissenschaftlich-künstlerischen Hochschulbereichen.

Im Fokus der darauf folgenden Analyse stehen die jeweiligen Personalgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW und ihre genderbezogene Entwicklung im Beobachtungszeitraum 2001 bis 2011. Um die Entwicklung einordnen zu können, werden weitere Daten herangezogen (z. B. wird eruiert, ob im selben Zeitraum Personal aufgestockt oder abgebaut wurde). Die Darstellung erfolgt getrennt nach Hochschularten, wobei die Hochschulen jeweils nach ihrem aktuellen Frauenanteil sortiert sind.

Personalstruktur und Frauenanteile

Insgesamt liegt der Frauenanteil des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW mittlerweile bei

über einem Drittel (37,8%). Innerhalb dieser heterogenen Personalgruppe lassen sich Geschlechterungleichheiten immer noch ablesen. Diese betreffen sowohl die Hierarchie innerhalb der Hochschule als auch die Absicherung der Beschäftigungsverhältnisse.

Den größten Teil des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals bildet mit fast drei Vierteln das *hauptamtliche* (oder auch *hauptberufliche*) Personal (Tab. A 5.1, vgl. auch Kap. 1.3.1). Dazu gehören neben ProfessorInnen die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, DozentInnen und AssistentInnen, aber auch neuere Personalgruppen wie Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Nur etwas mehr als ein Viertel ist *nebenberuflich* beschäftigt. Zu dieser Gruppe zählen GastprofessorInnen, Lehrbeauftragte, aber auch wissenschaftliche Hilfskräfte. Hier zeigt sich ein auffälliger Geschlechterunterschied: Das nebenberufliche Personal weist einen höheren Frauenanteil (42,0%) als das hauptberufliche Personal (36,1%) auf. Frauen sind demnach zu einem geringeren Ausmaß in die Hochschulen des Landes integriert als Männer. Dies zeigt sich ebenfalls deutlich bei einer Betrachtung nach Statusgruppen. Der Frauenanteil des hauptberuflichen Personals unterhalb der Professur ist mit 39,6% doppelt so hoch wie innerhalb der Professuren, die nur zu einem Fünftel mit Frauen besetzt sind (19,9%).

Hinsichtlich der Integration in die Hochschule ist eine weitere Verteilung bedeutsam: das Verhältnis von befristet und unbefristet Beschäftigten (Tab. A 5.2). Hier besteht eine starke Diskrepanz innerhalb des haupt-

Tab. A 5.1: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an den Universitäten, Fachhochschulen sowie Kunsthochschulen des Landes NRW nach Personalgruppen

Personalgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil am wikü. Personal (%)	Frauenanteil (%)
<i>Hauptberufliches wikü. Personal insgesamt</i>	15.351	27.156	42.507	72,1%	36,1%
ProfessorInnen	1.493	6.014	7.507	12,7%	19,9%
Ha. wikü. Personal (o. Prof.Innen)	13.858	21.142	35.000	59,4%	39,6%
davon DozentInnen, AssistentInnen	90	191	281	0,5%	32,0%
davon Lehrkräfte für besondere Aufgaben	714	703	1.417	2,4%	50,4%
<i>Nebenberufliches Personal</i>	6.899	9.520	16.419	27,9%	42,0%
GastprofessorInnen, Emeriti	4	24	28	0,0%	14,3%
Lehrbeauftragte	3.703	5.847	9.550	16,2%	38,8%
Wissenschaftliche Hilfskräfte (ohne SHK)	3.192	3.649	6.841	11,6%	46,7%
<i>Wikü. Personal insgesamt</i>	22.250	36.676	58.926	100,0%	37,8%

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2011.

Tab. A 5.2: Beschäftigungsverhältnisse des hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2011

Personalgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil am wikü. Personal (%)	Frauenanteil (%)
Wikü. Personal auf Dauer	2.806	8.425	11.231	26,4 %	25,0 %
Wikü. Personal auf Zeit	12.545	18.731	31.276	73,6 %	40,1 %
Lehrkräfte für bes. Aufgaben auf Dauer	279	345	624	1,5 %	44,7 %
Lehrkräfte für bes. Aufgaben auf Zeit	435	358	793	1,9 %	54,9 %
<i>Ha. wikü. Personal insgesamt</i>	<i>15.351</i>	<i>27.156</i>	<i>42.507</i>	<i>100,0 %</i>	<i>36,1 %</i>

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2011.

amtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals. Während fast drei Viertel auf Zeit beschäftigt sind, liegt der Anteil der auf Dauer Beschäftigten nur bei gut einem Viertel. Bei den unbefristet Beschäftigten sind Frauen deutlich unterrepräsentiert, sie haben nur ein Viertel dieser Verträge inne. Bei den befristet Beschäftigten sind sie entsprechend überproportional vertreten (40,1 %), sodass auch hier von einer geringeren Integration von Frauen in die Hochschule gesprochen werden kann.

Dennoch ist die Befristung von Verträgen auch für einen großen Teil der männlichen Beschäftigten Realität. Zusätzlich ist zu bedenken, dass in diese Statistik

auch Professorinnen und Professoren einbezogen sind, die in der Regel auf Dauer beschäftigt sind, sodass sich der Anteil der befristeten Stellen noch einmal erhöht, wenn man diese Personalgruppe abzieht. Die Hochschule stellt für den Großteil des hauptamtlich wissenschaftlichen und künstlerischen Personals also eine Durchlaufstation dar. In der Regel ist dies verbunden mit der Qualifikationsphase der Promotion. Einigen wenigen Personen wird die Möglichkeit geboten, sich zusätzlich gemäß der traditionellen wissenschaftlichen Laufbahn zu qualifizieren (Habilitation) bzw. erste Erfahrungen als HochschullehrerIn durch eine Vertretungs- oder eine Juniorprofessur zu sammeln.

5.1 PROFESSUREN AN DEN HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW NACH HOCHSCHULFORM UND GESCHLECHT

In der höchsten Statusgruppe sind Frauen immer noch unterrepräsentiert. Hier hat jedoch innerhalb des letzten Jahrzehnts eine dynamische Entwicklung an den Hochschulen des Landes eingesetzt: Der Frauenanteil an den Professuren hat sich um 8,8 Prozentpunkte auf 19,9 % erhöht und damit nahezu verdoppelt (Tab. A 5.3). Dennoch ist ein Frauenanteil von einem Fünftel noch weit von der Geschlechterparität entfernt.

5.1.1 Universitäten

Die Universitäten (ohne Kliniken) konnten ihren Frauenanteil innerhalb der letzten zehn Jahre um etwa 10,1 Prozentpunkte erhöhen, sodass sie in 2011 mit 20,6 % etwas über dem Durchschnitt aller NRW-Hochschulen liegen.

Den höchsten Frauenanteil (28,4 %) hat die Universität Paderborn zu verzeichnen. Hier ist auch eine

hohe Steigerung im letzten Jahrzehnt festzustellen.⁴⁶ Auch die Universitäten Köln, Wuppertal und Bielefeld erreichen mit Frauenanteilen von genau oder fast einem Viertel überdurchschnittliche Werte. Am unteren Ende der Skala finden sich dagegen die RWTH Aachen, die Universität Bonn und die Deutsche Sporthochschule Köln, wobei letztere nicht nur einen Frauenanteil von lediglich 7,7 % aufweist, sondern diesen auch als einzige Universität im Vergleich zu 2001 nicht steigern konnte. Dadurch weicht sie im Vergleich aller Hochschulen des Landes NRW deutlich ab (-12,2 Prozentpunkte).

5.1.2 Universitätskliniken

Bei den Universitätskliniken ergibt sich ein etwas anderes Bild als bei den Universitäten, denn der Frauenanteil fällt bei den Klinikprofessuren aktuell mit durchschnittlich 13,9 % sehr viel niedriger aus und

⁴⁶ Die Daten zu 2001 beziehen sich auf die Gesamthochschule Paderborn.

Tab. A 5.3: ProfessorInnen der Universitäten (ohne Kliniken) in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2001 und 2011

Rang ProfessorInnen	Universität	ProfessorInnen			Frauenanteil			
		2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Diff. 2001–2011	Diff. zu NRW 2011
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	U Paderborn	270	208	-23,0%	13,0%	28,4%	15,4	8,5
2	U Köln	410	440	7,3%	12,4%	25,0%	12,6	5,1
3	U Wuppertal	282	252	-10,6%	9,2%	23,8%	14,6	3,9
4	U Bielefeld	218	269	23,4%	12,8%	23,8%	10,9	3,9
5	U Siegen	218	256	17,4%	8,7%	22,7%	13,9	2,8
6	FernU Hagen	63	78	23,8%	6,3%	21,8%	15,4	1,9
7	U Bochum	369	412	11,7%	9,2%	21,6%	12,4	1,7
8	U Münster	408	421	3,2%	11,0%	21,4%	10,3	1,5
9	U Duisburg-Essen	423	372	-12,1%	12,1%	21,0%	8,9	1,1
10	U Dortmund	299	287	-4,0%	16,1%	20,2%	4,2	0,3
11	U Düsseldorf	171	182	6,4%	11,1%	18,7%	7,6	-1,2
12	RWTH Aachen	327	362	10,7%	2,4%	13,3%	10,8	-6,6
13	U Bonn	394	404	2,5%	8,9%	12,1%	3,2	-7,8
14	DSHS Köln	24	26	8,3%	8,3%	7,7%	-0,6	-12,2
	<i>Alle Universitäten (ohne Kliniken)</i>	3.876	3.969	2,4%	10,4%	20,6%	10,1	0,7
	<i>Alle Hochschulen</i>	6.955	7.507	7,9%	11,1%	19,9%	8,8	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2001 und 2011, eigene Berechnungen.

liegt damit deutlich unter dem Durchschnitt aller Hochschulen (-6,0 Prozentpunkte). Allerdings findet in diesem Bereich eine positive Entwicklung statt: Die Kliniken konnten den Frauenanteil an den Professuren im letzten Jahrzehnt um acht Prozentpunkte erhöhen und damit mehr als verdoppeln.

Mit weitem Abstand führend ist die Universitätsklinik Bochum, deren Frauenanteil an den Professuren mitt-

lerweile über ein Drittel beträgt (34,6 %). Dies ist unter den nordrhein-westfälischen Hochschulkliniken einzigartig. Hier konnte der Frauenanteil, ausgehend von einem für die Kliniken ungewöhnlich hohen Niveau in 2001, noch einmal um über zehn Prozentpunkte gesteigert werden – und das bei gleichbleibender Anzahl an Professuren. Das bedeutet, dass frei werdende Stellen konsequent mit Frauen besetzt wurden. Die deutlichsten Steigerungen finden sich in den Universi-

Tab. A 5.4: ProfessorInnen der Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2001 und 2011

Rang ProfessorInnen	Universitätsklinik	ProfessorInnen			Frauenanteil			
		2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Diff. 2001–2011	Diff. zu NRW 2011
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	UK Bochum	26	26	0,0%	23,1%	34,6%	11,5	14,7
2	UK Duisburg-Essen	63	81	28,6%	3,2%	18,5%	15,3	-1,4
3	UK Aachen	61	95	55,7%	3,3%	16,8%	13,6	-3,1
4	UK Münster	139	108	-22,3%	9,4%	14,8%	5,5	-5,1
5	UK Köln	122	82	-32,8%	4,1%	12,2%	8,1	-7,7
6	UK Düsseldorf	94	95	1,1%	5,3%	10,5%	5,2	-9,4
7	UK Bonn	87	110	26,4%	2,3%	6,4%	4,1	-13,5
	<i>Alle Universitätskliniken</i>	592	597	0,8%	5,9%	13,9%	8,0	-6,0
	<i>Alle Hochschulen</i>	6.955	7.507	7,9%	11,1%	19,9%	8,8	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2001 und 2011.

Tab. A 5.5: ProfessorInnen der Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2001 und 2011

Rang ProfessorInnen	Fachhochschule	ProfessorInnen			Frauenanteil			
		2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Diff. 2001–2011	Diff. zu NRW 2011
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	HS für Gesundheit	(-)	13	(-)	(-)	69,2%	(-)	49,3
2	FH Bielefeld	166	188	13,3%	17,5%	30,3%	12,8	10,4
3	HS Niederrhein	204	233	14,2%	13,7%	23,6%	9,9	3,7
4	HS Bonn-Rhein-Sieg	79	123	55,7%	24,1%	23,6%	-0,5	3,7
5	FH Dortmund	184	197	7,1%	12,5%	23,4%	10,9	3,5
6	FH Düsseldorf	164	178	8,5%	14,6%	20,8%	6,2	0,9
7	FH Köln	381	405	6,3%	12,3%	19,8%	7,4	-0,1
8	FH Münster	220	245	11,4%	14,5%	19,2%	4,6	-0,7
9	HS Rhein-Waal	(-)	42	(-)	(-)	19,0%	(-)	-0,9
10	HS Bochum	112	118	5,4%	8,9%	17,8%	8,9	-2,1
11	HS Ostwestfalen-Lippe	122	160	31,1%	9,0%	17,5%	8,5	-2,4
12	HS Hamm-Lippstadt	(-)	38	(-)	(-)	15,8%	(-)	-4,1
13	HS Ruhr West	(-)	39	(-)	(-)	15,4%	(-)	-4,5
14	FH Aachen	212	209	-1,4%	8,5%	13,4%	4,9	-6,5
15	HS Westfälische	167	183	9,6%	8,4%	13,1%	4,7	-6,8
16	FH Südwestfalen	81	167	106,2%	4,9%	10,8%	5,8	-9,1
	Alle FH	2.092	2.538	21,3%	12,4%	19,7%	7,3	-0,2
	Alle Hochschulen	6.955	7.507	7,9%	11,1%	19,9%	8,8	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen. Bei der FH Südwestfalen handelt es sich bei den Daten zu 2001 nur um die darin aufgegangene Märkische FH.

tätskliniken in Duisburg-Essen und Aachen. Hier stieg der Frauenanteil, ausgehend von einem jeweils sehr niedrigen Niveau in 2001, auf fast ein Fünftel (18,5 %) bzw. ein Sechstel (16,8 %). Diese hohen Steigerungsraten könnten hier zumindest teilweise mit einer Aufstockung der Professuren zu tun haben. Den niedrigsten Frauenanteil und die niedrigste Steigerung (+4,1 Prozentpunkte) verzeichnet das Universitätsklinikum in Bonn (6,4 %). Trotz dieser Schlusslichtposition hat sich auch hier der Frauenanteil in den letzten zehn Jahren fast verdreifacht, sodass insgesamt von einer dynamischen Entwicklung in den Kliniken gesprochen werden kann.

5.1.3 Fachhochschulen

Die nordrhein-westfälischen Fachhochschulen sind beim durchschnittlichen Frauenanteil der Professuren (19,7 %) mittlerweile von den Universitäten (ohne Kliniken) überholt worden und liegen somit unter dem Landesdurchschnitt. Diese Entwicklung ist insofern bemerkenswert, als im letzten Jahrzehnt die landesweite Zahl der Fachhochschulprofessuren um

21,3 % gestiegen ist. In absoluten Zahlen bedeutet dies, dass fast 500 Professuren neu geschaffen wurden – und damit sehr viel mehr als an den Universitäten mit nur knapp 100 neuen Professuren. Frauen haben von dieser Entwicklung weniger profitiert, ihr Anteil hat sich an den Fachhochschulen vergleichsweise auf einem niedrigeren Niveau erhöht (+7,3 Prozentpunkte).

Die neu gegründete Hochschule für Gesundheit steht mit ihrem Frauenanteil von mehr als zwei Dritteln (69,2 %) an der Spitze, was vor allem auf ihren traditionell frauendominierten Fächerschwerpunkt zurückzuführen ist. Die anderen Fachhochschulen folgen mit weitem Abstand von fast 40 Prozentpunkten. Führend unter diesen ist die FH Bielefeld mit einem Frauenanteil von fast einem Drittel (30,3 %), sie konnte ihren Frauenanteil in den Jahren von 2001 bis 2011 um mehr als zehn Prozentpunkte erhöhen. Die Hochschule Niederrhein, die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg sowie die FH Dortmund weisen ebenfalls überdurchschnittliche Frauenanteile von fast einem Viertel auf. Der Frauenanteil an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg ist allerdings – entgegen der allgemeinen

Tab. A 5.6: ProfessorInnen der Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2001 und 2011

Rang ProfessorInnen	Kunsthochschule	ProfessorInnen			Frauenanteil			
		2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Diff. 2001–2011	Diff. zu NRW 2011
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	Kunst-HS für Medien Köln	32	27	-15,6 %	12,5 %	29,6 %	17,1	9,7
2	Kunstakademie Münster	18	22	22,2 %	22,2 %	27,3 %	5,1	7,4
3	HS für Musik Detmold	79	53	-32,9 %	17,7 %	26,4 %	8,7	6,5
4	HS für Musik Köln	110	121	10,0 %	21,8 %	25,6 %	3,8	5,7
5	Folkwang U der Künste	87	100	14,9 %	18,4 %	21,0 %	2,6	1,1
6	Kunstakademie Düsseldorf	31	35	12,9 %	16,1 %	20,0 %	3,9	0,1
7	Robert Schumann HS Düsseldorf	38	45	18,4 %	13,2 %	17,8 %	4,6	-2,1
	<i>Alle Kunst-HS</i>	<i>395</i>	<i>403</i>	<i>2,0 %</i>	<i>18,2 %</i>	<i>23,6 %</i>	<i>5,3</i>	<i>3,7</i>
	<i>Alle Hochschulen</i>	<i>6.955</i>	<i>7.507</i>	<i>7,9 %</i>	<i>11,1 %</i>	<i>19,9 %</i>	<i>8,8</i>	<i>(-)</i>

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Tendenz – im letzten Jahrzehnt leicht gesunken. Das Schlusslicht bildet die FH Südwestfalen. Dort ist nur jede neunte Professur (10,8 %) mit einer Frau besetzt.

5.1.4 Kunsthochschulen

Die Kunsthochschulen konnten im Laufe des letzten Jahrzehnts ihren Frauenanteil bei den Professuren erhöhen (Tab. A 5.6). Sie weisen mit fast einem Viertel im Durchschnitt einen höheren Frauenanteil auf als die Universitäten und die Fachhochschulen. Allerdings lag das Niveau bereits 2001 erheblich höher als bei den anderen Hochschularten, sodass die Steigerung von 5,3 Prozentpunkten im Vergleich nur mäßig ausfällt.

Die Kunsthochschule für Medien in Köln ist besonders hervorzuheben, da sie ihren Frauenanteil über zehn Jahre um 17,1 Prozentpunkte auf nunmehr fast ein Drittel erhöht hat, obwohl die Anzahl an Professuren um 15,6 % reduziert wurde. Noch deutlicher ist die Hochschule für Musik in Detmold von der Personalreduktion betroffen. Hier wurden die Professuren um ein Drittel reduziert (-32,9 %). Trotzdem konnte der Frauenanteil um 8,7 Prozentpunkte gesteigert werden. Die Robert Schumann Hochschule in Düsseldorf bildet mit dem niedrigsten Frauenanteil (17,8 %) das Schlusslicht der Kunsthochschulen und weicht als einzige Kunsthochschule negativ vom Landesdurchschnitt ab. Die Folkwang Universität der Künste hat die geringste Steigerung von 2,6 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Eine vergleichbar niedrige Steigerung findet sich auch in den anderen Traditionshochschulen, der Kunstakademie Düsseldorf und der Hochschule für Musik und Tanz Köln.

5.1.5 Professorinnen und Professoren nach Fächergruppen

Die vorangegangene Analyse der Frauenanteile an den Professuren innerhalb der einzelnen Hochschularten liefert ein Bild von bestehenden Geschlechterungleichheiten, das bei manchen Hochschulen erkennbar mit der fachlichen Schwerpunktsetzung zusammenhängt. Zu erwarten ist, dass sich die horizontale Segregation nach Fächergruppen (vgl. Kap. 2) auf der Ebene der Professuren am deutlichsten abbildet, weil sie in diesem Bereich durch die vertikale Segregation nach Statusgruppen verstärkt wird. Für die Analyse wurden die Fächergruppen⁴⁷ der amtlichen Statistik für 2011 nach Lehr- und Forschungsbereichen aufgeschlüsselt, um ein differenziertes Bild der aktuellen fachlichen Geschlechtersegregation an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW zu erhalten.

⁴⁷ Bei der Beschreibung der Frauenanteile werden die Gruppe „Außerhalb der Studienbereichsgliederung“ (umfasst die Zentralen Einrichtungen wie Rechenzentrum, Zentrale Hochschulverwaltung oder Zentralbibliothek) sowie die Veterinärmedizin nicht mit einbezogen (Veterinärmedizin kann man in NRW nicht studieren, aber zwei Veterinärmediziner sind an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe tätig). Ebenso werden einzelne Fächer mit Gesamtzahlen von unter zehn ProfessorInnen bei der Beschreibung nicht berücksichtigt, da hier von Zufallsschwankungen ausgegangen werden muss.

Vergleicht man zunächst die acht zusammengefassten Fächergruppen, findet sich der höchste Frauenanteil bei den *Sprach- und Kulturwissenschaften* mit über einem Drittel Professorinnen (36,6 %) und der niedrigste bei den *Ingenieurwissenschaften*, wo nur jede zehnte Professur mit einer Frau besetzt ist (9,9 %). Damit bilden sich traditionelle fachliche Segregationslinien immer noch auf der professoralen Ebene ab. Eine genauere Aufschlüsselung nach Fächern⁴⁸ fördert erhebliche Unterschiede innerhalb der Fächergruppen zutage. So finden sich gerade in der Fächergruppe mit dem höchsten Frauenanteil, den *Sprach- und Kulturwissenschaften*, erhebliche Differenzen von bereits geschlechterparitätisch besetzten Fächern wie *Anglistik*, *Amerikanistik* (52,4 %) und *Erziehungswissenschaften* (48,1 %) bis hin zu männerdominierten Fächern wie *Evangelische* und *Katholische Theologie* sowie *Philosophie* mit Frauenanteilen von deutlich unter einem Viertel.

In der Fächergruppe *Kunst, Kunstwissenschaft*, die sich mit einem Frauenanteil von 28,6 % bereits deutlich über dem Durchschnitt⁴⁹ der Hochschulen in NRW befindet, fällt vor allem der vergleichsweise geringe Professorinnenanteil im Fach *Musik, Musikwissenschaft* (21,7 %) neben den anderen Fächern auf, die allesamt Frauenanteile von über 30 % aufweisen.

Die Fächergruppe *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, mit ihrem Frauenanteil nahe am Durchschnitt (21,5 %), verfügt ebenfalls intern über eine große Spannweite. Der höchste Frauenanteil findet sich im traditionell Frauen zugeschriebenen Bereich *Sozialwesen* (42,4 %), gefolgt von den *Sozialwissenschaften* (35,2 %). Dagegen wird in den *Wirtschaftswissenschaften* nur ein Sechstel der Professuren von Frauen besetzt. Noch weniger Frauen finden sich im *Wirtschaftsingenieurwesen* (8,3 %).

Die Fächergruppe *Humanmedizin* weist insgesamt einen niedrigen Frauenanteil auf: Nur jede sechste Professur ist hier von einer Frau besetzt. Dabei stechen allerdings die *Gesundheitswissenschaften* als geschlechtergemischter Bereich mit einem Frauenanteil von 55,6 % hervor. Die *Gesundheitswissenschaften*, zu denen u. a.

Gesundheitspädagogik und *Pflegewissenschaft* gehören, werden vorrangig von Fachhochschulen⁵⁰ angeboten. Der klinisch-medizinische Bereich bleibt jedoch eine Männerdomäne – dies gilt verstärkt auch noch einmal für die klinisch-praktisch ausgerichteten Fächer.

Aufschlussreich ist aus der Geschlechterperspektive ebenfalls die Betrachtung der MINT-Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften*. Während der durchschnittliche Frauenanteil mit 13,6 % sehr gering ist, weisen vor allem die Fächer *Biologie* (20,4 %) und *Pharmazie* (21,2 %) höhere Frauenanteile⁵¹ auf, die jedoch immer noch weit von der Parität entfernt sind. Als deutlich männerdominiert erweisen sich dagegen die Bereiche *Physik, Astronomie* sowie *Geowissenschaften (ohne Geographie)* mit jeweils unter 8 % Professorinnen.

Auch die MINT-Fächergruppe mit dem niedrigsten Frauenanteil – *Ingenieurwissenschaften* – erweist sich intern als heterogen. Während die Fächer *Architektur* und *Raumplanung* mit Frauenanteilen von jeweils fast einem Viertel intern die Spitzenreiter sind, finden sich in den Fächern *Verkehrstechnik, Nautik* sowie *Elektrotechnik* Frauenanteile von unter 5 %. Diese Fächer sind dabei nicht einmal die Schlusslichter, denn in den *Ingenieurwissenschaften* gibt es an nordrhein-westfälischen Hochschulen auch Fächer ganz ohne Professorinnen. Allerdings sind auch die Fächer mit höherem Frauenanteil zumindest auf der professoralen Ebene weit von der Parität entfernt.

Die Analyse der aktuellen Frauenanteile in einzelnen Fächern zeigt, dass auf der ProfessorInnenebene vielfach die traditionellen und bekannten Differenzierungslinien noch deutlich sichtbar sind. Nach wie vor sind die techniknahen Fächer Männern zugeordnet und die Fächer, die eine vermeintlich größere Nähe zum Menschen und zum Sozialen aufweisen, stärker mit Frauen besetzt, wenn auch selbst diese Fächer größtenteils noch weit von einer Geschlechterparität entfernt sind. Die Analyse verdeutlicht, dass Betrachtungen auf einer niedrigeren Aggregationsebene wichtig sind, um die unterschiedlichen Fachkulturen statistisch zu erfassen und in einem zweiten Schritt nach möglichen Ursachen zu suchen.

⁴⁸ In der amtlichen Statistik ist auf der zweiten Aggregationsebene (nach der Fächergruppe) die Rede von „Lehr- und Forschungsbereichen (fachlich)“. Der Einfachheit halber werden diese hier als „Fächer“ bezeichnet. Unterhalb dieser Ebene befindet sich nur noch das jeweilige Fachgebiet.

⁴⁹ Der Durchschnitt ist hier ein Maßstab mit begrenzter Reichweite, da er mit einem Frauenanteil von lediglich einem Fünftel an den Professuren eher niedrig ausfällt.

⁵⁰ Nur in einer nordrhein-westfälischen Universität (Bielefeld) ist das Fach Gesundheitswissenschaften auf der professoralen Ebene besetzt.

⁵¹ Der Bereich *Mathematik, Naturwissenschaften allgemein*, der einen noch höheren Frauenanteil aufweist, wird hier aufgrund der einstelligen Fallzahlen nicht berücksichtigt.

Tab. A 5.7: ProfessorInnen nach Fächergruppen und Lehr- und Forschungsbereich 2011

Fächergruppe	Lehr- und Forschungsbereich	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil (%)
<i>Mathematik, Naturwissenschaften</i>		1.705	1.473	232	13,6 %
	Mathematik, Naturwissenschaften allgemein	7	5	2	28,6 %
	Pharmazie	33	26	7	21,2 %
	Biologie	226	180	46	20,4 %
	Mathematik	349	297	52	14,9 %
	Geographie	54	46	8	14,8 %
	Chemie	274	236	38	13,9 %
	Informatik	377	328	49	13,0 %
	Physik, Astronomie	306	282	24	7,8 %
	Geowissenschaften (ohne Geographie)	79	73	6	7,6 %
<i>Ingenieurwissenschaften</i>		1.635	1.473	162	9,9 %
	Architektur	210	156	54	25,7 %
	Raumplanung	21	16	5	23,8 %
	Ingenieurwissenschaften allgemein	51	44	7	13,7 %
	Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt	10	9	1	10,0 %
	Bauingenieurwesen	194	176	18	9,3 %
	Maschinenbau/Verfahrenstechnik	677	619	58	8,6 %
	Elektrotechnik	403	385	18	4,5 %
	Verkehrstechnik, Nautik	29	28	1	3,4 %
	Bergbau, Hüttenwesen	20	20	0	0,0 %
	Vermessungswesen	20	20	0	0,0 %
<i>Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften</i>		1.362	1.069	293	21,5 %
	Sozialwesen	125	72	53	42,4 %
	Sozialwissenschaften	125	81	44	35,2 %
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften allgemein	14	10	4	28,6 %
	Politikwissenschaften	44	34	10	22,7 %
	Rechtswissenschaften	248	199	49	19,8 %
	Wirtschaftswissenschaften	792	660	132	16,7 %
	Wirtschaftsingenieurwesen mit wirtschaftswissenschaftlichem Schwerpunkt	12	11	1	8,3 %
	Regionalwissenschaften	1	1	0	0,0 %
	Verwaltungswissenschaften	1	1	0	0,0 %
<i>Sprach- und Kulturwissenschaften</i>		1.169	741	428	36,6 %
	Anglistik, Amerikanistik	84	40	44	52,4 %
	Erziehungswissenschaften	154	80	74	48,1 %
	Sprach- und Kulturwissenschaften allgemein	22	12	10	45,5 %
	Romanistik	59	33	26	44,1 %
	Allgemeine und vergleichende Literatur- und Sprachwissenschaft	60	34	26	43,3 %
	Kulturwissensch. i. e. S.	7	4	3	42,9 %
	Germanistik (Deutsch, Germanische Sprachen ohne Anglistik)	144	85	59	41,0 %
	Sonderpädagogik	49	29	20	40,8 %
	Sonstige/Außereurop. Sprach- und Kulturwissenschaften	54	32	22	40,7 %
	Psychologie	123	76	47	38,2 %
	Bibliothekswissenschaft, Dokumentation	29	19	10	34,5 %
	Altphilologie (Klassische Philologie)	23	17	6	26,1 %
	Geschichte	152	113	39	25,7 %
	Philosophie	68	53	15	22,1 %

	Katholische Theologie	71	56	15	21,1 %
	Evangelische Theologie	64	53	11	17,2 %
	Slawistik, Baltistik, Finno-Ugristik	6	5	1	16,7 %
	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	666	550	116	17,4 %
	Gesundheitswissenschaften allgemein	45	20	25	55,6 %
	Vorklinische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)	101	80	21	20,8 %
	Klinisch-Theoretische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)	198	166	32	16,2 %
	Klinisch-Praktische Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)	299	263	36	12,0 %
	Zahnmedizin (klinisch-praktisch)	23	21	2	8,7 %
	Kunst, Kunstwissenschaft	660	471	189	28,6 %
	Kunst, Kunstwissenschaft allgemein	60	37	23	38,3 %
	Bildende Kunst	96	62	34	35,4 %
	Darst. Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft	56	37	19	33,9 %
	Gestaltung	148	100	48	32,4 %
	Musik, Musikwissenschaft	300	235	65	21,7 %
	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	102	78	24	23,5 %
	Ernährungs- und Haushaltswissenschaften	47	32	15	31,9 %
	Agrarwissenschaften, Lebensmittel- und Getränketechnologie	43	35	8	18,6 %
	Landespflege, Umweltgestaltung	10	9	1	10,0 %
	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften allgemein	2	2	0	0,0 %
	Sport	55	47	8	14,5 %
	Veterinärmedizin	2	2	0	0,0 %
	Außerhalb der Studienbereichsgliederung	151	110	41	27,2 %
	Alle Fächergruppen (inkl. Zentrale Einrichtungen)	7.507	6.014	1.493	19,9%

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2011; eigene Berechnungen. Sortiert nach der Gesamtzahl der Professuren in der Fächergruppe und innerhalb dieser Fächergruppe nach dem Frauenanteil.

Resümee

In der Statusgruppe der ProfessorInnen hat sich im letzten Jahrzehnt der durchschnittliche Frauenanteil an den nordrhein-westfälischen Hochschulen nahezu verdoppelt. Aktuell haben Frauen aber nur ein Fünftel der Professuren inne, eine geschlechtergerechte Verteilung ist noch lange nicht erreicht. Der stärkste Nachholbedarf besteht an den Universitätskliniken, wo sich jedoch bereits eine positive Entwicklung abzeichnet.

Die höchste Steigerung des Frauenanteils ist an den Universitäten (ohne Kliniken) sichtbar, während sich die Entwicklung an den Fachhochschulen trotz der im Vergleich stärksten Personalaufstockung moderater vollzieht. An den Kunst- und Musikhochschulen verläuft die Steigerung eben-

falls mäßig, allerdings ausgehend von einem höheren Niveau, sodass sie im Vergleich den höchsten Frauenanteil an den Professorinnen aufweisen.

Die Unterschiede in der Repräsentanz von Frauen liegen weniger auf der Ebene der Hochschularten, sondern werden vor allem bei einer Analyse nach Fachrichtung deutlich. Auf der Fächerebene zeigt sich eine nach wie vor starke Geschlechtersegregation, die entlang der traditionellen und bereits bekannten Segregationslinien verläuft: Die techniknahen Fächer sind von Männern dominiert, während Frauen in den als sozial und menschen-nah attribuierten Fächern stärker vertreten sind. Hervorzuheben sind hier vor allem die Gesundheitswissenschaften, die sich – in Abgrenzung zur traditionellen Klinischen Humanmedizin – als ein von Frauen dominierter Bereich herausbilden.

5.2 HAUPTAMTLICHES WISSENSCHAFTLICHES UND KÜNSTLERISCHES PERSONAL (OHNE PROFESSUREN) IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW NACH HOCHSCHULFORM UND GESCHLECHT

In diesem Kapitel steht eine weitere Teilgruppe des wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulpersonals im Fokus: das hauptamtliche oder auch hauptberufliche Personal (ohne die Professuren). Aus dieser Statusgruppe wird in der Regel der wissenschaftliche bzw. künstlerische⁵² Nachwuchs rekrutiert – und zumindest die klassischen akademischen Karrierewege verlaufen über Stadien der Beschäftigung an einer Hochschule. Daher lassen sich aus der Entwicklung der Frauenanteile innerhalb des letzten Jahrzehnts Aussagen darüber ableiten, welches quantitative Potenzial für eine akademische Karriere bereitsteht. Ein späterer Vergleich mit dem Frauenanteil bei den Professuren liefert Hinweise dafür, inwieweit dieses Potenzial für die nächsthöhere Statusgruppe genutzt wird.

Das hauptamtliche Personal umfasst die wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen, die DozentInnen und AssistentInnen sowie die neuere Personalgruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Die nach statistischer Definition (vgl. IT NRW 2013a: 85) ebenfalls enthaltenen ProfessorInnen wurden für diese Analyse herausgerechnet, da sie bereits gesondert analysiert wurden und gerade die Gegenüberstellung von ProfessorInnen mit dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal hier von Interesse ist. Nicht enthalten ist das *nebenberuflich* tätige wissenschaftliche Personal. Dazu gehören Lehrbeauftragte und wissenschaftliche sowie studentische Hilfskräfte.⁵³

Im NRW-Durchschnitt ist der Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal im letzten Jahrzehnt um 9,5 Prozentpunkte auf 39,6 % gestiegen (Tab. A 5.8). Das bedeutet: Vier von zehn hauptamtlichen Stellen unterhalb der Professur sind mittlerweile mit Frauen besetzt. Dies ist zwar eine positive Entwicklung, entspricht jedoch noch immer nicht der Parität

und auch nicht dem Frauenanteil der nächstunteren Statusgruppe, den Studierenden, der mittlerweile bei 46,1 % liegt (vgl. Kap. 4).

5.2.1 Universitäten

Die Universitäten sind Haupt-ArbeitgeberInnenorganisationen für das wissenschaftliche Personal (ohne Professuren), daher kommt der Entwicklung ihrer Geschlechterverteilung eine Schlüsselbedeutung zu. Insgesamt hat sich der Frauenanteil am wissenschaftlich-künstlerischen Personal der Universitäten im letzten Jahrzehnt um 8,1 Prozentpunkte erhöht und beträgt mittlerweile etwas mehr als ein Drittel (Tab. A 5.8). Damit liegt gerade in der traditionsreichsten Hochschulart der Frauenanteil immer noch auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau. Allerdings hatten die Universitäten im Vergleich der Hochschularten mit einem Frauenanteil von nur etwas über einem Viertel beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal das niedrigste Ausgangsniveau in 2001. Die Aufstockung des Personalbestands um 37,1 %, die im Beobachtungszeitraum stattgefunden hat, konnte offensichtlich auch für eine Erhöhung des Frauenanteils genutzt werden.

Am höchsten ist der Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an den Universitäten Bielefeld, Köln und Düsseldorf mit je 42,0 %. Während die Universitäten Bielefeld und Düsseldorf bereits 2001 einen deutlich überdurchschnittlichen Frauenanteil aufwiesen, hat die Universität Köln im letzten Jahrzehnt kräftig aufgeholt und konnte ihren Frauenanteil um 10,1 Prozentpunkte steigern. Dies ist offensichtlich auch darauf zurückzuführen, dass das Personal an dieser Universität innerhalb des letzten Jahrzehnts deutlich aufgestockt wurde.

Die höchste Steigerung des Frauenanteils zeigt sich bei den Universitäten Duisburg-Essen (+12,8 %), Wuppertal (+12,3 %) und Dortmund (+12,1 %). Die einzige Universität, in der der Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal im Berichtszeitraum gesunken ist, ist die Universität Paderborn. Sie hat ihre Spitzenreiterposition von 2001 verloren, als nahezu die Hälfte dieser Stellen mit Frauen besetzt waren, und verbleibt nur noch mit gut einem Drittel Frauen.

⁵² Zu den Voraussetzungen für eine künstlerische Hochschulkarriere liegen bislang nur wenige Studienergebnisse vor. In einer Befragung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an künstlerischen Hochschulen wird zumindest der künstlerischen Karriere außerhalb bzw. neben der Lehrtätigkeit an der Hochschule eine eigenständige Bedeutung für eine spätere Professur beigemessen, auch wenn sich die Befragten weitgehend einig waren, dass die Tätigkeit innerhalb der Hochschule prozentual das größere Gewicht hat (vgl. Fritzen/Kneer/Sasso-Fruth 2010: 10).

⁵³ Gerade bezüglich der Tätigkeit als wissenschaftliche Hilfskraft, die häufig als Einstieg in ein wissenschaftliches Beschäftigungsverhältnis gewählt wird, wäre eine Analyse unter Geschlechteraspekten aufschlussreich. Dies konnte im Rahmen dieses Gender-Reports jedoch nicht weiter vertieft werden.

Tab. A 5.8: Hauptamtliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal (ohne ProfessorInnen) an den Universitäten (ohne Kliniken) in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2001 und 2011

Rang ha. wiss.- künstl. Personal	Universität	Ha. wiss.-künstl. Personal			Frauenanteil			
		2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Diff. 2001– 2011	Diff. zu NRW 2011
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	U Bielefeld	1.206	1.377	14,2%	35,6%	42,0%	6,5	2,4
2	U Köln	1.473	2.036	38,2%	31,9%	42,0%	10,1	2,4
3	U Düsseldorf	734	963	31,2%	36,5%	42,0%	5,4	2,4
4	DSHS Köln	172	272	58,1%	36,0%	40,4%	4,4	0,8
5	U Duisburg-Essen	1.437	2.014	40,2%	26,1%	38,9%	12,8	-0,7
6	U Münster	1.749	2.656	51,9%	28,2%	38,4%	10,1	-1,2
7	U Bonn	1.752	2.390	36,4%	28,8%	37,9%	9,0	-1,7
8	U Bochum	1.866	2.405	28,9%	26,4%	35,8%	9,5	-3,8
9	U Dortmund	1.362	1.796	31,9%	23,3%	35,4%	12,1	-4,2
10	U Wuppertal	645	846	31,2%	22,8%	35,1%	12,3	-4,5
11	FernU Hagen	366	380	3,8%	29,8%	34,5%	4,7	-5,1
12	U Paderborn	744	1.010	35,8%	48,8%	34,1%	-14,7	-5,5
13	U Siegen	485	800	64,9%	22,9%	32,8%	9,9	-6,9
14	RWTH Aachen	2.534	3.717	46,7%	16,3%	24,2%	8,0	-15,4
	<i>Alle Universitäten (ohne Kliniken)</i>	<i>16.525</i>	<i>22.662</i>	<i>37,1%</i>	<i>27,6%</i>	<i>35,7%</i>	<i>8,1</i>	<i>-3,9</i>
	<i>Alle Hochschulen</i>	<i>24.341</i>	<i>35.000</i>	<i>43,8%</i>	<i>30,1%</i>	<i>39,6%</i>	<i>9,5</i>	<i>(-)</i>

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2001 und 2011, eigene Berechnungen.

Das Schlusslicht bildet mit weitem Abstand die RWTH Aachen mit einem Frauenanteil von lediglich knapp einem Viertel und damit 15,4 Prozentpunkten unter dem Landesdurchschnitt. Hier konnte jedoch im letzten Jahrzehnt der Frauenanteil um acht Prozentpunkte gesteigert werden, was angesichts des ingenieurwissenschaftlichen Schwerpunkts eine beachtliche Entwicklung markiert.

5.2.2 Universitätskliniken

An den Kliniken ist, bezogen auf die Statusgruppe des wissenschaftlichen Personals (ohne Professuren), mittlerweile die Geschlechterparität erreicht. Diese Entwicklung war zu Anfang des letzten Jahrzehnts noch keineswegs absehbar, als gerade einmal etwas mehr als ein Drittel der Stellen von Frauen besetzt war. Im gleichen Zeitraum ist auch die Anzahl der Stellen um deutlich mehr als ein Drittel gestiegen. Offensichtlich konnte diese Welle an Neubesetzungen auch für eine Veränderung in Richtung Gleichstellung genutzt werden. Damit erweisen sich die Kliniken als die Hochschulart mit dem höchsten Frauenanteil. Zu beachten ist allerdings, dass die hier erhobene Parität alle Unterschiede innerhalb dieser Personalgruppe ausblendet, also ob es sich um befristete oder unbefristete sowie um Vollzeit- oder Teilzeitstellen handelt.

Auch bei einer Aufschlüsselung nach einzelnen Universitätskliniken ergibt sich ein überraschend homogenes Bild: Die Frauenanteile an den einzelnen Kliniken variieren insgesamt nur wenig um die 50%-Marke. Die höchsten Frauenanteile finden sich an den Kliniken der Universität Köln (52,5%) und der RWTH Aachen (52,3%), der vergleichsweise niedrigste an der Klinik der Universität Münster (48,0%). Diese Klinik verzeichnet auch den geringsten Personalzuwachs.

5.2.3 Fachhochschulen

Der Frauenanteil am Personal in den Fachhochschulen beträgt etwas mehr als ein Drittel (35,8%) und liegt damit 3,8 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt aller Hochschularten. Diesbezüglich unterscheiden sich die Fachhochschulen im Durchschnitt kaum von den Universitäten. Innerhalb des letzten Jahrzehnts hat sich jedoch in den Fachhochschulen – im Gegensatz zu den anderen Hochschularten – die Personalstruktur unterhalb der Professur erheblich verändert: Das hauptamtliche Personal wurde fast verdreifacht. Dies ist nur zu einem kleinen Teil auf die vier Neugründungen in diesem Zeitraum zurückzuführen. Vielmehr haben vor allem die bereits bestehenden Hochschulen ihr wissenschaftliches Personal (ohne Professuren) erheblich aufgestockt. Hier spie-

Tab. A 5.9: Hauptamtliches wissenschaftliches Personal (ohne ProfessorInnen) an Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2001 und 2011

Rang hauptamtl. wiss. Personal	Universitäts- klinik	Hauptamtl. wissenschaftl. Personal			Frauenanteil			
		2001	2011	Verände- rungsrate 2001–2011	2001	2011	Diff. 2001– 2011	Diff. zu NRW 2011
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	UK Köln	1.158	1.684	45,4%	37,0%	52,5%	15,4	12,9
2	UK Aachen	1.033	1.556	50,6%	39,3%	52,3%	13,0	12,7
3	UK Duisburg- Essen	806	1.146	42,2%	34,6%	49,4%	14,8	9,8
4	UK Bonn	970	1.573	62,2%	35,1%	49,3%	14,2	9,7
5	UK Düsseldorf	1.125	1.476	31,2%	34,6%	48,9%	14,3	9,3
6	UK Bochum	157	237	51,0%	42,0%	48,5%	6,5	8,9
7	UK Münster	1.442	1.663	15,3%	36,5%	48,0%	11,5	8,4
	<i>Alle Universitäts- kliniken</i>	<i>6.691</i>	<i>9.335</i>	<i>39,5%</i>	<i>36,4%</i>	<i>50,1%</i>	<i>13,7</i>	<i>10,5</i>
	<i>Alle Hochschulen</i>	<i>24.341</i>	<i>35.000</i>	<i>43,8%</i>	<i>30,1%</i>	<i>39,6%</i>	<i>9,5</i>	<i>(-)</i>

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2001 und 2011, eigene Berechnungen.

Tab. A 5.10: Hauptamtliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal (ohne ProfessorInnen) an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2001 und 2011

Rang ha. wiss.- künstl. Personal	Fachhochschule	Ha. wiss.-künstl. Personal			Frauenanteil			
		2001	2011	Verände- rungsrate 2001–2011	2001	2011	Diff. 2001– 2011	Diff. zu NRW 2011
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	HS für Gesundheit	(-)	28	(-)	(-)	82,1%	(-)	42,5
2	HS Niederrhein	125	228	82,4%	38,4%	56,1%	17,7	16,5
3	FH Bielefeld	102	180	76,5%	29,4%	44,4%	15,0	4,8
4	HS Hamm- Lippstadt	(-)	18	(-)	(-)	44,4%	(-)	4,8
5	HS Rhein-Waal	(-)	37	(-)	(-)	43,2%	(-)	3,6
6	FH Südwestfalen	2	34	1600,0%	0,0%	41,2%	41,2	1,6
7	FH Köln	48	592	1133,3%	45,8%	39,7%	-6,1	0,1
8	FH Münster	161	308	91,3%	32,9%	38,0%	5,1	-1,6
9	HS Bonn-Rhein- Sieg	64	155	142,2%	48,4%	36,8%	-11,7	-2,8
10	HS Ruhr West	(-)	32	(-)	(-)	34,4%	(-)	-5,2
11	FH Aachen	165	270	63,6%	24,8%	31,1%	6,3	-8,5
12	HS Bochum	79	150	89,9%	25,3%	28,7%	3,4	-10,9
13	HS Westfälische	148	237	60,1%	20,9%	27,0%	6,1	-12,6
14	FH Düsseldorf	12	172	1333,3%	50,0%	26,2%	-23,8	-13,4
15	HS Ostwestfalen- Lippe	76	229	201,3%	18,4%	24,0%	5,6	-15,6
16	FH Dortmund	23	162	604,3%	26,1%	21,6%	-4,5	-18,0
	<i>Alle FH</i>	<i>1.005</i>	<i>2.832</i>	<i>181,8%</i>	<i>30,0%</i>	<i>35,8%</i>	<i>5,8</i>	<i>-3,8</i>
	<i>Alle Hochschulen</i>	<i>24.341</i>	<i>35.000</i>	<i>43,8%</i>	<i>30,1%</i>	<i>39,6%</i>	<i>9,5</i>	<i>(-)</i>

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2001 und 2011, eigene Berechnungen.
Bei der FH Südwestfalen handelt es sich bei den Daten zu 2001 nur um die darin aufgegangene Märkische FH.

gelt sich die Entwicklung, dass Lehraufgaben verstärkt von MitarbeiterInnen wahrgenommen werden. Im Zuge dieser erheblichen Personalaufstockung konnte allerdings der Frauenanteil zwischen 2001 und 2011 nur um 5,8 Prozentpunkte gesteigert werden. Dies ist im Vergleich der Hochschularten die geringste Steigerung und angesichts verbreiteter Gleichstellungsmaßnahmen auch in den Fachhochschulen ein schwaches Ergebnis.

Die Betrachtung der einzelnen Hochschulen eröffnet ein heterogenes Spektrum. An der Spitze findet sich die 2009 neu gegründete Hochschule für Gesundheit mit einem ungewöhnlichen Frauenanteil von über vier Fünfteln (82,1 %). Dies ist angesichts des fachlichen Schwerpunkts wenig überraschend, verweist aber auch auf die starke Geschlechtersegregation in den Gesundheitsberufen. Einen Frauenanteil oberhalb der 50-%-Marke weist daneben nur die Hochschule Niederrhein auf (56,1 %).

Den geringsten Frauenanteil am Personal weist die Fachhochschule Dortmund auf, die nur etwas mehr als ein Fünftel Frauen beschäftigt. Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass der Frauenanteil im letzten Jahrzehnt um 4,5 Prozentpunkte gesunken ist – trotz einer massiven Personalaufstockung. Die Hochschule Ostwestfalen-Lippe dagegen mit dem aktuell zweitniedrigsten Frauenanteil konnte ihren Schlusslicht-Platz von 2001 verlassen, da sich der Frauenanteil hier um 5,6 Prozentpunkte erhöht hat. Angesichts der Tatsache, dass im selben Zeitraum das Personal verdreifacht wurde, fällt die Erhöhung jedoch moderat aus.

Obwohl an den meisten Fachhochschulen im letzten Jahrzehnt eine Steigerung des Frauenanteils zu beobachten ist, gibt es doch immerhin vier Hochschulen

mit einer gegenläufigen Entwicklung. Am stärksten ist der Frauenanteil an der Fachhochschule Düsseldorf gesunken, wo er sich – ausgehend von einer Geschlechterparität – geradezu halbiert hat. Auch die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg und die Fachhochschule Köln konnten ihren vormals überdurchschnittlichen Frauenanteil nahe an der Parität nicht halten.

5.2.4 Kunsthochschulen

An den Kunsthochschulen des Landes hat sich im Beobachtungszeitraum eine Entwicklung in Richtung Parität vollzogen. Der Frauenanteil am künstlerischen (und wissenschaftlichen) Personal beträgt nunmehr 46,2 % und ist im letzten Jahrzehnt enorm gestiegen. Damit stellen die Kunsthochschulen sowohl die Universitäten als auch die Fachhochschulen in den Schatten, was die Geschlechterverteilung ihres Personals betrifft. Die Personalaufstockung um 42,5 % im letzten Jahrzehnt konnte offensichtlich auch für eine Erhöhung des Frauenanteils genutzt werden. Allerdings ist die Anzahl der hauptamtlichen MitarbeiterInnen an den Kunsthochschulen immer noch sehr gering.

Auch innerhalb der Kunsthochschulen gibt es ein breites Spektrum an Geschlechterverteilungen: von der Kunstakademie Münster, die einen Frauenanteil von nur einem Drittel aufweist, bis hin zur Kunsthochschule für Medien Köln mit 61,5 % Frauen. Die stärkste Steigerung ist ebenfalls bei der Kunsthochschule für Medien zu verzeichnen, die ihren Frauenanteil im Beobachtungszeitraum mehr als verdoppelt hat – und das ohne eine nennenswerte Personalaufstockung. Bei der Folkwang Universität der Künste stagniert der Frauenanteil und deshalb wurde sie – bis auf die Kunstakademie Münster – von allen anderen Kunst- und Musikhochschulen überholt wurde.

Resümee

Das hauptamtliche wissenschaftliche und künstlerische Personal unterhalb der Professur, der sogenannte akademische Mittelbau, hat im letzten Jahrzehnt an Bedeutung gewonnen, indem es zahlenmäßig stark aufgestockt wurde – sehr viel stärker als die anderen Personalgruppen (ProfessorInnen und MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung). Gleichzeitig hat im Berichtszeitraum eine deutliche Entwicklung in Richtung einer Geschlechterparität stattgefunden, die allerdings mit

knapp 40 % an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes noch nicht erreicht ist. Auch der Frauenanteil der nächstunteren Statusgruppe, der Studentinnen, der im sogenannten Kaskadenmodell als Bezugspunkt dient und bei 46,1 % liegt, wird noch deutlich unterschritten.

Innerhalb der Hochschularten gibt es erhebliche Differenzen. Vorreiter sind die Kliniken mit einer geschlechterparitätischen Besetzung dieser Personalgruppe, gefolgt von den Kunsthochschulen mit einem Anteil nahe der Parität. An den Univer-

sitäten und Fachhochschulen besteht jedoch mit Frauenanteilen von jeweils etwas mehr als einem Drittel noch erheblicher Nachholbedarf. Bei den Universitäten fällt der vergleichsweise niedrige Frauenanteil besonders ins Gewicht, weil es sich

hier um die Haupt-ArbeitgeberInnen für das wissenschaftlich-künstlerische Personal handelt. Bei den Fachhochschulen konnte trotz einer erheblichen Personalaufstockung in den letzten Jahren der Frauenanteil nur mäßig erhöht werden.

Tab. A 5.11: Hauptamtliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal (ohne ProfessorInnen) an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2001 und 2011

Rang ha. wiss.- künstl. Personal	Kunsthoch- schule	Ha. wiss.-künstl. Personal			Frauenanteil			
		2001	2011	Verände- rungsrate 2001–2011	2001	2011	Diff. 2001– 2011	Diff. zu NRW 2011
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	Kunst-HS für Medien Köln	24	26	8,3 %	25,0 %	61,5 %	36,5	21,9
2	HS für Musik Köln	25	22	-12,0 %	52,0 %	59,1 %	7,1	19,5
3	Robert Schumann HS Düsseldorf	6	4	-33,3 %	16,7 %	50,0 %	33,3	10,4
4	Kunstakademie Düsseldorf	6	22	266,7 %	33,3 %	45,5 %	12,1	5,9
5	HS für Musik Detmold	24	31	29,2 %	37,5 %	41,9 %	4,4	2,3
6	Folkwang U der Künste	23	51	121,7 %	39,1 %	39,2 %	0,1	-0,4
7	Kunstakademie Münster	12	15	25,0 %	16,7 %	33,3 %	16,7	-6,3
	<i>Alle Kunst-HS</i>	<i>120</i>	<i>171</i>	<i>42,5 %</i>	<i>35,0 %</i>	<i>46,2 %</i>	<i>11,2</i>	<i>6,6</i>
	<i>Alle Hochschulen</i>	<i>24.341</i>	<i>35.000</i>	<i>43,8 %</i>	<i>30,1 %</i>	<i>39,6 %</i>	<i>9,5</i>	

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2001 und 2011, eigene Berechnungen.

5.3 MITARBEITERINNEN IN TECHNIK, VERWALTUNG UND PFLEGE IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW NACH HOCHSCHULFORM UND GESCHLECHT

Die Hochschule ist nicht nur ein Arbeitsort für die wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten, sondern auch für die zahlreichen Beschäftigten, die mit der Aufrechterhaltung des Betriebs und diversen Supportfunktionen befasst sind. Diese Personalgruppe umfasst neben MitarbeiterInnen der Hochschulverwaltung, der Dekanate und Sekretariate innerhalb der Fachbereiche auch MitarbeiterInnen mit technischen Tätigkeiten. Darüber hinaus sind das Fachpersonal in den Bibliotheken und das Pflegepersonal an den Kliniken dieser Gruppe zugeordnet, ebenso wie Auszubildende und PraktikantInnen aller Fachrichtungen. Dieses heterogene Spektrum ist mit „MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung“ (MTV) nur unzureichend umschrieben.⁵⁴ Da es sich jedoch um

eine eingeführte Bezeichnung handelt, die auch in hochschulbezogenen Veröffentlichungen gängig ist, soll sie im Folgenden weiter verwendet werden.

Diese Gruppe von MitarbeiterInnen ist in den bislang erschienenen Studien wenig untersucht worden.⁵⁵ Selbst einschlägige Hochschulstatistiken blenden das Verwaltungspersonal häufig aus (vgl. z. B. Statistisches Bundesamt 2013). Im vorliegenden Gender-Report wird nun neben der Analyse der Personalstruktur im Bundesländervergleich (vgl. Kap. 1.3.1) und der Leitungsebene (vgl. Kap. 5.4) erstmals eine umfassende, nach Hochschularten und Hochschulen differenzierte Bestandsaufnahme der MTV des Landes

⁵⁴ In der Hochschulstatistik des Landes NRW ist diese Personalgruppe als „Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal“ definiert (vgl. IT NRW 2013a: 89). Als Bezeichnung der entsprechenden Statusgruppe in der akademischen Selbstverwaltung ist auch von „nichtwissenschaftlichen“

MitarbeiterInnen die Rede, um diese vom wissenschaftlichen Personal abzugrenzen. Allerdings wird diese abgrenzende Bezeichnung den Kompetenzen dieser Personalgruppe nicht gerecht.

⁵⁵ Ausnahmen bilden Studien, die sich explizit mit dem Thema Personalentwicklung beschäftigen, die über die klassische akademische Nachwuchsförderung hinausgeht (vgl. z. B. DGB NRW 2013).

Tab. A 5.12: MTV an den Universitäten (ohne Kliniken) in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2001 und 2011

Rang Verwaltungs- personal	Universität	Verwaltungspersonal			Frauenanteil			
		2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Diff. 2001– 2011	Diff. zu NRW 2011
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	FernU Hagen	1.036	718	-30,7%	59,5%	69,5%	10,0	2,4
2	U Bielefeld	1.034	1.159	12,1%	60,1%	63,5%	3,4	-3,6
3	U Münster	1.785	1.951	9,3%	58,2%	60,8%	2,6	-6,3
4	U Düsseldorf	995	879	-11,7%	56,7%	59,7%	3,0	-7,4
5	U Köln	1.445	1.630	12,8%	60,7%	59,4%	-1,2	-7,7
6	U Bonn	1.840	1.937	5,3%	58,3%	59,3%	1,0	-7,9
7	U Duisburg-Essen	1.754	1.531	-12,7%	53,8%	59,1%	5,3	-8,0
8	U Wuppertal	721	720	-0,1%	56,6%	58,8%	2,2	-8,4
9	U Siegen	605	734	21,3%	50,7%	58,4%	7,7	-8,7
10	U Dortmund	1.225	1.198	-2,2%	53,2%	56,8%	3,5	-10,4
11	U Paderborn	786	666	-15,3%	46,8%	52,6%	5,7	-14,6
12	U Bochum	2.114	2.043	-3,4%	49,5%	52,1%	2,6	-15,1
13	DSHS Köln	204	267	30,9%	50,5%	49,8%	-0,7	-17,3
14	RWTH Aachen	3.456	3.355	-2,9%	40,7%	39,7%	-1,0	-27,4
	<i>Alle Universitäten (ohne Kliniken)</i>	<i>19.000</i>	<i>18.788</i>	<i>-1,1%</i>	<i>52,8%</i>	<i>55,2%</i>	<i>2,5</i>	<i>-11,9</i>
	<i>Alle Hochschulen</i>	<i>49.921</i>	<i>52.217</i>	<i>4,6%</i>	<i>65,7%</i>	<i>67,1%</i>	<i>1,4</i>	<i>(-)</i>

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, Amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2001 und 2011, eigene Berechnungen.

NRW vorgenommen. Im Gender-Report 2010 wurde bereits die Personalstruktur und Leitungsebene in die Analyse einbezogen (vgl. Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010).

Insgesamt arbeiten, bezogen auf das aktuellste Berichts-jahr 2011, über 52.000 MitarbeiterInnen in den Supportbereichen der Hochschulen des Landes. Eine geschlechterbezogene Differenzierung zeigt darüber hinaus, dass es sich bei der deutlichen Mehrheit, nämlich bei zwei Dritteln dieser Beschäftigten, um Frauen handelt (Tab. A 5.12), während das wissenschaftlich-künstlerische Personal nur zu knapp zwei Fünftel aus Frauen besteht. Dieser hohe Frauenanteil erweist sich im Zehnjahresvergleich als relativ stabil.

5.3.1 Universitäten

Die Universitäten weisen im Vergleich zu den anderen Hochschularten mittlerweile den geringsten Frauenanteil bei den MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung auf – im Jahr 2001 waren es noch die Fachhochschulen. Dennoch stellen Frauen auch hier mit 55,2% die Mehrheit der Beschäftigten. Zudem ist eine leichte Erhöhung im letzten Jahrzehnt zu beobachten, sodass die Tendenz von der Parität in Richtung eines frauendominierten Beschäftigungs-

feldes geht. Bemerkenswert ist eine weitere Entwicklung: An den Universitäten ist – im Gegensatz zu den anderen Hochschularten – die Zahl der MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung im letzten Jahrzehnt leicht gesunken. Im selben Zeitraum hat sich auch das Zahlenverhältnis zum hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal (ohne Professuren) umgekehrt, das jetzt die Mehrheit bildet. Diese Entwicklung kann als Hinweis darauf gedeutet werden, dass Verwaltungsaufgaben zunehmend vom wissenschaftlich-künstlerischen Personal wahrgenommen werden.

Betrachtet man die Universitäten einzeln, erweisen sich die Frauenanteile an den MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung als überraschend homogen. Der höchste Frauenanteil findet sich in der FernUniversität Hagen mit deutlich über zwei Dritteln, gefolgt von der Universität Bielefeld mit fast zwei Dritteln. Auch in den meisten anderen Universitäten liegt der Frauenanteil bei etwa 60%. Allerdings gibt es einige wenige Universitäten mit einem Frauenanteil nahe der Parität wie die Deutsche Sporthochschule Köln und die Universitäten Bochum und Paderborn. Als einzige Universität mit einer Frauenminderheit fällt die RWTH Aachen auf, in der lediglich 39,7% der MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung Frauen

Tab. A 5.13: MTV an den Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2001 und 2011

Rang Verwaltungs- personal	Universitäts- klinik	Verwaltungspersonal			Frauenanteil			
		2001	2011	Verände- rungsrate 2001–2011	2001	2011	Diff. 2001– 2011	Diff. zu NRW 2011
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	UK Bochum	239	283	18,4 %	75,7 %	80,6 %	4,8	13,4
2	UK Duisburg- Essen	4.150	5.112	23,2 %	77,8 %	77,5 %	-0,3	10,3
3	UK Münster	6.027	5.698	-5,5 %	76,6 %	76,8 %	0,2	9,7
4	UK Aachen	4.350	4.723	8,6 %	74,9 %	75,7 %	0,8	8,6
5	UK Köln	4.873	5.422	11,3 %	76,1 %	75,5 %	-0,6	8,4
6	UK Düsseldorf	4.383	4.293	-2,1 %	75,2 %	75,4 %	0,2	8,2
7	UK Bonn	3.801	4.002	5,3 %	77,6 %	74,5 %	-3,1	7,4
	<i>Alle Universitäts- kliniken</i>	<i>27.823</i>	<i>29.533</i>	<i>6,1 %</i>	<i>76,3 %</i>	<i>76,0 %</i>	<i>-0,3</i>	<i>8,9</i>
	<i>Alle Universitäten</i>	<i>49.921</i>	<i>52.217</i>	<i>4,6 %</i>	<i>65,7 %</i>	<i>67,1 %</i>	<i>1,4</i>	<i>(-)</i>

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

sind. Als Erklärung bietet sich der technische Schwerpunkt dieser Hochschule an, der sich auch in einem höheren Anteil an technischem Personal niederschlägt.

5.3.2 Universitätskliniken

An den Universitätskliniken ist der Frauenanteil an den MTV mit durchschnittlich über drei Vierteln erheblich höher als bei den anderen Hochschularten – und dies nahezu unverändert im Zeitverlauf. Dies ist darauf zurückzuführen, dass hier das Pflegepersonal und das medizinische Assistenzpersonal inbegriffen sind, die beide in der Regel einen sehr hohen Frauenanteil aufweisen (vgl. Kap. 1.3.1).

Die Frauenanteile der einzelnen Kliniken unterscheiden sich nur wenig. Das Spektrum reicht vom Universitätsklinikum Bochum mit 80,6 % bis zum Universitätsklinikum Bonn mit 74,5 % Frauen. Der durchweg hohe Frauenanteil bedeutet jedoch gerade an den Kliniken nicht, dass es dort keinen geschlechterpolitischen Handlungsbedarf gäbe. Themen sind hier die Unterbewertung und Unterbezahlung von Pflegetätigkeiten und medizinischen Assistenz Tätigkeiten sowie der zunehmende Anteil prekärer Beschäftigungsverhältnisse wie Befristung, aber auch Leiharbeit, von denen Frauen ihrem Anteil entsprechend stärker betroffen sind. Während das hauptamtliche wissenschaftliche Personal unterhalb der Professur an den Kliniken im letzten Jahrzehnt erheblich aufgestockt worden ist (s. Kap. 5), gilt dies für das Personal der Supportbe-

reiche nicht im selben Maße. Daher sind in diesem Bereich Mehrbelastungen für die Gruppe der MTV zu vermuten.

5.3.3 Fachhochschulen

An den Fachhochschulen hat sich der Frauenanteil bei den MTV im letzten Jahrzehnt von einer geschlechterparitätischen Verteilung hin zu einer leichten Frauenmehrheit (56,6 %) entwickelt. Damit ist hier eine ähnliche Entwicklung wie an den Universitäten (ohne Kliniken) zu beobachten. Im Unterschied zu den Universitäten ist die Personalgruppe MTV an den Fachhochschulen deutlich aufgestockt worden. Im Verhältnis ist jedoch das wissenschaftliche Personal an den Fachhochschulen sehr viel stärker gewachsen (um 181,8 %, s. Kap. 5.3.3) als das technische und Verwaltungspersonal (um 24,7 %).

Die Frauenanteile der einzelnen Fachhochschulen in NRW unterscheiden sich stark. Den höchsten Frauenanteil in der Gruppe der MTV weist unverändert die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg mit drei Vierteln auf, gefolgt von der Hochschule für Gesundheit. Der niedrigste Frauenanteil findet sich an der Fachhochschule Südwestfalen mit 44,7 %, was weit unter dem Landesdurchschnitt liegt (-22,4 Prozentpunkte).

Bemerkenswert ist noch eine andere Entwicklung: Diejenigen Fachhochschulen, die die höchsten Steigerungen im Frauenanteil zu verzeichnen haben, sind zugleich diejenigen, an denen Personal im Supportbereich abgebaut wurde (Fachhochschulen

Tab. A 5.14: MTV an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2001 und 2011

Rang Verwaltungs- personal	Fachhochschule	Verwaltungspersonal			Frauenanteil			
		2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Diff. 2001– 2011	Diff. zu NRW 2011
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	HS Bonn-Rhein-Sieg	79	162	105,1%	73,4%	74,7%	1,3	7,6
2	HS für Gesundheit	(-)	38	(-)	(-)	71,1%	(-)	3,9
3	HS Niederrhein	265	286	7,9%	59,2%	66,8%	7,5	-0,4
4	FH Bielefeld	165	176	6,7%	57,6%	65,3%	7,8	-1,8
5	HS Ruhr West	(-)	63	(-)	(-)	61,9%	(-)	-5,2
6	FH Dortmund	264	216	-18,2%	46,6%	60,6%	14,1	-6,5
7	HS Westfälische	150	191	27,3%	60,0%	59,7%	-0,3	-7,4
8	FH Düsseldorf	185	189	2,2%	41,6%	56,6%	15,0	-10,5
9	HS Rhein-Waal	(-)	73	(-)	(-)	56,2%	(-)	-11,0
10	FH Aachen	322	351	9,0%	53,1%	55,8%	2,7	-11,3
11	FH Münster	248	353	42,3%	53,2%	55,8%	2,6	-11,3
12	HS Bochum	156	167	7,1%	44,2%	53,3%	9,1	-13,8
13	FH Köln	603	492	-18,4%	42,0%	53,3%	11,3	-13,9
14	HS Hamm-Lippstadt	(-)	46	(-)	(-)	52,2%	(-)	-15,0
15	HS Ostwestfalen-Lippe	122	216	77,0%	45,9%	50,9%	5,0	-16,2
16	FH Südwestfalen	227	454	100,0%	44,5%	44,7%	0,2	-22,4
	<i>Alle FH</i>	<i>2.786</i>	<i>3.473</i>	<i>24,7%</i>	<i>49,6%</i>	<i>56,6%</i>	<i>7,0</i>	<i>-10,5</i>
	<i>Alle Hochschulen</i>	<i>49.921</i>	<i>52.217</i>	<i>4,6%</i>	<i>65,7%</i>	<i>67,1%</i>	<i>1,4</i>	<i>(-)</i>

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2001 und 2011, eigene Berechnungen.
Bei der FH Südwestfalen handelt es sich bei den Daten zu 2001 nur um die darin aufgegangene Märkische FH.

Tab. A 5.15: MTV an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2001 und 2011

Rang Verwaltungs- personal	Kunsthoch- schule	Verwaltungspersonal			Frauenanteil			
		2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Diff. 2001– 2011	Diff. zu NRW 2011
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	Kunstakademie Düsseldorf	39	42	7,7%	59,0%	69,0%	10,1	1,9
2	Kunstakademie Münster	19	22	15,8%	68,4%	68,2%	-0,2	1,0
3	HS für Musik Köln	63	87	38,1%	54,0%	63,2%	9,3	-3,9
4	HS für Musik Detmold	51	53	3,9%	56,9%	62,3%	5,4	-4,9
5	Folkwang U der Künste	53	112	111,3%	47,2%	57,1%	10,0	-10,0
6	Kunst-HS für Medien Köln	59	70	18,6%	54,2%	57,1%	2,9	-10,0
7	Robert Schumann HS Düsseldorf	28	37	32,1%	57,1%	54,1%	-3,1	-13,1
	<i>Alle Kunst-HS</i>	<i>312</i>	<i>423</i>	<i>35,6%</i>	<i>55,1%</i>	<i>60,5%</i>	<i>5,4</i>	<i>-6,6</i>
	<i>Alle Hochschulen</i>	<i>49.921</i>	<i>52.217</i>	<i>4,6%</i>	<i>65,7%</i>	<i>67,1%</i>	<i>1,4</i>	<i>(-)</i>

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2001 und 2011, eigene Berechnungen.

Dortmund und Köln) oder zahlenmäßig stagniert (Fachhochschule Düsseldorf). Das bedeutet auch, dass vorher von Männern besetzte Supportfunktionen abgebaut wurden. Gerade die Hochschulen mit starker Personalaufstockung weisen dagegen kaum Veränderungen in ihren Frauenanteilen auf.

5.3.4 Kunsthochschulen

An den Kunsthochschulen arbeiten im Verhältnis mehr Frauen in den Supportbereichen (60,5 %) als an den Universitäten und Fachhochschulen. Insgesamt ist das Supportpersonal im Berichtszeitraum aufgestockt worden, parallel zum künstlerischen und wissenschaftlichen Personal (ohne Professuren). Im

Vergleich zu den anderen Hochschularten sind die MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung sogar prozentual am stärksten gewachsen, allerdings handelt es sich insgesamt nur um 423 Beschäftigte. Der Personalzuwachs geht nur mit einer leichten Erhöhung des Frauenanteils einher.

Die einzelnen Kunst- und Musikhochschulen weisen nur moderate Differenzen hinsichtlich ihrer Frauenanteile in Verwaltung und Technik auf. An der Spitze liegen mit den Kunstakademien Düsseldorf und Münster zwei sehr kleine Kunsthochschulen mit Frauenanteilen von über zwei Dritteln. Der vergleichsweise geringste Frauenanteil von 54,1 % findet sich in der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf.

Resümee

Das Personal der Supportbereiche ist – im Gegensatz zum wissenschaftlichen Personal (ohne Professuren) – in den letzten Jahren nur moderat aufgestockt worden. Gleichzeitig ist der Frauenanteil fast unverändert relativ hoch. Differenzen zeigen sich bei der Betrachtung nach Hochschularten. An den Kliniken ist der Frauenanteil aufgrund des Pflege-

personals traditionell am höchsten. Die größte Steigerung des Frauenanteils ist bei den Fachhochschulen sichtbar, die noch zu Beginn des Berichtszeitraums den niedrigsten Frauenanteil aufwiesen. Hier konnte ein Teil der Personalaufstockung zugunsten der Beschäftigung von Frauen genutzt werden. Darüber hinaus hat aber auch in einigen Hochschulen ein Stellenabbau stattgefunden, der die zuvor von Männern besetzten Stellen stärker betraf.

5.4 HOCHSCHULLEITUNGEN UND FÜHRUNGSGREMIEN NACH HOCHSCHULFORM UND GESCHLECHT

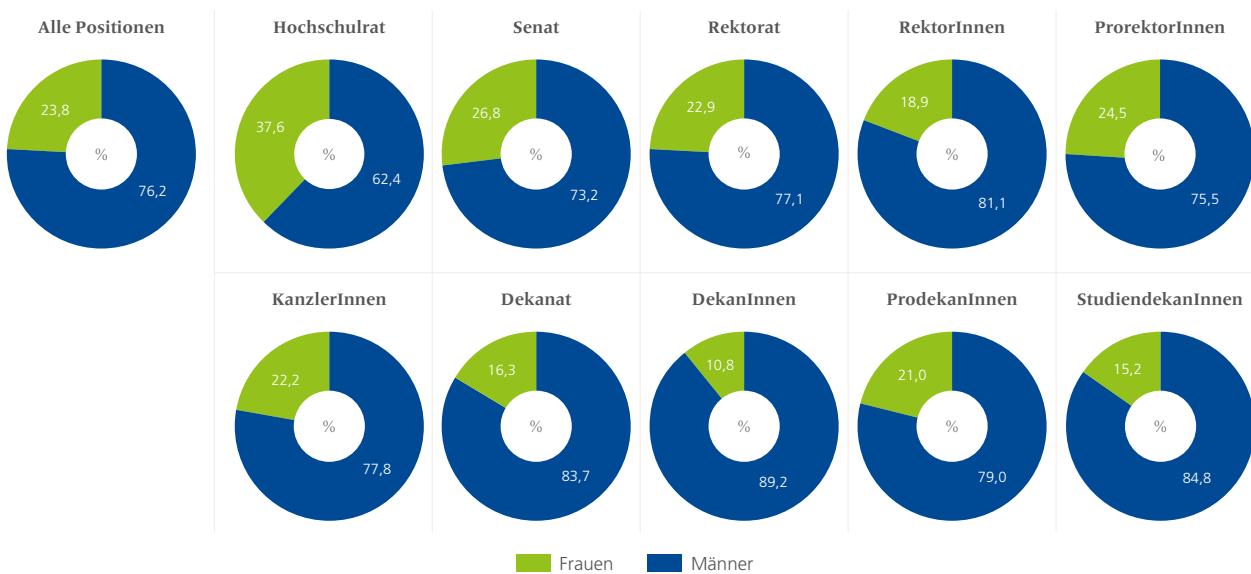
Im Folgenden werden die Hochschulleitungen und Führungsgremien – Hochschulrat, Senat, Rektorat, Dekanate – der nordrhein-westfälischen Hochschulen nach Frauen- und Männeranteilen analysiert⁵⁶. Die Erhebung bzw. Überprüfung erfolgt auch im Hinblick auf die verbindliche Vorgabe des Landesgleichstellungsgesetzes, die besagt: „Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien sollen geschlechtsparitatisch besetzt werden. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahl-

gremien und -organe soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden“ (LGG NRW § 12). Bereits im Gender-Report 2010 hieß es: „Eine Hochschule kann nicht als geschlechtergerecht gelten, wenn nicht auch die Leitungsgremien paritätisch besetzt sind“ (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 90). Im Zuge der Fortschreibung des Gender-Reports wird nun danach gefragt, wie die quantitative Verteilung in 2013 ausfällt und welche Entwicklungen sich beobachten lassen.

Die Grundlage für die folgenden Auswertungen bildet eine Erhebung, die im Zuge der Erstellung des Gender-Reports durch die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW durchgeführt wurde. Hierfür wurden auf der Basis einer Internetrecherche alle 37 Hochschulleitungen in Trägerschaft des Landes nach Frauen- und

⁵⁶ Hierbei wird mit folgenden Begriffen und Zuordnungen gearbeitet: RektorIn (PräsidentIn), ProrektorIn (VizepräsidentIn), KanzlerIn (VizepräsidentIn für Wirtschafts- und Personalverwaltung o. Ä.); Rektorate (RektorIn, ProrektorIn, KanzlerIn und äquivalente Bezeichnung); DekanIn, ProdekanIn und StudiendekanIn (FunktionsträgerInnen mit der Bezeichnung „Prodekane für Studienangelegenheiten“ o. Ä. wurden den StudiendekanInnen zugeordnet); Senate (hier wurden ausschließlich die stimmberechtigten Mitglieder erhoben), Dezernate (hier wurden ausschließlich die DezernentInnen aufgenommen, die diese Bezeichnung tragen).

Abb. A 5.1: Leitungsgremien an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW – Frauen- und Männeranteile 2013



Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnung. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums konnten nicht berücksichtigt werden. 1) Für alle sieben Kunst- und Musikhochschulen gibt es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat. 2) Gezählt wurden die stimmberechtigten Mitglieder des Senats. 3) ProdekanInnen und StudiendekanInnen wurden aufgrund der Tätigkeit zugeordnet.

Männeranteilen erfasst (Zeitraum März 2013). Erstmals wurden auch die 37 Senate an nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW auf Geschlechterparität geprüft (stimmberechtigte Mitglieder). Weiter wurden erstmalig die ProdekanInnen und StudiendekanInnen, die gemeinsam mit der Dekanin/dem Dekan das Dekanat einer Fakultät bzw. eines Fachbereichs bilden, auf Geschlechterproporz untersucht. Darüber hinaus wurde der Blick von der Hochschulleitung zur Hochschulverwaltung gerichtet und die Dezernate, die der Kanzlerin bzw. dem Kanzler unterstellt sind, nach Frauen- und Männeranteilen aufgeschlüsselt. Die so erhobenen Daten wurden ergänzt durch eine Re-Analyse vorhandener Daten aus dem zweiten Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (MGFFI 2008) und aus dem Gender-Report 2010.

5.4.1 Leitungsgremien nach Geschlecht

Wie Tabelle A 5.16 zeigt, konnte der Frauenanteil an den Hochschulleitungen insgesamt kontinuierlich gesteigert werden und liegt 2013 bei fast einem Viertel (23,8 %)⁵⁷.

⁵⁷ Ohne die dem Gender-Report neu hinzugefügten Analysekatoren SenatorInnen, ProdekanInnen und StudiendekanInnen liegt der durchschnittliche Frauenanteil aller Leitungs- und Führungspositionen bei 23,6 %.

Hochschulrat

Im Rückblick (2010) wie auch aktuell (2013) ist der Frauenanteil an den Hochschulräten unter allen Leitungsgremien der Hochschulen der höchste und konnte seit 2010 um 8,3 Prozentpunkte auf 37,6 % gesteigert werden. Nach dem Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen sind diese seit Januar 2007 „Körperschaften des öffentlichen Rechts“ und ein Hochschulrat, der überwiegend aus externen Mitgliedern zu bestehen hat, „berät das Präsidium und übt die Aufsicht über dessen Geschäftsführung aus“ (HG § 21 Abs. 1). Zu den Aufgaben des Hochschulrates gehören insbesondere die Wahl der Mitglieder des Präsidiums, die Zustimmung zum Hochschulentwicklungsplan und zum Entwurf der Zielvereinbarung sowie die Zustimmung zum Wirtschaftsplan. Im Zuge der Erhöhung der Autonomie der Hochschulen hat hierdurch die Landesregierung/das Wissenschaftsministerium an Einfluss verloren. Die Hochschulräte sind mit Entscheidungsmacht ausgestattet worden und haben über die Geschäftsführung des Präsidiums/Rektorats die Aufsicht auszuüben (siehe hierzu HG NRW § 21). Dieses – relative neue – zentrale Gremium hat somit eine hohe Bedeutung für jede der 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen. Die Kunst- und Musikhochschulen werden durch einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat⁵⁸ begleitet.

⁵⁸ Der Kunsthochschulbeirat fällt in die Verantwortung des Ministeriums,

Tab. A 5.16: Leitungsgremien an nordrhein-westfälischen Hochschulen nach Geschlecht

Gremium		31.12.2006			2.6.2010			1.3.2013			2006–2013
		Frauen	Männer	Frauen-anteil	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Diff. Frauen-anteil
		Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%	%-Punkte
Hochschulrat ¹		(-)	(-)	(-)	66	159	29,3 %	89	148	37,6 %	(-)
Senat ²		(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	193	526	26,8 %	(-)
Rektorat		24	127	15,9 %	35	136	20,5 %	41	138	22,9 %	7,0
davon	RektorInnen	2	28	6,7 %	7	30	18,9 %	7	30	18,9 %	12,2
	ProrektorInnen	18	74	19,6 %	21	77	21,4 %	26	80	24,5 %	4,9
	KanzlerInnen	4	25	13,8 %	7	29	19,4 %	8	28	22,2 %	8,4
Dekanat		(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	115	592	16,3 %	(-)
davon	DekanInnen	15	216	6,5 %	28	220	11,3 %	27	223	10,8 %	4,3
	ProdekanInnen ³	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	67	252	21,0 %	(-)
	Studien-dekanInnen ³	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	21	117	15,2 %	(-)
<i>Alle Positionen</i>		39	343	10,2 %	129	515	20,0 %	438	1.404	23,8 %	13,6

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnung. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums konnten nicht berücksichtigt werden. 1) Für alle sieben Kunst- und Musikhochschulen gibt es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat. 2) Gezählt wurden die stimmberechtigten Mitglieder des Senats. 3) ProdekanInnen und StudiendekanInnen wurden aufgrund der Tätigkeit zugeordnet. Die Daten aus 2006 stammen aus dem zweiten Landesgleichstellungsbericht NRW (MGFFI NRW 2008: 108), die Zahlen aus 2010 aus dem Gender-Report 2010 (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 90).

Dieser Beirat hat für die Kunsthochschulen des Landes eine beratende Funktion und „insbesondere die Aufgabe, die Qualität der Studienangebote zu prüfen sowie Empfehlungen für die Einrichtung, Ausgestaltung und Verbesserung der Studienangebote sowie zur Entwicklung im Kunsthochschulbereich auszusprechen“ (Kunsthochschulgesetz § 8 Abs. 1).

Senat

Ein weiteres Gremium, der Senat, ist durchschnittlich zu über einem Viertel (26,8 %) aller stimmberechtigten Mitglieder mit Senatorinnen besetzt. Die Besonderheit des Senats ist, dass er sich aus den verschiedenen Statusgruppen einer Hochschule zusammensetzt, also aus ProfessorInnen, wissenschaftlichen Mitarbeitenden/LfBA, weiteren Mitarbeitenden, Studierenden (bei den Fachhochschulen kommen noch RektorInnen und teilweise die DekanInnen hinzu). Diese gewählte Interessenvertretung der Hochschule erlässt je nach Hochschule Rahmen- und Grundordnungen, bezieht Stellung zum Hochschulentwicklungsplan und den Zielvereinbarungen gegenüber dem Ministerium und kann dem Hochschulrat empfehlen, das Rektorat/Präsidium abzuwählen.

Rektorat/Präsidium

Die Rektorate bzw. Präsidien weisen einen Frauenanteil von fast einem Viertel (22,9 %) auf. Das ist insbe-

sondere auf den höheren Frauenanteil (24,5 %) bei den ProrektorInnen und auf eine absolute Zunahme ihrer Anzahl zurückzuführen. Bei den RektorInnen beträgt der Frauenanteil dagegen nur 18,9 %. Allerdings ist positiv festzuhalten, dass der Frauenanteil an den RektorInnen seit 2006 um 12,2 Prozentpunkte gestiegen ist und sich damit nahezu verdreifacht hat.

Hochschulverwaltung und Dezernatsleitung

An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen stellen die Dezernatsleitungen die Führungsebenen der Verwaltung unter der Kanzlerin/dem Kanzler der Hochschule dar. Dezernate sind in der Regel zuständig für „Studienangelegenheiten“, „Personal“ und „Finanzmanagement“. Diese Leitungsebenen werden hier separat von den anderen Führungsebenen betrachtet, weil es sich bei der Hochschulverwaltung um einen durch andere feldspezifische Traditionen und Entwicklungen gekennzeichneten Bereich handelt als bei den wissenschaftlichen Leitungspositionen. So weisen beispielsweise Verwaltungsbereiche traditionell einen sehr viel höheren Frauenanteil auf als die wissenschaftlichen Bereiche an den Hochschulen. Auch dadurch ist es zu erklären, dass der durchschnittliche Frauenanteil in den Dezernatsleitungen mit 39,8 % (Tab. A 5.17) sehr viel höher liegt als in den unter „Hochschulleitungen“ aufgeführten Gremien und Führungspositionen (23,9 %).

Auch hier fällt jedoch auf der höchsten Leitungsebene der Frauenanteil am niedrigsten aus: Die Zahl der

dieser Beirat wird jedoch im Benehmen mit den Kunsthochschulen gebildet (KunstHG §8).

Tab. A 5.17: Frauenanteile an Dezernatsleitungen an nordrhein-westfälischen Hochschulen 2013

Universitäten		Fachhochschulen		Kunsthochschulen	
U Bochum	71,4%	HS Westfälische	75,0%	HS für Musik Köln	75,0%
U Münster	66,7%	HS für Gesundheit	66,7%	Folkwang U der Künste	40,0%
U Bonn	62,5%	FH Köln	54,5%	Kunstakademie Münster	33,3%
U Paderborn	60,0%	FH Düsseldorf	50,0%	Kunst-HS für Medien Köln*	(-)
RWTH Aachen	60,0%	FH Südwestfalen	50,0%	Robert Schumann HS Düsseldorf*	(-)
U Siegen	50,0%	FH Münster	40,0%	Kunstakademie Düsseldorf*	(-)
FernU Hagen	42,9%	HS Bonn-Rhein-Sieg	40,0%	HS für Musik Detmold*	(-)
TU Dortmund	33,3%	HS Bochum	33,3%		
U Bielefeld	28,6%	HS Rhein-Waal	33,3%		
U Köln	25,0%	HS Ostwestfalen-Lippe	25,0%		
U Wuppertal	25,0%	HS Ruhr West	25,0%		
U Duisburg-Essen	20,0%	FH Bielefeld	20,0%		
U Düsseldorf	0,0%	FH Dortmund	16,7%		
DSHS Köln	0,0%	FH Aachen	16,7%		
		HS Niederrhein	0,0%		
		HS Hamm-Lippstadt	0,0%		
<i>Alle Universitäten</i>	<i>42,0%</i>	<i>Alle Fachhochschulen</i>	<i>35,8%</i>	<i>Alle Kunsthochschulen</i>	<i>50,0%</i>
<i>Alle Hochschulen</i>			<i>39,8%</i>		

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnung. Es wurden jeweils die Leitungen der Dezernate mitgezählt, jedoch keine Stabstellen o. Ä.
* Die KH für Medien Köln, die Robert Schumann HS Düsseldorf, Kunstakademie Düsseldorf und die HS für Musik Detmold verfügen über keine Dezernate.

Kanzlerinnen ist mit acht von 36 (22,2 %) immer noch sehr niedrig.

An den Universitäten, Fachhochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen ergeben sich unterschiedliche Frauenanteile. Am höchsten ist der Frauenanteil an den Kunst- und Musikhochschulen, wo die Dezernatsleitungen im Durchschnitt paritätisch besetzt sind,⁵⁹ gefolgt von den Universitäten mit einem Frauenanteil von zwei Fünfteln (42,0 %). Das Schlusslicht bilden die Fachhochschulen, in denen aber immerhin über ein Drittel der Dezernate von Frauen geleitet werden (35,8 %).⁶⁰

Die *Universitäten* teilen sich zur Hälfte in Hochschulen, die einen Frauenanteil von mindestens 40 % erreichen, und solche, die weit darunter liegen. Während die Universität Bochum fast drei Viertel ihrer Dezernatsleitungspositionen mit Frauen besetzt, sind die Dezernate in der Universität Düsseldorf und der Deutschen Sporthochschule Köln ausschließlich von Männern besetzt. Die *Fachhochschulen* schneiden im Durchschnitt etwas schlechter ab als die Universitäten, können aber mit der Westfälischen Hochschule eine

Hochschule vorweisen, an der zu drei Vierteln Frauen die Dezernate leiten. An den Hochschulen Niederrhein und Hamm-Lippstadt dagegen werden die Dezernate ausschließlich von Männern geleitet. An drei *Kunsthochschulen* gibt es Dezernate. Die Frauenanteile reichen von drei Vierteln an der Hochschule für Musik Köln bis zu einem Drittel an der Kunstakademie Münster.

Dekanat

Ganz weit abgeschlagen ist der Frauenanteil in den Dekanatsleitungen. Nur jede zehnte Fakultät (10,8 %) wird von einer Frau geleitet (Tab. A 5.16). Das Dekanat, welches sich aus DekanIn, ProdekanInnen und StudiendekanIn zusammensetzt, weist im Landesdurchschnitt nur einen Frauenanteil von 16,3 % auf. Auffallend ist, dass der Anteil an Prodekaninnen (21,0 %) höher ist als der Anteil an Studiendekaninnen (15,2 %). Dies ist interessant, da wir zunächst davon ausgegangen waren, dass die Tätigkeit als StudiendekanIn – aufgrund der vermeintlich größeren Nähe von Frauen zur Lehre – häufiger von Frauen ausgeübt würde. Dies lässt sich so nicht bestätigen. Unter Gender-Aspekten stellt sich die dringliche Frage, warum Professorinnen in einer Fakultät/einem Fachbereich so selten die Leitung und damit das Amt einer Dekanin übernehmen bzw. warum Professoren neunmal häufiger als ihre Kolleginnen die Leitung eines Dekanats besetzen. Hier besteht

⁵⁹ Hier ist allerdings zu beachten, dass nur in drei der Kunst- und Musikhochschulen Dezernate existieren.

⁶⁰ Durchschnittlich hat eine Universität sechs, eine Fachhochschule fünf und eine Kunst- und Musikhochschule vier Dezernate.

Forschungsbedarf, der im zukünftigen Gender-Report 2016 vertiefend bearbeitet werden könnte.

5.4.2 Hochschulleitungen differenziert nach Hochschulart

Mit Blick auf die verschiedenen Hochschularten ergeben sich Differenzen bezüglich weiblicher Führungskräfte in den Hochschulleitungen. So haben die Universitäten (23,3 %) und Fachhochschulen (23,2 %) ei-

nen Frauenanteil von knapp unter einem Viertel, die Kunst- und Musikhochschulen hingegen einen Anteil von über einem Viertel (27,9 %).

Auch die Betrachtung der einzelnen Hochschulleitungen und Gremien zeigt Unterschiede nach Hochschulart auf. So ist der Frauenanteil im Hochschulrat in den Universitäten mit 40,2 % höher als an den Fachhochschulen (36,5 %) und deutlich höher als beim gemeinsamen Kunsthochschulbeirat (18,2 %), dem

Tab. A 5.18: Frauenanteile an Hochschulleitungen und Führungspositionen an nordrhein-westfälischen Universitäten 2013

	Hochschulrat	Senat	Rektorat	Dekanat	Alle Führungspositionen
U Köln	20,0 %	36,4 %	16,7 %	33,3 %	29,4 %
U Paderborn	37,5 %	34,8 %	20,0 %	21,1 %	29,1 %
TU Dortmund	25,0 %	40,0 %	33,3 %	20,5 %	27,7 %
U Siegen	50,0 %	16,0 %	16,7 %	35,3 %	27,6 %
U Wuppertal	33,3 %	40,9 %	16,7 %	11,1 %	26,9 %
FernU Hagen	30,0 %	27,3 %	50,0 %	11,1 %	26,7 %
U Bonn	60,0 %	21,7 %	16,7 %	9,1 %	23,0 %
U Münster	37,5 %	17,4 %	50,0 %	19,6 %	22,7 %
U Bielefeld	50,0 %	13,6 %	28,6 %	15,8 %	20,8 %
DSHS Köln	37,5 %	17,6 %	0,0 %	(-)	20,7 %
U Bochum	50,0 %	44,0 %	20,0 %	7,1 %	20,7 %
U Duisburg-Essen	40,0 %	19,0 %	33,3 %	12,8 %	19,7 %
RWTH Aachen	50,0 %	19,2 %	16,7 %	6,5 %	17,8 %
U Düsseldorf	37,5 %	13,6 %	16,7 %	12,5 %	17,3 %
<i>Alle Universitäten</i>	<i>40,2 %</i>	<i>25,7 %</i>	<i>24,1 %</i>	<i>15,9 %</i>	<i>23,3 %</i>

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnung.

Tab. A 5.19: Frauenanteile an Hochschulleitungen und Führungspositionen an nordrhein-westfälischen Fachhochschulen 2013

	Hochschulrat	Senat	Rektorat	Dekanat	Alle Führungspositionen
HS für Gesundheit	(-)	85,7 %	66,7 %	50,0 %	75,0 %
FH Düsseldorf	25,0 %	31,6 %	40,0 %	29,4 %	30,6 %
FH Köln	50,0 %	38,1 %	25,0 %	20,0 %	28,8 %
HS Bonn-Rhein-Sieg	37,5 %	41,2 %	0,0 %	10,0 %	27,5 %
HS Ostwestfalen-Lippe	33,3 %	34,8 %	40,0 %	14,3 %	27,3 %
HS Rhein-Waal	(-)	21,1 %	50,0 %	25,0 %	25,8 %
FH Bielefeld	50,0 %	12,5 %	40,0 %	15,4 %	23,8 %
FH Dortmund	30,0 %	22,2 %	20,0 %	20,0 %	22,6 %
HS Hamm-Lippstadt	33,3 %	15,4 %	0,0 %	50,0 %	21,7 %
HS Niederrhein	37,5 %	17,4 %	20,0 %	18,2 %	20,7 %
HS Ruhr West	(-)	38,5 %	0,0 %	0,0 %	20,0 %
FH Aachen	37,5 %	26,1 %	20,0 %	11,8 %	20,0 %
FH Münster	50,0 %	20,0 %	20,0 %	10,7 %	19,7 %
HS Westfälische	40,0 %	23,5 %	25,0 %	4,8 %	19,2 %
HS Bochum	33,3 %	16,0 %	20,0 %	7,1 %	16,0 %
FH Südwestfalen	20,0 %	6,3 %	0,0 %	14,3 %	11,5 %
<i>Alle Fachhochschulen</i>	<i>36,5 %</i>	<i>25,9 %</i>	<i>23,9 %</i>	<i>15,3 %</i>	<i>23,2 %</i>

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnung.

Tab. A 5.20: Frauenanteile an den Hochschulleitungen und Führungspositionen der nordrhein-westfälischen Kunst- und Musikhochschulen 2013

	Hochschulrat	Senat	Rektorat	Dekanat	Alle Führungspositionen
Kunstakademie Münster*	18,2 %	38,1 %	25,0 %	(-)	30,6 %
HS für Musik Köln*	18,2 %	18,2 %	25,0 %	42,1 %	28,9 %
Kunst-HS für Medien Köln*	18,2 %	30,8 %	50,0 %	(-)	28,6 %
Kunstakademie Düsseldorf*	18,2 %	36,4 %	0,0 %	0,0 %	24,4 %
HS für Musik Detmold*	18,2 %	31,3 %	0,0 %	25,0 %	23,1 %
Robert Schumann HS Düsseldorf*	18,2 %	29,4 %	25,0 %	0,0 %	22,9 %
Folkwang U der Künste*	18,2 %	31,8 %	0,0 %	12,5 %	21,7 %
<i>Alle Kunsthochschulen</i>	<i>18,2 %</i>	<i>32,0 %</i>	<i>17,2 %</i>	<i>26,2 %</i>	<i>27,9 %</i>

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnung. * Da es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat für alle Kunst- und Musikhochschulen NRW gibt, ist der Frauenanteil an allen Hochschulen gleich. Für die Berechnung des Frauenanteils für die einzelnen Kunst- und Musikhochschulen wird der Kunsthochschulbeirat jeweils eingerechnet, aber nur einfach in der Spalte „Alle Kunst- und Musikhochschulen“.

nur zwei Frauen, aber neun Männer angehören. Der Senat ist wiederum an den Kunsthochschulen zu fast einem Drittel mit Frauen besetzt, während Universitäten und Fachhochschulen nur ein Viertel Frauenanteil erreichen. In den Universitäten sind Frauen zu fast einem Viertel in den Rektoraten⁶¹ vertreten, der Anteil in den Fachhochschulen liegt knapp unter einem Viertel, bei den Kunst- und Musikhochschulen unter einem Fünftel. Der Frauenanteil in den Dekanaten ist nicht nur im Gesamtdurchschnitt besonders niedrig, sondern insbesondere an Fachhochschulen (15,3 %) und an Universitäten (15,9 %), höher jedoch an den Kunst- und Musikhochschulen (26,2 %).

Universitäten

Betrachtet man die einzelnen Universitäten für sich, so lassen sich erhebliche Unterschiede feststellen (Tab. A 5.18). An der Spitze stehen die Universitäten Köln und Paderborn mit durchschnittlichen Frauenanteilen an Leitungs- und Führungspositionen von fast 30 %, die damit über zehn Prozentpunkte der Universität Düsseldorf (17,3 %) und der RWTH Aachen (17,8 %) voraus sind. Diese Gegenüberstellung sollte jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass auch die „Vorreiter“-Hochschulen mit Frauenanteilen von fast einem Drittel in den Leitungspositionen noch erheblichen Nachholbedarf haben. Die durch das LGG geforderte Geschlechterparität ist immerhin in Bezug auf den Hochschulrat bereits an vier Universitäten (Siegen, Bielefeld, Bochum und Aachen) erfüllt. In der Universität Bonn liegt der Frauenanteil im Hochschulrat sogar bei 60 %. Das Schlusslicht bil-

det hier die Universität Köln, deren Frauenanteil von einem Fünftel noch stark ausbaufähig ist. Dies gilt ebenfalls für die TU Dortmund.

In einem weiteren zentralen Gremium, dem Senat, gestaltet es sich schwieriger, die Parität herzustellen. Dieses Gremium kann nicht gezielt mit Frauen besetzt werden, da die stimmberechtigten Mitglieder innerhalb der Hochschule gewählt werden. Eine weitere Besonderheit besteht darin, dass die Statusgruppe der ProfessorInnen, in der Frauen noch immer stark unterrepräsentiert sind (vgl. Kap. 5.1), die größte Gruppe im Senat ausmacht. Hier stehen mit einem Frauenanteil von 40 % und mehr die Universität Bochum, die Universität Wuppertal sowie die TU Dortmund dem Ziel der Parität am nächsten. Auch die mit etwa einem Drittel Senatorinnen besetzten Senate der Universitäten Köln und Paderborn haben das Potenzial, sich zu paritätischen Gremien zu entwickeln. Weit entfernt von einer Parität im Senat sind die Universitäten Bielefeld und Düsseldorf (jeweils 13,6 %).

Die Frauenanteile in den Rektoraten und Dekanaten sind nicht an allen Hochschulen gleich gering. Die Rektorate der FernUniversität Hagen sowie der Universität Münster sind gleichermaßen mit Frauen und Männern besetzt, die Dekanate der Universitäten Köln und Siegen können einen Frauenanteil – weit über dem Durchschnitt – von einem Drittel aufweisen.

Fachhochschulen

In den Fachhochschulen ergeben sich ebenfalls zum Teil deutliche Unterschiede in den Frauenanteilen an Hochschulleitungs- und Führungspositionen (Tab. A 5.19). So liegen die Frauenanteile zwischen einer Dreiviertelmehrheit in der Hochschule für Ge-

⁶¹ Bei den Rektoraten und den Dekanaten muss beachtet werden, dass der Anteil an Rektorinnen und Dekaninnen geringer ist als der Anteil der weiteren weiblichen Rektors- und Dekanatsmitglieder und sich hier somit zusammengefasst ein positiveres Bild ergibt. Die Fallzahlen der einzelnen Hochschulen sind bei den einzelnen Hochschulprofilen zu finden.

sundheit und einem Anteil von lediglich 11,5 % an der technisch orientierten Fachhochschule Südwestfalen. Neben der Fachhochschule Düsseldorf, die ihre Führungspositionen zu fast einem Drittel (30,6 %) mit Frauen besetzt hat, kommen die Fachhochschule Köln sowie die Hochschulen Bonn-Rhein-Sieg, Ostwestfalen-Lippe und Rhein-Waal auf einen Frauenanteil von über einem Viertel.

Eine Geschlechterparität in den Hochschulräten haben die Fachhochschulen Köln, Bielefeld und Münster erreicht. Im Senat weist die Hochschule für Gesundheit mit 85,7 % den mit Abstand höchsten Frauenanteil auf. Auch im Rektorat der Hochschule für Gesundheit spiegelt sich die Frauendominanz, begründet durch den fachlichen Schwerpunkt. Hier liegt der Frauenanteil bei zwei Dritteln, gefolgt von der Hochschule Rhein-Waal, die die Geschlechterparität erreicht hat. Immerhin können die Fachhochschulen Düsseldorf und Bielefeld sowie die Hochschule Ostwestfalen-Lippe einen Frauenanteil von jeweils 40 % im Rektorat aufweisen. Die Hochschule für Gesundheit und die Hochschule Hamm-Lippstadt erreichen auch in den Dekanaten die Geschlechterparität.

Kunsthochschulen

Die einzelnen Kunsthochschulen weisen im Durchschnitt einen geringeren Unterschied im Hinblick

auf den Frauenanteil an allen Führungskräften auf (Tab. A 5.20). Die Kunstakademie Münster hat den höchsten Frauenanteil (30,6 %), die Folkwang Universität den niedrigsten (21,7 %). Die geschlechterungleiche Besetzung des Kunsthochschulbeirats sorgt dafür, dass der Anteil der Frauen in Führungspositionen an den Kunst- und Musikhochschulen im Durchschnitt eher gering ist. Betrachtet man die Gremien in den einzelnen Hochschulen genauer, sind die Unterschiede im Frauenanteil jedoch erheblich.

Bei den Senaten reichen die Frauenanteile von einem verhältnismäßig hohen an der Kunstakademie Münster (38,1 %) bis zu einem niedrigen Anteil an der Hochschule für Musik und Tanz Köln (18,2 %). Die Rektorate bestehen an der KH für Medien Köln zur Hälfte aus Frauen, dagegen sind sie in der Kunstakademie Düsseldorf, der Hochschule für Musik Detmold und der Folkwang Hochschule ausschließlich von Männern besetzt.

Generell ist zu erwähnen, dass keine Kunst- und Musikhochschule von einer Frau geführt wird. Die vorhandenen Dekanate zeichnen sich durch breit gestreute Frauenanteile aus – von einer „frauenfreien“ Kunstakademie Düsseldorf bis zu den mit über zwei Fünfteln Frauen besetzten Dekanaten der Hochschule für Musik und Tanz Köln.

Resümee

Insgesamt stieg der Frauenanteil an den Leitungs- und Führungspositionen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen weiter an (23,8 %), jedoch nur um 3,8 Prozentpunkte im Vergleich zu 2010. Die Erhöhung des Frauenanteils bei den ProrektorInnen lässt sich vor allem durch die Schaffung neuer Prorektorate erklären. Ernüchternd ist, dass 2013 nur sieben Frauen an der Spitze von 37 Hochschulen stehen. Auf der Verwaltungsebene ist ein Frauenanteil von fast 40 % erreicht; verwunderlich ist jedoch, dass sich dieses Potenzial (noch) nicht in der obersten Hochschulverwaltungsspitze wiederfindet. Der Anteil der Kanzlerinnen liegt nur bei einem Fünftel (22,2 %). Nur jede zehnte Dekanatsleitung wird von einer Frau verantwortet, was im Vergleich zu 2010 einen leichten Rückgang und im Vergleich zu 2006 die geringste Steigerung (4,3 Prozentpunkte) bedeutet. Hier gibt es den größten gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf.

Eine deutliche Veränderung weisen hingegen die Frauenanteile der Hochschulräte auf, sie konnten im Vergleich zu 2010 noch einmal deutlich gesteigert werden (um 8,3 Prozentpunkte). Die im Landesgleichstellungsgesetz geforderte Geschlechterparität in den Gremien ist nur bei zehn Hochschulen in Bezug auf die Hochschulräte erreicht und nur bei fünf Hochschulen hinsichtlich der Senate. Von den 37 Hochschulen hat nur die Hochschule für Gesundheit einen Frauenanteil von über 50 %. Von insgesamt 148 Hochschulleitungs- und Führungspositionen (die vier Gremien Hochschulrat, Senat, Rektorat, Dekanat an den 37 Hochschulen) weisen lediglich 26 Positionen an 21 Hochschulen einen Frauenanteil aus, der über der 40-%-Marke liegt⁶². Das heißt auf der anderen Seite, dass 15 Hochschulen in NRW weder im Hochschulrat oder Senat, noch im Rektorat oder Dekanat einen Frauenanteil von zwei Fünfteln überschreiten.

⁶² In der Regierungserklärung 2010 wurde das Ziel festgelegt, 40 % der Gremien mit Frauen zu besetzen. Siehe hierzu: Kraft 2010.

6 BETEILIGUNG VON FRAUEN IM VERGLEICH – DIFFERENZIERT NACH HOCHSCHULFORM, QUALIFIZIERUNGS- UND HIERARCHIESTUFEN

Im Folgenden wird die Beteiligung von Frauen auf den verschiedenen Qualifizierungsstufen und in den Personalgruppen differenziert nach Hochschulform im Vergleich betrachtet. Ausgehend von den Studierenden gilt die Entwicklung der Frauenanteile auf den unteren Qualifizierungsstufen im sogenannten Kaskadenmodell als Ausgangspunkt und Indikator für die Vorhersage und Zielplanung des quantitativen Potenzials, das für die jeweils nächsthöhere Qualifizierungsstufe und für das akademische Personal bis hin zur Professur zur Verfügung steht. Gleichzeitig gilt der Landesdurchschnitt als Maßstab für die einzelnen Hochschulen. In der folgenden Auswertung werden beide Perspektiven kombiniert.

Im Vergleich der Frauenanteile der einzelnen Gruppen im Landesdurchschnitt (Tab. A 6.1) lässt sich – wie bereits im Gender-Report 2010 – der sinkende Frauenanteil bei steigender Qualifizierungs- bzw. Hierarchiestufe nachzeichnen. So fällt gegenüber den Studierenden, die mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 46,1 % fast schon geschlechterparitätisch zusammengesetzt sind, der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen mit 41,8 % bereits ab. Noch deutlicher lässt sich diese Tendenz für das wissenschaftlich-künstlerische Hochschulpersonal zeigen.⁶³ Während das Personal unterhalb der Profes-

⁶³ Der Unterschied zwischen Promovierten und dem wissenschaftlich-

sur im Durchschnitt bereits 39,6 % Frauen aufweist, beträgt der Frauenanteil an den ProfessorInnen gerade einmal die Hälfte davon (19,9%). Noch größer fällt der Abstand aus, wenn man als Vergleichsgröße nicht das heterogene Personal unterhalb der Professur zugrunde legt, sondern die Promovierten, die ja die eigentliche Qualifikationsvoraussetzung mitbringen.⁶⁴

In der folgenden Betrachtung auf Hochschulebene stehen nicht die Frauenanteile selbst im Vordergrund, sondern ihre Abweichungen vom Landesdurchschnitt aller Hochschulen, bezogen auf die jeweilige Qualifizierungs- und Hierarchiestufe. Die Betrachtung erfolgt wiederum getrennt nach Hochschularten. Die Hochschulen sind dabei geordnet nach dem Durchschnitt ihrer Abweichungen über alle Qualifizierungs- und Hierarchiestufen hinweg.

künstlerischen Personal lässt sich hingegen nicht interpretieren, da es sich bei den Ersteren um eine Qualifizierungsstufe, bei Letzterem um eine Personalgruppe handelt. Zwischen beiden gibt es Überschneidungen: Promovierte können Teil des Hochschulpersonals sein, aber auch außerhalb der Hochschule arbeiten. Das Hochschulpersonal unterhalb der Professur wiederum besteht zu einem großen Teil aus noch nicht promovierten, aber derzeit promovierenden MitarbeiterInnen, müsste also bei einer hierarchieorientierten Betrachtung zum Teil zwischen Studierenden und Promovierten angesiedelt werden.

⁶⁴ Hier ist allerdings auch der Faktor Zeit zu beachten. So kann der Frauenanteil der ProfessorInnen genau genommen nicht mit dem Frauenanteil der gerade Promovierten in Beziehung gesetzt werden, sondern mit dem Frauenanteil dieser Gruppe einige Jahre zuvor. Dieses Vorgehen der retrospektiven Verlaufsanalyse wurde von Inken Lind und Andrea Löther für den Wissenschaftsbereich entwickelt (vgl. Lind/Löther 2007).

6.1 UNIVERSITÄTEN

Die Universitäten liegen insgesamt mit ihren Frauenanteilen auf den verschiedenen Stufen nah am Landesdurchschnitt (Tab. A 6.1), was nicht zuletzt darauf zurückzuführen ist, dass sie den Hauptanteil der Studierenden und des Personals in Nordrhein-Westfalen stellen und damit auch den Durchschnitt wesentlich prägen. Wenn es hier Abweichungen zwischen dem Durchschnitt der Universitäten und dem Landesdurchschnitt gibt, weisen diese also auf erhebliche Unterschiede zwischen den Hochschularten hin. So zeigt sich, dass der Frauenanteil unter den Studierenden an den Universitäten 3,2 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt liegt und damit nahezu paritätisch

ausfällt.⁶⁵ Die positive Abweichung gegenüber dem Landesdurchschnitt ist vor allem auf den großen Unterschied zu den auf Studierendenebene stark männerdominierten Fachhochschulen zurückzuführen. Eine Abweichung in die entgegengesetzte Richtung findet sich beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal, wo der Frauenanteil an den Universitäten 3,9 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt liegt. Hier macht sich der Unterschied zu den Kliniken und Kunsthochschulen bemerkbar, die sehr viel höhere Frauenanteile in diesem Bereich aufweisen.

⁶⁵ Dies bedeutet jedoch nicht, dass unter den Studierenden an den Universitäten insgesamt egalitäre Geschlechterverhältnisse herrschen. Die Unterschiede innerhalb der einzelnen Fächergruppen sind nach wie vor beträchtlich (vgl. hierzu Kap. 2 und 7).

Tab. A 6.1: Abweichungen der Frauenanteile in den Universitäten vom NRW-Durchschnitt nach Qualifizierungs- und Hierarchiestufen 2011

Universität	Abweichung des Frauenanteils bei				Ø- Abweichungen
	Studierenden	Promovierten	Wikü. Personal	ProfessorInnen	
	%-Punkte	%-Punkte	%-Punkte	%-Punkte	%-Punkte
U Köln	11,3	6,4	2,4	5,1	6,3
U Düsseldorf	13,1	10,0	2,4	-1,2	6,1
U Bielefeld	10,4	1,5	2,4	3,9	4,5
U Münster	6,7	3,9	-1,2	1,5	2,7
U Duisburg-Essen	4,3	2,1	-0,7	1,1	1,7
U Bonn	7,7	3,0	-1,7	-7,8	0,3
U Bochum	1,2	-3,1	-3,8	1,7	-1,0
FernU Hagen	1,1	-3,1	-5,1	1,9	-1,3
U Wuppertal	5,7	-11,6	-4,5	3,9	-1,6
TU Dortmund	0,9	-9,1	-4,2	0,3	-3,0
U Siegen	3,4	-13,2	-6,9	2,8	-3,5
U Paderborn	1,6	-18,6	-5,5	8,5	-3,5
DSHS Köln	-12,6	5,7	0,8	-12,2	-4,6
RWTH Aachen	-15,5	-8,4	-15,4	-6,6	-11,5
Alle Universitäten (ohne Kliniken)	3,2	0,0	-3,9	0,7	-0,0
Zum Vergleich: alle Hochschulen (Frauenanteile)	46,1 %	41,8 %	39,6 %	19,9 %	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2011 sowie Studierendenstatistik WS 2011/12; eigene Berechnungen. Geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2009–2011) der abgeschlossenen Promotionen, wiss.-künstlerisches Personal: ohne Professuren.

Betrachtet man zunächst die Rangfolge der Abweichungen vom durchschnittlichen Frauenanteil in NRW (letzte Tabellenspalte), finden sich die höchsten Frauenanteile⁶⁶ in den Universitäten Köln und Düsseldorf. Die Universität Köln weist vor allem bei den Qualifizierungen, aber auch beim Personal überdurchschnittliche Frauenanteile auf. In der Universität Düsseldorf steht einem deutlich überdurchschnittlichen Frauenanteil bei den Studierenden und den kürzlich Promovierten jedoch ein Professorinnenanteil unter dem Durchschnitt gegenüber. In der Gruppe der Universitäten, die insgesamt Frauenanteile leicht über dem Landesdurchschnitt aufweisen, finden sich auch die Universitäten Bielefeld, Münster und Duisburg-Essen. Auffällig an der Universität Bielefeld ist der Abstand zwischen den Studierenden, deren Frauenanteil zehn Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt liegt, und den Promovierten, in denen die Beteiligung von Frauen nur leicht überdurchschnittlich ausfällt.

Deutlich wird an mehreren Universitäten ein Einbruch im Frauenanteil bei den in den letzten Jahren erfolgreich Promovierten gegenüber den Studierenden. Besonders unterdurchschnittliche Frauenanteile

zeigen sich diesbezüglich an den Universitäten Paderborn (-18,6 Prozentpunkte), Siegen (-13,2 Prozentpunkte) Wuppertal (-11,6 Prozentpunkte) und Dortmund (-9,1 Prozentpunkte). Ein unterdurchschnittlicher Frauenanteil bei den Promovierten korrespondiert häufig mit einem unterdurchschnittlichen Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal. Davon entkoppelt ist allerdings die Gruppe der ProfessorInnen, die an den zuvor genannten und am Großteil der übrigen Universitäten in Bezug auf den Frauenanteil im durchschnittlichen bis überdurchschnittlichen Bereich liegt.⁶⁷ Zu berücksichtigen sind hier andere Einstellungspraktiken. So ist das halb-öffentliche Verfahren der Berufung auf eine Professur einer Einflussnahme durch die Gleichstellungseinrichtung zugänglicher und in den letzten Jahren sind hier zahlreiche sichtbare Erfolge erzielt worden. Außerdem werden neue ProfessorInnen aufgrund des Hausberufungsverbots in der Regel nicht aus dem Personal innerhalb der gleichen Universität rekrutiert, sodass hier unbeachtet unterdurchschnittlicher Frauenanteile im Haus auf einen breiteren BewerberInnenpool zurückgegriffen werden kann.

⁶⁶ Eine positive Abweichung markiert einen überdurchschnittlichen Frauenanteil, eine negative einen unterdurchschnittlichen. Deshalb lässt sich die Rangfolge der Abweichungen auch als eine Rangfolge der Frauenanteile lesen.

⁶⁷ Hierbei darf jedoch nicht übersehen werden, dass der Frauenanteil an den Professuren insgesamt an den Hochschulen in NRW im Vergleich zu den Männeranteilen nach wie vor gering ausfällt.

Eine solche Entkoppelung lässt sich auch an der RWTH Aachen beobachten. Obwohl diese Universität bezogen auf die durchschnittlichen Frauenanteile das Schlusslicht bildet und bezüglich aller dargestellten Gruppen unter dem Landesdurchschnitt liegt, weicht der Frauenanteil bei den ProfessorInnen immerhin noch am wenigsten vom Landesdurchschnitt ab. Möglicherweise hat hier Gleichstellungspolitik bereits Akzente setzen können, die in den anderen Gruppen nicht ohne Weiteres realisierbar sind. Ein starker

Rückstand der RWTH zeigt sich vor allem auf der Ebene der Studierenden und des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals, also bei Personengruppen, die einer gleichstellungspolitischen Regulierung⁶⁸ nicht ohne Weiteres zugänglich sind.

⁶⁸ Auch die Einstellung des wissenschaftlich-künstlerischen Personals unterhalb der Professur bleibt trotz einer Verpflichtung zur öffentlichen Ausschreibung und der Klausel, dass Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt werden, weitgehend eine Entscheidung der einzelnen ProfessorInnen.

6.2 UNIVERSITÄTSKLINIKEN

An den Universitätskliniken sind die Frauenanteile auf den Hierarchiestufen des akademischen Personals⁶⁹ im Vergleich zu den Universitäten und zum Landesdurchschnitt auffälliger verteilt. So ist beim wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur die Geschlechterparität erreicht, womit der Frauenanteil hier 10,5 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt liegt (Tab. A 6.2). Dies ist einer rasanten Entwicklung innerhalb des letzten Jahrzehnts zu verdanken, aber auch darauf zurückzuführen, dass zu Anfang des Berichtszeitraums der Frauenanteil der betreffenden Personalgruppe an den Kliniken bereits über dem damaligen Landesdurchschnitt lag.

Anders sieht es dagegen bei den ProfessorInnen aus: Hier liegt der Frauenanteil sechs Prozentpunkte unter dem ohnehin schon niedrigen Landesdurchschnitt von 19,9 %. Allerdings hat auch bei den Professuren im letzten Jahrzehnt eine Entwicklung stattgefunden und der Frauenanteil sich mehr als verdoppelt (s. Kap. 5.1.2), sodass der Klinikbereich insgesamt von einer starken Dynamik geprägt ist.

Im Vergleich der einzelnen Kliniken fällt die Universitätsklinik Bochum durch überdurchschnittliche Frauenanteile auf beiden Hierarchieebenen auf. Vor allem der Frauenanteil bei den ProfessorInnen liegt bei über einem Drittel und damit 14,7 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt, während alle anderen Kliniken bei dieser Statusgruppe unterdurchschnittlich abschneiden. Am unteren Ende der Skala findet sich das Universitätsklinikum Bonn, das durch seinen sehr geringen Professorinnenanteil auffällt, der 13,5

Tab. A 6.2: Abweichungen der Frauenanteile in den Universitätskliniken vom NRW-Durchschnitt nach Hierarchiestufen 2011

Universitätsklinik	Abweichung des Frauenanteils bei		Ø-Abweichungen
	Wiss. Personal	ProfessorInnen	
	%-Punkte	%-Punkte	%-Punkte
UK Bochum	8,9	14,7	11,8
UK Aachen	12,7	-3,1	4,8
UK Duisburg-Essen	9,8	-1,4	4,2
UK Köln	12,9	-7,7	2,6
UK Münster	8,4	-5,1	1,7
UK Düsseldorf	9,3	-9,4	0,0
UK Bonn	9,7	-13,5	-1,9
<i>Alle Universitätskliniken</i>	<i>10,5</i>	<i>-6,0</i>	<i>2,2</i>
<i>Zum Vergleich: alle Hochschulen (Frauenanteile)</i>	<i>39,6 %</i>	<i>19,9 %</i>	<i>(-)</i>

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2011 sowie Studierendendstatistik WS 2011/12; eigene Berechnungen. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2009–2011) der abgeschlossenen Promotionen, wiss.-künstlerisches Personal: ohne Professuren. Geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen.

Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt und damit im einstelligen Prozentbereich liegt. Beim wissenschaftlichen Personal ist es dagegen annähernd geschlechterparitätisch aufgestellt.

Auch das Universitätsklinikum Düsseldorf fällt durch einen selbst gegenüber dem Klinikdurchschnitt unterproportionalen Frauenanteil bei den Professuren auf (-9,4 Prozentpunkte), während beim wissenschaftlichen Personal die Parität erreicht ist.

⁶⁹ Für die Universitätskliniken wird im Folgenden nur das Personal betrachtet, weil die Qualifizierung (Studium und Promotion) den dazugehörigen Universitäten zugeordnet ist.

Tab. A 6.3: Abweichungen der Frauenanteile in den Fachhochschulen vom NRW-Durchschnitt nach Qualifizierungs- und Hierarchiestufen 2011

Fachhochschule	Abweichung des Frauenanteils bei			Ø- Abweichungen
	Studierenden	Wikü. Personal	ProfessorInnen	
	%-Punkte	%-Punkte	%-Punkte	%-Punkte
HS für Gesundheit	40,4	42,5	49,3	44,1
HS Niederrhein	2,3	16,5	3,7	7,5
FH Bielefeld	-6,6	4,8	10,4	2,9
HS Rhein-Waal	0,1	3,6	-0,9	1,0
FH Münster	-7,3	-1,6	-0,7	-3,2
FH Köln	-10,6	0,1	-0,1	-3,6
HS Bonn-Rhein-Sieg	-12,2	-2,8	3,7	-3,8
FH Düsseldorf	-3,4	-13,4	0,9	-5,3
HS Hamm-Lippstadt	-18,4	4,8	-4,1	-5,9
FH Dortmund	-13,7	-18,0	3,5	-9,4
HS Ostwestfalen-Lippe	-11,8	-15,6	-2,4	-9,9
FH Südwestfalen	-23,5	1,6	-9,1	-10,3
HS Bochum	-20,3	-10,9	-2,1	-11,1
HS Westfälische	-16,7	-12,6	-6,8	-12,0
FH Aachen	-21,2	-8,5	-6,5	-12,1
HS Ruhr West	-29,7	-5,2	-4,5	-13,1
<i>Alle Fachhochschulen</i>	<i>-11,5</i>	<i>-3,8</i>	<i>-0,2</i>	<i>-5,2</i>
<i>Zum Vergleich: alle Hochschulen (Frauenanteile)</i>	<i>46,1 %</i>	<i>39,6 %</i>	<i>19,9 %</i>	<i>(-)</i>

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2011 sowie Studierendenstatistik WS 2011/12; eigene Berechnungen. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2009–2011) der abgeschlossenen Promotionen, wiss.-künstlerisches Personal: ohne Professuren. Geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen.

6.3 FACHHOCHSCHULEN

Die nordrhein-westfälischen Fachhochschulen liegen, in Bezug auf ihren Frauenanteil an Studierenden, wissenschaftlich-künstlerischem Personal und ProfessorInnen insgesamt, 5,2 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt (Tab. A 6.3). Dies ist vor allem auf die Zusammensetzung der Studierenden zurückzuführen: Hier liegt der Frauenanteil 11,5 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt und hat sich zudem trotz stark gestiegener Studierendenzahlen bei beiden Geschlechtern im letzten Jahrzehnt nicht erhöht (vgl. Kap. 4.1.2). Auf ProfessorInnen-Ebene entspricht der Frauenanteil dagegen dem Landesdurchschnitt und beim wissenschaftlich-künstlerischen Personal liegt er nur leicht darunter. Dies lässt sich zum Teil durch die Zusammensetzung der Fächergruppen erklären: An den Fachhochschulen mit geringen Frauenanteilen dominieren in der Regel ingenieurwissenschaftliche Studiengänge. Für diese Studiengänge ist bekannt, dass die Selektion häufig bereits bei der Studienentscheidung passiert. Von denjenigen Frauen, die sich dann für ein Studium entschieden haben, bleiben anteilig mehr im Wissenschaftsbereich, wie retrospektive Verlaufsanalysen zeigen (vgl. Lind/Löther 2007).

Auf Hochschulebene zeigen sich bei den meisten Fachhochschulen insgesamt deutlich unterdurchschnittliche Frauenanteile. Eine Ausnahme stellt die Hochschule für Gesundheit mit einem enorm hohen Frauenanteil über alle Ebenen dar, der 44,1 % über dem Landesdurchschnitt liegt. Hier offenbart sich die starke Geschlechtersegregation der nicht-ärztlichen Gesundheitsberufe. Daneben erreichen nur drei weitere der 16 Fachhochschulen einen Gesamtwert über dem Landesdurchschnitt: die Hochschule Niederrhein, die Fachhochschule Bielefeld und die Hochschule Rhein-Waal. Am deutlichsten wird der NRW-Durchschnitt in der Hochschule Niederrhein überschritten (um 7,5 Prozentpunkte). Dies ist vor allem auf den Frauenanteil am Personal unterhalb der Professur zurückzuführen, der sich 16,5 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt befindet. In der Fachhochschule Bielefeld fallen die überdurchschnittlichen Frauenanteile am Personal – vor allem bei den ProfessorInnen – im Unterschied zu den Studierenden auf.

Die Mehrheit der Fachhochschulen erweist sich auf allen Ebenen als männerdominiert, wobei der Abstand zum Landesdurchschnitt auf Studierendene-

bene am deutlichsten ausfällt. Das Schlusslicht bildet die Hochschule Ruhr West, deren Frauenanteil 13,1 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt liegt, was vor allem auf den weit unterdurchschnittlichen Frauenanteil bei den Studierenden zurückzuführen ist. Allerdings ist der Abstand zu den anderen Fachhochschulen nicht groß: Auch die Fachhochschule Aachen, die Westfälische Hochschule, die Hochschule Bochum und die Fachhochschule Süd-

westfalen liegen mehr als zehn Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt. Diese Fachhochschulen weisen neben weit unterdurchschnittlichen Studentinnenanteilen auch deutlich unterdurchschnittliche Frauenanteile am Personal auf – die Fachhochschule Südwestfalen vor allem auf der ProfessorInnenebene, die Westfälische Hochschule und die Hochschule Bochum beim wissenschaftlich-künstlerischen Personal.

6.4 KUNSTHOCHSCHULEN

Die Kunsthochschulen liegen mit ihrem Frauenanteil insgesamt 5,7 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt. Der überdurchschnittliche Frauenanteil findet sich auf allen untersuchten Ebenen, besonders deutlich bei den Studierenden (+6,8 Prozentpunkte) und beim Personal unterhalb der Professur⁷⁰ (+6,6 Prozentpunkte). Der Frauenanteil bei den Studierenden ist allerdings bereits rückläufig (s. Kap. 4.1.3), während die Frauenanteile auf der Ebene des wissenschaftlich-künstlerischen Personals weiterhin steigen (s. Kap. 5.1.4 u. Kap. 5.2.4). Der Professorinnenanteil liegt zwar über dem Landesdurchschnitt, fällt aber mit immer noch unter einem Viertel im Vergleich zu den anderen Statusgruppen besonders niedrig aus.

Führend im Hinblick auf den Frauenanteil ist die Hochschule für Musik und Tanz Köln, die bezogen

auf die untersuchten Ebenen insgesamt 10,9 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt liegt. Dies geht vor allem auf einen weit überdurchschnittlichen Frauenanteil am wissenschaftlich-künstlerischen Personal unterhalb der Professur zurück. Auch die Kunsthochschule für Medien schneidet im NRW-Vergleich gut ab und bringt es insgesamt auf einen Frauenanteil, der den Landesdurchschnitt um 9,2 Prozentpunkte überschreitet. Dieser Abstand ist auf das Personal zurückzuführen: Während die Kunsthochschule für Medien Köln die höchsten Frauenanteile der Kunsthochschulen sowohl auf der ProfessorInnenebene als auch beim Personal unterhalb der Professur vorweist, ist sie auf Studierendenebene unterdurchschnittlich mit Frauen besetzt.

Auf der anderen Seite kann ein überdurchschnittlicher Studentinnenanteil auch mit einem unterdurchschnittlichen Frauenanteil am künstlerischen und wissenschaftlichen Personal einhergehen, wie

⁷⁰ Zu beachten ist allerdings, dass diese Personalgruppe an den Kunsthochschulen zahlenmäßig eine äußerst geringe Bedeutung hat (vgl. Kap. 5.2.4).

Tab. A 6.4: Abweichungen der Frauenanteile in den Kunsthochschulen vom NRW-Durchschnitt nach Qualifizierungs- und Hierarchiestufen 2011

Kunsthochschule	Abweichung des Frauenanteils bei			Ø- Abweichungen
	Studierenden	Wikü. Personal	ProfessorInnen	
	%-Punkte	%-Punkte	%-Punkte	%-Punkte
HS für Musik Köln	7,3	19,5	5,7	10,9
Kunst-HS für Medien Köln	-4,0	21,9	9,7	9,2
Kunstakademie Münster	21,6	-6,3	7,4	7,6
HS für Musik Detmold	8,4	2,3	6,5	5,7
Kunstakademie Düsseldorf	7,3	5,9	0,1	4,4
Folkwang U der Künste	8,3	-0,4	1,1	3,0
Robert Schumann HS Düsseldorf	-1,3	10,4	-2,1	2,3
<i>Alle Kunsthochschulen</i>	6,8	6,6	3,7	5,7
<i>Zum Vergleich: alle Hochschulen (Frauenanteile)</i>	46,1 %	39,6 %	19,9 %	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 313, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2011 sowie Studierendenstatistik WS 2011/12 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen), eigene Berechnungen. Geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2009–2011) der abgeschlossenen Promotionen, wiss.-künstlerisches Personal: ohne Professuren.

es an der Kunstakademie Münster und – in abgeschwächter Form – an der Folkwang Universität der Künste der Fall ist. Das Schlusslicht beim Frauenanteil bildet die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf – allerdings auf hohem Niveau, d. h., die Frauen-

anteile befinden sich immer noch 2,3 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt sämtlicher Hochschulen. Hier fällt trotz der rangletzten Position der deutlich überdurchschnittliche Frauenanteil am künstlerischen und wissenschaftlichen Personal auf.

Resümee

In der Zusammenschau über verschiedene Statusgruppen und Qualifizierungsebenen lässt sich die auch im Gender-Report 2010 bereits konstatierte Beobachtung geringer werdender Frauenanteile bei steigender Hierarchiestufe nach Hochschularten und Hochschulen konkretisieren. Diese Diagnose lässt sich sowohl für den Übergang zwischen den Qualifizierungsstufen (Studierende, Promovierte) als auch zu und zwischen den wissenschaftlich-künstlerischen Personalgruppen (Personal unterhalb der Professur, ProfessorInnen) nachzeichnen. Vor allem auf der professoralen Ebene bleibt der durchschnittliche Frauenanteil von einem Fünftel weit hinter dem Potenzial zurück, das durch den mehr als doppelt so hohen Anteil promovierter Frauen bereits vorhanden ist.

An den *Universitäten* ist innerhalb der Studierendenschaft die Geschlechterparität fast erreicht, während vor allem bei den ProfessorInnen, aber auch beim weiteren wissenschaftlich-künstlerischen Personal noch Nachholbedarf besteht. Zu beachten ist jedoch, dass auch die Studierenden nur auf dieser hoch aggregierten Ebene geschlechterparitätisch besetzt sind. Dies schließt Unterschiede zwischen und in den Fächergruppen nicht aus. Auch bei der Betrachtung entlang der Personalgruppen der einzelnen Hochschulen ergeben sich differenzierende Befunde: So lässt sich eine Entkoppelung von Frauenanteilen im Personal unterhalb und auf der Professur beobachten. Eine mögliche Erklärung liegt darin, dass bei der Besetzung von Professuren in der Regel gerade nicht auf das Personal in der eigenen Hochschule zurückgegriffen werden kann. Unter welchen Rahmenbedingungen das Hausberufungsverbot genutzt werden kann, um gleichstellungspolitische Ak-

zente zu setzen, bleibt eine Frage für vertiefende Forschungen.

Bei den *Universitätskliniken* fällt der Gegensatz zwischen einer geschlechterparitätisch besetzten Ebene unterhalb der Professur und einem deutlich unterdurchschnittlichen Anteil an Professorinnen auf. Im Klinikbereich stellt sich angesichts des Vorhandenseins eines zahlenmäßig beträchtlichen Potenzials an Frauen auf der nächstunteren Hierarchiestufe und eines inzwischen mehrheitlichen Anteils an promovierten Frauen in der Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* (vgl. Kap. 7.5) die Frage, welche Mechanismen Frauen auf dem Weg zur Professur behindern.

Bei den *Fachhochschulen* zeigt sich deutlich die unterdurchschnittliche Repräsentanz von Frauen auf allen Ebenen – mit Ausnahme weniger Hochschulen, die nicht schwerpunktmäßig im technischen Fächerspektrum positioniert sind. An den Fachhochschulen mit unterdurchschnittlichen Frauenanteilen fällt auf, dass die Frauenanteile auf Studierendenebene in der Regel sehr viel stärker als auf der ProfessorInnenebene den Landesdurchschnitt unterschreiten, was vor allem auf die etwas größeren Chancen von Frauen auf eine Fachhochschulprofessur zurückzuführen ist.

An den *Kunsthochschulen* liegen die Frauenanteile in allen Statusgruppen traditionell höher als in den anderen Hochschularten und damit auch über dem Landesdurchschnitt. Dennoch fällt gerade hier die Diskrepanz zwischen den nahezu paritätisch vertretenen Studierenden sowie wissenschaftlich-künstlerischen Mitarbeitenden auf der einen Seite und den nur zu einem Viertel in ihrer Personalgruppe vertretenen Professorinnen auf der anderen Seite besonders hoch aus.

7 GESCHLECHTER(UN)GLEICHGEWICHTE IN DEN FÄCHERGRUPPEN

Während sich die Analysen zu den Qualifizierungsstufen und Personalgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen bislang auf die Ebene der gesamten Hochschule bzw. Hochschulart bezogen haben,⁷¹ wird nun den Unterschieden zwischen den Fächergruppen nachgegangen. Denn wenn eine Hochschule eine gemischte Fächerzusammensetzung aufweist, kann die Geschlechterverteilung in der Summe egalitär aussehen, obwohl es bei genauerer Betrachtung starke Geschlechterungleichgewichte zwischen den einzelnen Fächern und Fächergruppen gibt. Die Entwicklungen innerhalb der einzelnen Fächergruppen bezüglich ihrer Geschlechterverteilung werden im Folgenden genauer betrachtet und auf Hochschulebene miteinander verglichen.

Wie bereits im letzten Kapitel werden dabei die Qualifizierungsstufen (Studierende und Promovierte) miteinander sowie zum Personal unterhalb und auf der Professur in Beziehung gesetzt. Ziel ist dabei, einen nach Statusgruppen differenzierten Überblick über die Geschlechterverteilung in der jeweiligen Fächergruppe zu erhalten. Abb. 7.1 liefert einen ersten groben Überblick über die Differenz der Frauenanteile bei den Studierenden und ProfessorInnen, die je nach Fächergruppe sehr unterschiedlich ausfällt. Die Darstellung der Fächergruppen ist nach ihrer Größe sortiert, gemessen an der Studierendenzahl an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW.

⁷¹ Eine Ausnahme bildet Kap. 5.1.5, in dem bereits die ProfessorInnen nach Lehr- und Forschungsbereichen betrachtet wurden.

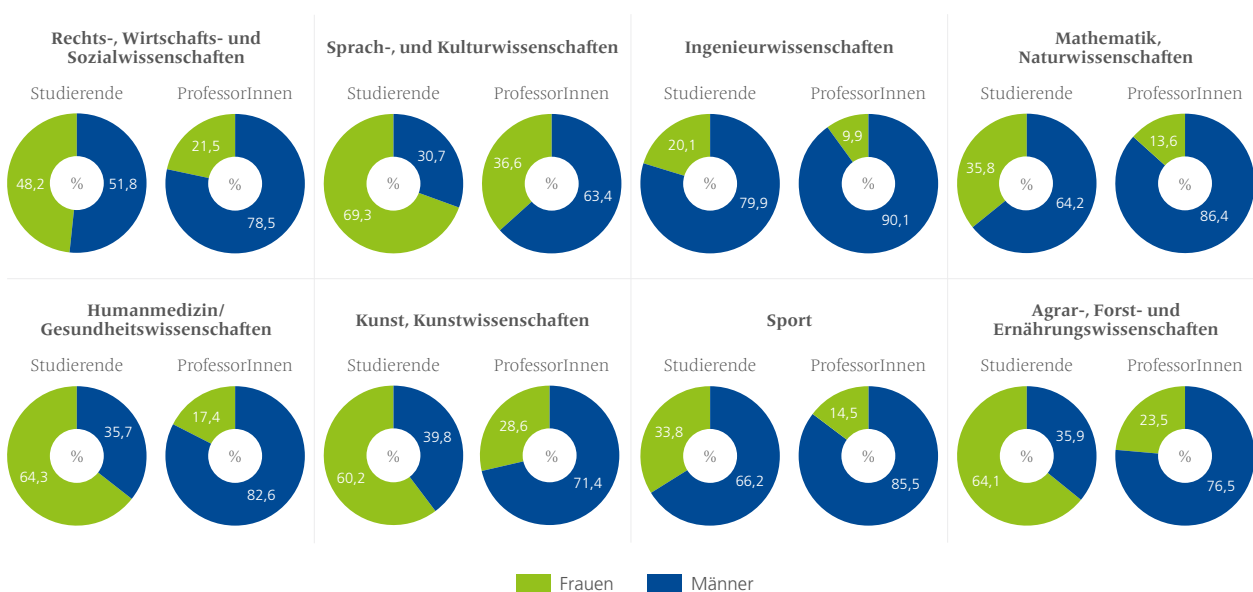
7.1 FÄCHERGRUPPE RECHTS-, WIRTSCHAFTS- UND SOZIALWISSENSCHAFTEN

Der Befund des abnehmenden Frauenanteils bei steigender Hierarchieebene (vgl. Kap. 6) lässt sich in der gemessen an der Studierendenzahl größten Fächergruppe der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, den *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, besonders anschaulich zeigen. Findet sich unter den Studierenden noch eine annähernd geschlechterparitätische Verteilung, sind Frauen bereits bei den

terparitätische Verteilung, sind Frauen bereits bei den jüngst erfolgreich Promovierten nur noch mit knapp über einem Drittel vertreten (Tab. A 7.1).⁷² Damit zeigt

⁷² Geordnet sind die einzelnen Hochschulen nach der Abweichung ihres Gesamt-Frauenanteils über alle untersuchten Statusgruppen hinweg vom nordrhein-westfälischen Durchschnitt (letzte Tabellenspalte). Hochschulen, in denen die jeweilige Fächergruppe nicht vertreten ist, werden

Abb. A 7.1: Studierende und ProfessorInnen nach Fächergruppen – Frauen- und Männeranteile an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2011



Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2011 sowie Studierendenzustandstatistik WS 2011/12; eigene Berechnungen.

Tab. A 7.1: Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt 2011

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptamtl. wiss. Personal (ohne ProfessorInnen)			ProfessorInnen			Ø- Abwei- chun- gen
	Anzahl	Frauen- anteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauen- anteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauen- anteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauen- anteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	
DSHS Köln	640	33,1 %	-15,1	(-)	(-)	(-)	14	57,1 %	16,2	1	100,0 %	78,5	26,5
HS Ruhr West	340	32,1 %	-16,1	(-)	(-)	(-)	7	85,7 %	44,8	8	37,5 %	16,0	14,9
HS Rhein-Waal	520	53,5 %	5,3	(-)	(-)	(-)	5	60,0 %	19,1	13	38,5 %	16,9	13,8
FH Düsseldorf	3.237	63,6 %	15,4	(-)	(-)	(-)	35	48,6 %	7,7	61	37,7 %	16,2	13,1
FH Bielefeld	3.196	53,8 %	5,6	(-)	(-)	(-)	29	51,7 %	10,8	60	41,7 %	20,2	12,2
HS Niederrhein	4.218	48,1 %	-0,1	(-)	(-)	(-)	41	73,2 %	32,3	77	24,7 %	3,2	11,8
FH Köln	5.367	55,6 %	7,4	(-)	(-)	(-)	92	60,9 %	20,0	89	25,8 %	4,3	10,6
HS Westfälische	2.351	47,4 %	-0,8	(-)	(-)	(-)	22	63,6 %	22,7	47	23,4 %	1,9	7,9
HS Bochum	1.788	40,2 %	-8,0	(-)	(-)	(-)	24	62,5 %	21,6	29	27,6 %	6,1	6,6
U Bielefeld	5.131	50,1 %	1,9	43	42,6 %	7,5	277	48,0 %	7,1	70	20,0 %	-1,5	3,7
FernU Hagen	32.450	43,4 %	-4,8	34	45,1 %	9,9	173	40,5 %	-0,4	32	28,1 %	6,6	2,8
HS Bonn-Rhein-Sieg	2.735	47,6 %	-0,6	(-)	(-)	(-)	26	50,0 %	9,1	38	21,1 %	-0,5	2,7
HS Hamm-Lippstadt	195	34,9 %	-13,3	(-)	(-)	(-)	2	50,0 %	9,1	3	33,3 %	11,8	2,5
FH Aachen	1.528	47,5 %	-0,7	(-)	(-)	(-)	6	50,0 %	9,1	29	20,7 %	-0,8	2,5
U Duisburg-Essen	9.286	51,0 %	2,8	38	32,7 %	-2,4	352	47,4 %	6,5	84	23,8 %	2,3	2,3
FH Münster	3.619	51,6 %	3,4	(-)	(-)	(-)	51	45,1 %	4,2	65	20,0 %	-1,5	2,0
U Bochum	8.410	48,8 %	0,6	68	36,3 %	1,1	240	37,9 %	-3,0	66	24,2 %	2,7	0,4
FH Südwestfalen	3.730	38,6 %	-9,6	(-)	(-)	(-)	12	58,3 %	17,4	29	13,8 %	-7,7	0,0
U Paderborn	3.024	51,9 %	3,6	20	25,4 %	-9,7	96	41,7 %	0,8	28	25,0 %	3,5	-0,5
TU Dortmund	3.096	51,4 %	3,2	33	33,7 %	-1,5	162	45,7 %	4,8	40	12,5 %	-9,0	-0,6
FH Dortmund	2.936	57,2 %	9,0	(-)	(-)	(-)	38	21,1 %	-19,9	52	28,8 %	7,3	-1,2
U Wuppertal	3.474	50,0 %	1,8	16	25,0 %	-10,2	111	39,6 %	-1,3	35	22,9 %	1,3	-2,1
U Siegen	4.675	50,4 %	2,2	25	32,0 %	-3,2	163	36,2 %	-4,7	57	17,5 %	-4,0	-2,4
U Köln	13.936	49,0 %	0,8	172	38,4 %	3,2	417	35,5 %	-5,4	114	13,2 %	-8,4	-2,4
HS Ostwestfalen-Lippe	499	37,7 %	-10,5	(-)	(-)	(-)	10	40,0 %	-0,9	12	25,0 %	3,5	-2,6
U Düsseldorf	3.538	54,4 %	6,2	48	35,9 %	0,7	196	35,2 %	-5,7	38	5,3 %	-16,2	-3,8
U Münster	10.061	46,4 %	-1,8	160	34,4 %	-0,7	514	32,5 %	-8,4	85	12,9 %	-8,6	-4,9
RWTH Aachen	1.742	49,5 %	1,3	31	21,3 %	-13,9	200	40,5 %	-0,4	31	12,9 %	-8,6	-5,4
U Bonn	6.061	46,3 %	-1,9	92	33,1 %	-2,1	180	35,0 %	-5,9	69	5,8 %	-15,7	-6,4
Alle Hochschulen	141.826	48,2 %	(-)	779	35,2 %	(-)	3.496	40,9 %	(-)	1.362	21,5 %	(-)	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik 2011 sowie Studierendenstatistik WS 2011/12; eigene Berechnungen. Geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2009–2011) der abgeschlossenen Promotionen, wiss.-künstlerisches Personal: ohne Professuren.

sich eine deutliche Hürde beim Erlangen einer höheren akademischen Qualifizierungsstufe. Auffällig ist, dass der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur merklich höher ausfällt als bei den Promovierten (40,9 % vs. 35,2 %), während das Verhältnis fachübergreifend betrachtet umgekehrt ist

(vgl. Kap. 6). Der Professorinnenanteil fällt dann noch einmal deutlich ab und liegt mit knapp über einem Fünftel ähnlich niedrig wie der Durchschnittsanteil aller Fächergruppen zusammen.

Dass der Frauenanteil an den Studierenden dieser Fächergruppe an mehreren *Fachhochschulen* überdurchschnittlich ausfällt, geht vor allem auf den traditionell hohen Frauenanteil im Sozialwesen und in den sozialwissenschaftlichen Fächern zurück, wie die Analysen auf der Studienbereichs-Ebene gezeigt haben (vgl. Kap. 2.1.2). Dementsprechend sind die höchsten Frauenanteile unter den Studierenden an den Fach-

nicht berücksichtigt. Außerdem werden – analog zum Gender-Report 2010 – Hochschulen, deren Studierendenzahl in der jeweiligen Fächergruppe unter 100 beträgt, 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 (vgl. Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 78).

Tab. A.7.2: Habilitationen in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Hochschule	Frauen	Gesamt	Frauenanteil (%)	Diff. zu NRW (%-Punkte)
TU Dortmund	3	5	60,0 %	41,7
U Siegen	2	5	40,0 %	21,7
U Wuppertal	1	4	25,0 %	6,7
U Köln	5	22	22,7 %	4,4
FernU Hagen	2	9	22,2 %	3,9
U Duisburg-Essen	1	5	20,0 %	1,7
U Paderborn	0	0	0,0 %	0,0
U Bonn	1	9	11,1 %	-7,2
RWTH Aachen	0	2	0,0 %	-18,3
U Bielefeld	0	7	0,0 %	-18,3
U Bochum	0	4	0,0 %	-18,3
DSHS Köln	0	1	0,0 %	-18,3
U Düsseldorf	0	1	0,0 %	-18,3
U Münster	0	8	0,0 %	-18,3
Alle Universitäten	15	82	18,3 %	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Habitationsstatistik 2009–2011; eigene Berechnungen. Geordnet nach den Abweichungen vom Frauenanteil im Landesdurchschnitt.

hochschulen zu finden, deren Schwerpunkte in dieser Fächergruppe im Sozialwesen liegen. So weisen die Fachhochschulen Düsseldorf, Dortmund und Köln Studentinnenanteile von deutlich über der Hälfte bis zu fast zwei Dritteln auf. Auf der anderen Seite finden sich aber auch Fachhochschulen mit niedrigen Studentinnenanteilen unter 40 % wie die Fachhochschule Südwestfalen, die Hochschule Ostwestfalen-Lippe, die Hochschule Hamm-Lippstadt und die Hochschule Ruhr West. Auch hier liegt eine mögliche Erklärung in der Fächerzusammensetzung. So weist der Studienbereich Wirtschaftsingenieurwesen einen sehr niedrigen Studentinnenanteil auf. Die meisten *Universitäten* weisen auf Studierendenebene Frauenanteile um die Geschlechterparität herum auf. Eine Ausnahme bildet die Deutsche Sporthochschule Köln mit lediglich einem Drittel Studentinnen in dieser Fächergruppe. Auch die gemessen an den Studierendenzahlen bei Weitem bedeutsamste Ausbildungsstätte in Nordrhein-Westfalen, die FernUniversität Hagen, weist mit 43,4 % einen unterdurchschnittlichen Studentinnenanteil auf. Der Frauenanteil an den Promovierten fällt an fast allen Universitäten gegenüber den Studierenden bemerkenswert ab, mit Ausnahme der FernUniversität Hagen. Zudem zeigt sich an den meisten Universitäten eine auffällige Kluft zwischen dem höheren Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal (ohne ProfessorInnen) – das sich zum größten Teil in einer Promotionsphase befindet – und an den erfolgreich Promovierten. Besonders ausgeprägt ist dies an der RWTH Aachen und an den Universitäten Paderborn

und Wuppertal, wo die Frauenanteile an den Promovierten nur noch fast die Hälfte der Frauenanteile am Personal ausmachen. Einzig an den drei größten Universitäten des Landes – der FernUniversität Hagen sowie den Universitäten Köln und Münster – fällt der Frauenanteil an den Promovierten höher aus als am wissenschaftlichen Personal.

Beim wissenschaftlichen Personal fallen vor allem die Fachhochschulen mit deutlich überdurchschnittlichen Frauenanteilen auf, die teilweise sogar über ihren Studentinnenanteilen liegen. Dieses Muster setzt sich auch auf der Ebene der Professuren fort, wo vier Fachhochschulen Frauenanteile von über einem Drittel erreichen, allen voran die Fachhochschule Bielefeld (41,7 %), aber auch die Hochschule Rhein-Waal, die Fachhochschule Düsseldorf und die Hochschule Ruhr West. So erklärt es sich auch, dass in dieser Fächergruppe die Fachhochschulen die vorderen Rangplätze dominieren. Die Universitäten finden sich dagegen größtenteils unter dem Landesdurchschnitt, was die Professorinnenanteile und die Frauenanteile am Personal unterhalb der Professur betrifft. Besonders deutlich ist dies in beiden Gruppen in den Universitäten Bonn, Münster und Düsseldorf. Über dem Landesdurchschnitt in beiden Personalgruppen liegen nur die Universitäten Duisburg-Essen und Paderborn.⁷³ Damit zeigt sich, dass in der Fächergruppe

⁷³ Die DSHS Köln, die insgesamt an erster Stelle der Frauenanteile in dieser Fächergruppe steht, wird aus dieser Betrachtung ausgeklammert, weil sich die geringe absolute Fallzahl auf ProfessorInnenebene nicht solide interpretieren lässt.

Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere für Frauen eher an den Fachhochschulen gegeben sind, was allerdings tendenziell mit einem geringeren Prestige und weniger Bezahlung verbunden ist.

Der Frauenanteil an den im Jahr 2011 *Habilitierten* in der Fächergruppe *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* fällt mit 18,3 % noch niedriger aus als der an den ProfessorInnen (Tab. A 7.2). Die Gesamtzahl der zwischen 2009 und 2011 *Habilitierten* ist gegenüber dem Berichtszeitraum des letzten Gender-Reports (2006 bis 2008) von 90 auf 82 gesunken (vgl. Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 79); der Anteil der Frauen ist ebenfalls leicht gesunken. Dies deutet darauf hin, dass die Habilitation in dieser Fächergruppe nicht mehr die primäre Form der Qualifizierung ist, vor allem nicht für Frauen. In diesem Zusammenhang ist auch erwähnenswert, dass es sich bei einem großen Teil der Professuren von Frauen in diesem Bereich um Fachhochschul-Professuren handelt, bei denen die Habilitation keine Qualifikations-

voraussetzung ist. Nur zwei Universitäten zeichnen sich durch höhere Frauenanteile bei den *Habilitierten* aus: die Universität Dortmund und die Universität Siegen. Diese liegen allerdings aufgrund der geringen Gesamtzahlen von jeweils fünf Personen außerhalb des solide interpretierbaren Bereichs. Die Universitäten, die in nennenswertem Umfang habilitieren (allen voran die Universität Köln mit 22 *Habilitierten*), weisen dagegen eher geringe Frauenanteile auf: Das Spektrum reicht von 22,2 % an der Universität Köln bis hin zu gar keiner Frau an der Universität Münster.

Die *Juniorprofessur* hat gegenüber der Habilitation in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen. In der untersuchten Fächergruppe sind mittlerweile 70 solcher Stellen besetzt (s. Anhang). Der Frauenanteil liegt mit 22,9 % zwar leicht über dem bei den *Habilitationen*, fällt jedoch ebenfalls niedrig aus. Interessant ist, dass die Juniorprofessur sich hier erst mit zunehmender quantitativer Bedeutung zu einer Männerdomäne entwickelt hat.

7.2 FÄCHERGRUPPE SPRACH- UND KULTURWISSENSCHAFTEN

Die Fächergruppe *Sprach- und Kulturwissenschaften*, die zweitgrößte Fächergruppe in NRW nach den *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, ist auf Studierendenebene frauendominiert: Mit 69,3 % weist sie den höchsten Frauenanteil aller Fächergruppen auf und liegt in Nordrhein-Westfalen bereits knapp an der Grenze eines geschlechtersegregierten Bereichs (Tab. A 7.3).⁷⁴ Intern ist die Fächergruppe allerdings heterogen und enthält neben den frauendominierten Sprach- und Erziehungswissenschaften auch die Studienbereiche Geschichte und Philosophie, die mehrheitlich von Männern studiert werden (vgl. Kap. 2.1.2). Gegenüber der zahlenmäßigen Dominanz von Frauen im Studium fallen die Frauenanteile auf den höheren wissenschaftlichen Karrierestufen deutlich ab: Auf der Ebene der Promovierten und des hauptamtlichen Personals unterhalb der Professur sind Frauen zwar noch in der Mehrheit, aber nur noch zu etwas über der Hälfte vertreten. Der Anteil der Professorinnen beträgt schließlich nur noch etwas mehr als ein Drittel. Allerdings ist dies immerhin der höchste Frauenanteil an den Professuren im Vergleich aller Fächergruppen.

Die *Studentinnenanteile* variieren zwischen den Hochschulen eher wenig und liegen durchweg hoch – von knapp unter zwei Dritteln an der Universität Bochum bis hin zu mehr als vier Fünfteln an der Hochschule Niederrhein. Besonders hohe Studentinnenanteile finden sich an den Fachhochschulen. Dies ist vermutlich durch die Fächerzusammensetzung erklärbar: Insgesamt werden Fächer aus dieser Gruppe nur an wenigen Fachhochschulen angeboten. Wo dies der Fall ist, handelt es sich häufig um stark frauendominierte Studiengänge wie Erziehungswissenschaften, Psychologie oder Bibliothekswissenschaften.

Bei den abgeschlossenen *Promotionen* von Frauen liegen die Universität Dortmund und die RWTH Aachen vorne, dicht gefolgt von den Universitäten Wuppertal und Duisburg-Essen mit Frauenanteilen von über 60 %. Die auf Studierendenebene größte Universität in dieser Fächergruppe, die FernUniversität Hagen, erreicht dagegen nur einen Frauenanteil von 38,6 % an den Promovierten und bleibt damit weit unter dem Landesdurchschnitt – obwohl hier immerhin die Hälfte des wissenschaftlichen Personals Frauen sind. Auch in den meisten anderen Universitäten

⁷⁴ Zur Definition von Geschlechtersegregation vgl. Kap. 2.

Tab. A 7.3: Sprach- und Kulturwissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt 2011

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptamtl. wiss. Personal (ohne ProfessorInnen)			ProfessorInnen			Ø- Abwei- chun- gen
	Anzahl	Frauen- anteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauen- anteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauen- anteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauen- anteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	
FH Bielefeld	372	77,7%	8,4	(-)	(-)	(-)	28	82,1%	25,7	10	70,0%	33,4	22,5
FH Köln	1.763	80,0%	10,7	(-)	(-)	(-)	65	63,1%	6,6	43	48,8%	12,2	9,8
TU Dortmund	7.525	74,7%	5,4	36	63,0%	9,6	252	70,2%	13,8	60	45,0%	8,4	9,3
HS Niederrhein	268	85,1%	15,7	(-)	(-)	(-)	5	100,0%	43,5	3	0,0%	-36,6	7,6
U Wuppertal	5.273	75,8%	6,5	15	60,9%	7,5	140	64,3%	7,8	67	43,3%	6,7	7,1
U Paderborn	5.816	70,8%	1,5	15	52,2%	-1,2	179	64,2%	7,8	55	56,4%	19,8	6,9
U Duisburg-Essen	9.825	71,1%	1,8	26	60,8%	7,4	321	64,2%	7,7	90	32,2%	-4,4	3,1
U Siegen	4.479	71,0%	1,6	18	50,9%	-2,5	176	59,7%	3,2	76	43,4%	6,8	2,3
RWTH Aachen	3.032	69,4%	0,1	18	61,8%	8,5	174	53,4%	-3,0	42	35,7%	-0,9	1,2
U Düsseldorf	7.749	67,4%	-2,0	47	56,4%	3,1	240	58,3%	1,9	54	37,0%	0,4	0,8
U Bielefeld	7.209	69,9%	0,5	41	59,8%	6,5	339	57,2%	0,8	82	29,3%	-7,3	0,1
U Köln	17.413	69,4%	0,0	81	51,6%	-1,7	605	52,2%	-4,2	169	40,2%	3,6	-0,6
HS Rhein-Waal	147	67,3%	-2,0	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	-2,0
U Bochum	11.451	64,1%	-5,2	58	51,4%	-1,9	460	54,3%	-2,1	134	29,1%	-7,5	-4,2
U Münster	13.159	64,5%	-4,8	76	49,6%	-3,8	556	50,9%	-5,6	145	31,0%	-5,6	-4,9
U Bonn	8.272	66,0%	-3,3	74	48,0%	-5,4	371	49,6%	-6,9	97	25,8%	-10,8	-6,6
FernU Hagen	21.844	70,6%	1,2	15	38,6%	-14,7	67	50,7%	-5,7	20	25,0%	-11,6	-7,7
HS Westfälische	281	64,4%	-4,9	(-)	(-)	(-)	15	20,0%	-36,5	7	28,6%	-8,0	-16,5
Alle Hochschulen	125.951	69,3%	(-)	520	53,4%	(-)	4.013	56,5%	(-)	1.169	36,6%	(-)	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik 2011 sowie Studierendenstatistik WS 2011/12; eigene Berechnungen. Geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe.
Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2009–2011) der abgeschlossenen Promotionen, wiss.-künstlerisches Personal: ohne Professuren.

liegen die Frauenanteile an den Promovierten unter denen am wissenschaftlichen Personal.

Als Hochschulbeschäftigte sind Frauen in dieser Fächergruppe stark vertreten: Der Frauenanteil am *wissenschaftlichen Personal* reicht – bis auf eine Ausnahme, die Westfälische Hochschule – von etwa der Hälfte an den Universitäten Bonn und Münster und der Fern-Universität Hagen bis hin zu 82,1 % an der Fachhochschule Bielefeld. Mehrheitliche Frauenanteile bei den *Professuren* erreichen die Fachhochschule Bielefeld und die Universität Paderborn. Die Fachhochschule Köln sowie die Universitäten Dortmund, Wuppertal, Siegen und Köln liegen immerhin über 40 %.

Eine durchweg große Präsenz von Frauen findet sich an der Fachhochschule Bielefeld mit Frauenanteilen von mindestens 70 % auf allen Ebenen. Hervorzuheben sind auch die Fachhochschule Köln und die Universität Dortmund mit Frauenanteilen von fast zehn Prozentpunkten über dem Landesdurchschnitt, bei denen allerdings der Anteil an Professorinnen gegenüber dem Anteil an Studentinnen und Mitarbeiterinnen deutlich abfällt.

Am unteren Ende der Skala findet sich nicht nur die kleinere Westfälische Hochschule, sondern auch die bezogen auf die Studierendenzahl größte Fern-Universität Hagen sowie die Universität Bonn, die beide vor allem auf der Ebene der Professuren mit lediglich einem Viertel Frauenanteil noch großen Nachholbedarf haben.

Die *Habilitation* gehört in den *Sprach- und Kulturwissenschaften* immer noch zu den bedeutsamen Qualifizierungsschritten (Tab. A 7.4). Mit 158 Habilitierten zwischen 2009 und 2011 liegt die Anzahl knapp über jener der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften*. Der Frauenanteil übersteigt mit 39,9 % noch leicht den aktuellen Professorinnenanteil. Bei den habilitierenden Universitäten lässt sich eine Zweiteilung beobachten: Entweder werden Frauenanteile von 50 % bis hin zur Zweidrittelmehrheit erreicht – so bei den Universitäten Wuppertal, Bielefeld, Duisburg-Essen, Dortmund und Düsseldorf – oder der Frauenanteil beträgt etwa ein Viertel oder noch weniger, wie es etwa in Bochum, Bonn, Münster und Siegen der Fall ist.

Tab. A 7.4: Habilitationen in der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften

Hochschule	Frauen	Gesamt	Frauenanteil (%)	Diff. zu NRW (%-Punkte)
U Wuppertal	4	6	66,7%	26,8
U Bielefeld	9	14	64,3%	24,4
U Duisburg-Essen	7	12	58,3%	18,5
TU Dortmund	6	11	54,5%	14,7
U Düsseldorf	5	10	50,0%	10,1
FernU Hagen	1	2	50,0%	10,1
U Köln	10	20	50,0%	10,1
U Paderborn	2	4	50,0%	10,1
U Bochum	5	19	26,3%	-13,6
U Bonn	6	23	26,1%	-13,8
U Münster	6	23	26,1%	-13,8
U Siegen	2	12	16,7%	-23,2
RWTH Aachen	0	2	0,0%	-39,9
Alle Universitäten	63	158	39,9%	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Habitationsstatistik 2009–2011; eigene Berechnungen. Geordnet nach den Abweichungen vom Frauenanteil im Landesdurchschnitt.

Die *Juniorprofessur* hat in dieser Fächergruppe eine erkennbar steigende Bedeutung – mit bislang besseren Chancen für Frauen. Der aktuelle Frauenanteil an den insgesamt 58 Juniorprofessuren beträgt 44,8 % (s. Anhang). Damit erweist sich für Frauen die

Juniorprofessur als etwas zugänglicher als die Habilitation.⁷⁵

⁷⁵ Aufgrund der noch geringen Fallzahlen und der stark dynamischen Entwicklung dieses neuen akademischen Karrierepfades kann hier nur eine vorsichtige Aussage getroffen werden.

7.3 FÄCHERGRUPPE INGENIEURWISSENSCHAFTEN

Die *Ingenieurwissenschaften* sind die Fächergruppe mit den niedrigsten Frauenanteilen auf allen Ebenen, angefangen bei einem Studentinnenanteil von einem Fünftel bis hin zu einem Professorinnenanteil von einem Zehntel (Tab. A 7.5). Innerhalb der Fächergruppe gibt es zudem erhebliche Unterschiede auf der Ebene einzelner Fächer, die sich teilweise in noch geringeren Frauenanteilen auf allen Ebenen niederschlagen, durchgehend vor allem in der Elektrotechnik (vgl. Kap. 2.1.2, 5.1.5). Gegenüber der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* fällt jedoch auf, dass die Selektion in den *Ingenieurwissenschaften* nicht beim Eintritt in eine Hochschulbeschäftigung erfolgt, sondern bereits vor der Studienentscheidung (vgl. hierzu auch Lind/Löther 2007). Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal (ohne ProfessorInnen) bleibt auf dem Niveau des Studentinnenanteils. Der Anteil an promovierten Frauen (14,4 %) ist dagegen geringer als der Frauenanteil am Personal unterhalb der Professur (20,7 %). Insofern fällt der Professorinnenanteil (9,9 %) gegenüber der nächstunteren Qualifikationsstufe, den Promovierten, nur wenig niedriger aus.

Auf Studierendenebene sind es die Fachhochschulen, die bei den Ingenieurwissenschaften für eine Polarisierung sorgen: Am oberen Ende der Skala findet sich die Hochschule Niederrhein, die als Einzige einen Studentinnenanteil von über 40 % aufweist, sowie die Hochschule Ostwestfalen-Lippe mit einem Anteil von immerhin fast einem Drittel. Schlusslichter sind dagegen die Fachhochschule Südwestfalen und die Hochschule Ruhr West mit Studentinnenanteilen von unter 10 %. Im universitären Bereich hat in der entsprechenden Fächergruppe nur die Universität Bonn einen Studentinnenanteil von über 30 %.

Als überdurchschnittlich „promotionsstark“ im Hinblick auf Frauen erweisen sich die Universitäten Wuppertal, Bochum und Dortmund⁷⁶ – allerdings mit Frauenanteilen, die ein Sechstel nur wenig überschreiten. Auf MitarbeiterInnenebene sind es tendenziell die Fachhochschulen, die durch überdurchschnittliche

⁷⁶ Die höher liegenden Werte der Universität Bonn und der FernUniversität Hagen werden in diese Interpretation nicht einbezogen, weil sie sich auf einstellige Fallzahlen beziehen.

Tab. A 7.5: Ingenieurwissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt 2011

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptamtl. wiss. Personal (ohne ProfessorInnen)			ProfessorInnen			Ø- Abwei- chun- gen
	Anzahl	Frauen- anteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauen- anteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauen- anteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauen- anteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	
HS Niederrhein	4.032	42,7%	22,6	(-)	(-)	(-)	62	29,0%	8,3	64	15,6%	5,7	12,2
HS Hamm-Lippstadt	916	26,1%	6,0	(-)	(-)	(-)	14	42,9%	22,2	35	14,3%	4,4	10,9
HS Ostwestfalen- Lippe	4.124	32,5%	12,5	(-)	(-)	(-)	145	20,0%	-0,7	96	17,7%	7,8	6,5
U Bonn	238	31,1%	11,0	7	23,8%	9,4	46	32,6%	11,9	7	0,0%	-9,9	5,6
HS Rhein-Waal	376	29,3%	9,2	(-)	(-)	(-)	11	36,4%	15,7	11	0,0%	-9,9	5,0
U Wuppertal	4.369	23,7%	3,6	29	18,4%	4,0	245	23,3%	2,6	71	14,1%	4,2	3,6
TU Dortmund	8.042	27,9%	7,8	76	17,1%	2,7	720	24,6%	3,9	81	8,6%	-1,3	3,3
FH Köln	9.537	17,1%	-3,0	(-)	(-)	(-)	308	26,6%	5,9	210	10,0%	0,1	1,0
FH Dortmund	3.708	19,1%	-0,9	(-)	(-)	(-)	35	22,9%	2,2	60	11,7%	1,8	1,0
HS Bonn-Rhein-Sieg	1.010	10,0%	-10,1	(-)	(-)	(-)	28	25,0%	4,3	24	16,7%	6,8	0,3
FernU Hagen	2.259	18,0%	-2,1	5	25,0%	10,6	19	10,5%	-10,2	8	12,5%	2,6	0,2
FH Aachen	5.830	14,7%	-5,3	(-)	(-)	(-)	208	26,4%	5,8	136	9,6%	-0,3	0,0
FH Münster	4.905	19,6%	-0,5	(-)	(-)	(-)	87	20,7%	0,0	73	9,6%	-0,3	-0,3
FH Düsseldorf	3.507	21,9%	1,9	(-)	(-)	(-)	82	15,9%	-4,8	73	11,0%	1,1	-0,6
U Bochum	6.388	17,9%	-2,2	92	17,3%	2,9	555	20,2%	-0,5	57	7,0%	-2,9	-0,7
FH Südwestfalen	4.904	8,6%	-11,5	(-)	(-)	(-)	13	30,8%	10,1	89	9,0%	-0,9	-0,8
FH Bielefeld	3.135	12,4%	-7,6	(-)	(-)	(-)	67	31,3%	10,7	60	3,3%	-6,6	-1,2
HS Westfälische	3.673	16,3%	-3,8	(-)	(-)	(-)	133	21,1%	0,4	111	9,0%	-0,9	-1,4
HS Bochum	3.271	19,7%	-0,4	(-)	(-)	(-)	84	15,5%	-5,2	67	10,4%	0,5	-1,7
U Duisburg-Essen	5.954	20,6%	0,5	47	12,1%	-2,3	392	16,8%	-3,9	58	8,6%	-1,3	-1,7
U Siegen	3.341	21,4%	1,3	22	10,4%	-4,0	168	15,5%	-5,2	62	9,7%	-0,2	-2,0
RWTH Aachen	19.865	18,3%	-1,8	277	13,1%	-1,3	2.111	18,8%	-1,9	132	4,5%	-5,4	-2,6
U Paderborn	3.032	13,9%	-6,2	30	9,0%	-5,4	245	15,1%	-5,6	31	9,7%	-0,2	-4,4
HS Ruhr West	461	6,5%	-13,6	(-)	(-)	(-)	13	23,1%	2,4	17	5,9%	-4,0	-5,1
Alle Hochschulen	106.998	20,1%	(-)	585	14,4%	(-)	5.795	20,7%	(-)	1.635	9,9%	(-)	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik 2011 sowie Studierendenstatistik WS 2011/12; eigene Berechnungen. Geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2009–2011) der abgeschlossenen Promotionen, wiss.-künstlerisches Personal: ohne Professuren.

Frauenanteile auffallen. Dies gilt noch deutlicher für die Ebene der Professuren – bei insgesamt niedrigem Niveau. Den mit knapp über einem Sechstel bereits höchsten Frauenanteil erreicht die Hochschule Ostwestfalen-Lippe, dicht gefolgt von der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg und der Hochschule Niederrhein.

Über alle Ebenen betrachtet sind es wiederum die Fachhochschulen, die die vorderen Rangplätze belegen. Mit zehn und mehr Prozentpunkten über dem Landesdurchschnitt liegen die Hochschule Niederrhein und die Hochschule Hamm-Lippstadt. In der Schlussgruppe finden sich dagegen auffallend viele Universitäten: die Universität Paderborn, die RWTH Aachen sowie die Universitäten Siegen und Duisburg-Essen. Besonders die auf allen Ebenen unter dem Landesdurchschnitt liegenden Frauenanteile an der RWTH Aachen fallen angesichts der zahlenmäßigen Bedeutung dieser Uni-

versität für die ingenieurwissenschaftliche Ausbildung und Forschung schwer ins Gewicht.

Unter den 30 zwischen 2009 und 2011 *Habilitierten* in der Fächergruppe waren lediglich sechs Frauen, was einem Anteil von einem Fünftel entspricht. Bei den insgesamt 22 *Juniorprofessuren* in 2011 sieht es für Frauen hingegen etwas besser aus: Hier beträgt der Frauenanteil 27,3 % (s. Anhang). Dennoch sind beide Karrierestufen für die Ingenieurwissenschaften zahlenmäßig von untergeordneter Bedeutung – der Weg zu einer akademischen Karriere verläuft eher über Berufserfahrungen in der Industrie.

7.4 FÄCHERGRUPPE MATHEMATIK, NATURWISSENSCHAFTEN

Mathematik und Naturwissenschaften bilden zwar eine traditionell männerdominierte Fächergruppe, in den letzten Jahren sind jedoch deutliche Anzeichen eines Wandels in Richtung einer geschlechtergemischteren Zusammensetzung erkennbar (vgl. Kap. 2). So liegt der Frauenanteil auf Studierendenebene mittlerweile bei 35,8 % (Tab. A 7.6). Bemerkenswert ist, dass ihr Anteil an den Promovierten mit 38,7 % noch einmal höher liegt – dies ist in keiner der anderen größeren Fächergruppen der Fall.⁷⁷ Ein Grund dafür kann darin liegen, dass die Promotion in den naturwissenschaftlichen Fächern nicht nur den Auftakt zu einer wissenschaftlichen Karriere darstellt, sondern meist auch die Voraussetzung für eine Industriekarriere ist. Für Frauen (und Männer), die diese Fächer studieren, ist der übliche Studienabschluss also erst mit der Promotion erreicht, es sei denn, sie schlagen von vornherein den Weg der Lehramtsausbildung ein (vgl. Dieter/Törner 2012: 112). Für eine Wissenschaftskarriere bildet in dieser Fächergruppe nicht die Promotion, sondern der Zugang zu einer wissenschaftlichen MitarbeiterInnenstelle eine erste Hürde. Obwohl solche Stellen zahlreich vorhanden sind – abgesehen von der Humanmedizin handelt es sich um die beschäftigungsstärkste Fächergruppe beim hauptamtlichen Personal –, sind Frauen hier unterproportional vertreten: zunächst beim wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur, wo der Anteil nur noch knapp unter 30 % liegt, vor allem aber bei den Professuren, die mit einem Frauenanteil von 13,6 % noch als stark männerdominiert bezeichnet werden können.

Die Frauenanteile in dieser Fächergruppe schwanken gerade auf *Studierendenebene* unter den einzelnen Hochschulen auffällig stark – zwischen knapp über der Hälfte an der Universität Wuppertal und lediglich 6 % an der Fachhochschule Münster. Dies kann auch auf unterschiedliche Fächerschwerpunkte an der jeweiligen Hochschule zurückzuführen sein. Während Biologie, Mathematik und Chemie zu geschlechtergemischten Fächern geworden sind, sind Physik und Informatik immer noch männerdominiert (vgl. Kap. 2.1.2). Ein hoher Studentinnenanteil an einer Hochschule kann außerdem keineswegs als Anhaltspunkt für einen hohen Frauenanteil in den anderen Statusgruppen dienen. Ein Beispiel dafür liefert die Vertei-

lung an der Universität Wuppertal, die einen eklatanten Bruch zwischen dem höchsten Studentinnenanteil des Landes und einem demgegenüber halbierten Frauenanteil an den Promovierten und am Personal aufweist. Dies verweist auf die Spezialisierung von Hochschulen sowie auf unterschiedliche Berufswege von Frauen und Männern: Frauen streben mit einem Studium der Mathematik oder Naturwissenschaften häufig ein Lehramt an und stehen damit für eine wissenschaftliche Laufbahn nicht zur Verfügung.

Führend bei den *Promotionen* sind die Universitäten Köln und Düsseldorf, aber auch die Universitäten Duisburg-Essen und Münster erreichen in dieser Fächergruppe Frauenanteile an den Promovierten von über 40 %. Diese Universitäten finden sich zudem insgesamt in der Gruppe mit überdurchschnittlichen Frauenanteilen über alle Ebenen hinweg wieder. Auffällig ist jedoch, dass keine der Universitäten einen *Professorinnenanteil* von wesentlich mehr als einem Sechstel erreicht: An vorderster Stelle steht die Universität Bielefeld mit 17,5 %, das Schlusslicht bildet die Universität Bonn, die, obwohl sie mit Abstand die meisten Professuren in dieser Fächergruppe hat, einen Frauenanteil von lediglich 5,6 % aufweist. Für Frauen scheint eine Professur demnach eher an einer Fachhochschule erreichbar. Auch innerhalb dieser Hochschulart gibt es große Unterschiede hinsichtlich der Repräsentanz von Frauen bei den Professuren, dabei nehmen die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg mit 30,2 % Frauen und die Fachhochschule Bielefeld mit 28,6 % Frauen deutliche Vorreiterinnenpositionen ein. Fachhochschulen finden sich jedoch auch in der Schlussgruppe mit weit unterdurchschnittlichen Frauenanteilen auf allen Ebenen. So weist die Fachhochschule Münster in der untersuchten Fächergruppe den geringsten Anteil sowohl an Studentinnen als auch, mit 3,3 %, an Professorinnen auf. Die Hochschule Bochum und die Fachhochschule Dortmund zeichnen sich durch deutlich unterdurchschnittliche Frauenanteile bei den Studierenden und beim Personal unterhalb der Professur aus. Erwähnenswert ist darüber hinaus die FernUniversität Hagen, die trotz der höchsten Studierendenzahlen in dieser Fächergruppe den niedrigsten Studentinnenanteil unter den Universitäten aufweist.

Der Frauenanteil an den in den letzten Jahren *Habilitierten* liegt mit 12,3 % noch niedriger als der Professo-

⁷⁷ Dies gilt nur noch für die kleineren Fächergruppen Kunst, Kunstwissenschaft (Kap. 7.6) sowie Sport (Kap. 7.7).

Tab. A 7.6: Mathematik, Naturwissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt 2011

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptamtl. wiss. Personal (ohne ProfessorInnen)			ProfessorInnen			Ø- Abwei- chun- gen
	Anzahl	Frauen- anteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauen- anteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauen- anteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauen- anteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	
U Düsseldorf	5.671	46,9%	11,1	145	52,0%	13,2	415	34,0%	4,6	84	11,9%	-1,7	6,8
U Köln	8.747	42,9%	7,1	195	48,2%	9,5	827	34,7%	5,3	127	15,0%	1,4	5,8
HS Bonn-Rhein-Sieg	2.453	28,3%	-7,5	(-)	(-)	(-)	87	33,3%	3,9	53	30,2%	16,6	4,3
HS Rhein-Waal	383	44,9%	9,1	(-)	(-)	(-)	14	28,6%	-0,8	18	16,7%	3,1	3,8
U Duisburg-Essen	9.755	44,5%	8,7	111	42,2%	3,4	727	30,5%	1,1	123	15,4%	1,8	3,8
FH Aachen	2.264	28,4%	-7,4	(-)	(-)	(-)	16	43,8%	14,4	24	16,7%	3,1	3,3
U Münster	10.330	42,8%	7,0	248	41,3%	2,6	1.151	32,0%	2,6	157	14,0%	0,4	3,1
U Bielefeld	5.247	43,5%	7,7	97	36,8%	-2,0	658	29,2%	-0,2	97	17,5%	3,9	2,4
FH Südwestfalen	1.034	20,8%	-15,0	(-)	(-)	(-)	4	50,0%	20,6	33	12,1%	-1,5	1,4
U Bochum	6.615	40,2%	4,4	135	38,9%	0,1	757	31,3%	1,9	114	12,3%	-1,3	1,3
FH Bielefeld	610	29,8%	-6,0	(-)	(-)	(-)	25	24,0%	-5,4	28	28,6%	15,0	1,2
HS Niederrhein	1.440	24,8%	-11,0	(-)	(-)	(-)	19	36,8%	7,5	41	17,1%	3,5	0,0
U Wuppertal	2.208	52,7%	16,9	32	26,8%	-11,9	257	24,1%	-5,3	59	13,6%	0,0	-0,1
U Bonn	8.462	40,0%	4,2	219	36,7%	-2,0	1.321	31,6%	2,2	177	5,6%	-8,0	-0,9
HS Ostwestfalen-Lippe	479	28,0%	-7,8	(-)	(-)	(-)	29	24,1%	-5,2	28	21,4%	7,8	-1,7
TU Dortmund	6.819	35,5%	-0,3	92	31,4%	-7,3	506	26,3%	-3,1	83	12,0%	-1,6	-3,1
FH Köln	2.040	21,8%	-14,0	(-)	(-)	(-)	54	29,6%	0,2	35	17,1%	3,5	-3,4
RWTH Aachen	8.399	30,1%	-5,7	202	30,9%	-7,9	1.093	25,3%	-4,1	151	14,6%	1,0	-4,2
U Siegen	2.906	44,6%	8,8	19	24,1%	-14,6	218	21,6%	-7,8	46	8,7%	-4,9	-4,6
U Paderborn	4.118	34,8%	-1,0	50	16,7%	-22,1	256	19,9%	-9,5	68	11,8%	-1,8	-8,6
HS Westfälische	1.955	27,1%	-8,7	(-)	(-)	(-)	25	20,0%	-9,4	18	5,6%	-8,1	-8,7
FH Düsseldorf	373	16,9%	-18,9	(-)	(-)	(-)	18	22,2%	-7,2	18	11,1%	-2,5	-9,5
HS Bochum	433	11,8%	-24,0	(-)	(-)	(-)	22	13,6%	-15,8	16	12,5%	-1,1	-13,6
FH Münster	419	6,0%	-29,8	(-)	(-)	(-)	67	25,4%	-4,0	30	3,3%	-10,3	-14,7
FH Dortmund	2.244	13,2%	-22,6	(-)	(-)	(-)	50	10,0%	-19,4	46	10,9%	-2,7	-14,9
FernU Hagen	10.962	17,7%	-18,1	5	7,1%	-31,6	64	14,1%	-15,3	17	11,8%	-1,8	-16,7
Alle Hochschulen	106.415	35,8%	(-)	1.550	38,7%	(-)	8.708	29,4%	(-)	1.705	13,6%	(-)	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik 2011 sowie Studierendenstatistik WS 2011/12; eigene Berechnungen. Geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe.
Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2009–2011) der abgeschlossenen Promotionen, wiss.-künstlerisches Personal: ohne Professuren.

rinnenanteil (Tab. A 7.7). Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Habilitation in dieser Fächergruppe zwar immer noch eine – wenn auch abnehmende – Bedeutung hat (vgl. Kap. 2.2.2), dies aber nur für eine Universitäts- und Forschungslaufbahn und nicht im Hinblick auf die Qualifikation für eine Fachhochschulprofessur gilt. Gleichwohl zeigt sich ein Bruch zwischen dem hohen Potenzial an promovierten Frauen und der geringen Anzahl derjenigen, die mit der Habilitation die Voraussetzung für eine klassische wissenschaftliche Karriere schaffen. Bei den Universitäten, die in nennenswerter Zahl habilitieren, schwankt der Anteil an habilitierten Frauen unterhalb der 20%-Marke – zwischen 17,9% an der Universität Köln bis zu gar keiner Frau an der Universität Bielefeld.

Die Anzahl der *Juniorprofessuren* ist mit 72 die höchste unter allen Fächergruppen (s. Anhang). Der Frauenanteil beträgt mittlerweile ein Drittel und ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen, sodass die Juniorprofessur dabei ist, sich als alternativer akademischer Karriereweg für Frauen in der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* zu etablieren.

Tab. A 7.7: Habilitationen in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften

Hochschule	Frauen	Gesamt	Frauenanteil (%)	Diff. zu NRW (%-Punkte)
FernU Hagen	1	1	100,0 %	87,7
TU Dortmund	1	5	20,0 %	7,7
U Köln	5	28	17,9 %	5,6
U Bochum	3	18	16,7 %	4,4
U Duisburg-Essen	1	7	14,3 %	2,0
U Düsseldorf	2	15	13,3 %	1,1
U Bonn	3	26	11,5 %	-0,7
RWTH Aachen	2	19	10,5 %	-1,7
U Münster	1	17	5,9 %	-6,4
U Bielefeld	0	13	0,0 %	-12,3
U Paderborn	0	1	0,0 %	-12,3
U Siegen	0	2	0,0 %	-12,3
U Wuppertal	0	3	0,0 %	-12,3
Alle Universitäten	19	155	12,3 %	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Habilitationsstatistik 2009–2011; eigene Berechnungen. Geordnet nach den Abweichungen vom Frauenanteil im Landesdurchschnitt NRW.

7.5 FÄCHERGRUPPE HUMANMEDIZIN/GESUNDHEITSWISSENSCHAFTEN

Die Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* fällt von den Studierendenzahlen her weniger ins Gewicht, im Verhältnis dazu aber umso mehr bei den weiteren akademischen Qualifikationsstufen, den Promotionen und Habilitationen. Frauen stellen mittlerweile fast eine Zweidrittelmehrheit der Studierenden (Tab. A 7.8). Der hohe Studentinnenanteil setzt sich auf niedrigerem Niveau bei den darauf folgenden Qualifikations- und Hierarchiestufen fort: Beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal ist die Parität erreicht und Promotionen werden sogar mit knapper Mehrheit von Frauen abgeschlossen. Die Promotion bedeutet allerdings gerade in der Medizin nicht den Auftakt zu einer akademischen Karriere, sondern häufig den Abschluss der Ausbildung und den Beginn einer fachärztlichen Laufbahn.

Ein deutlicher Bruch ist denn auch beim Übergang in eine wissenschaftliche Karriere sichtbar: Professuren werden nur zu etwas mehr als einem Sechstel von Frauen besetzt und der Bereich der Habilitation ist ebenfalls noch stark von Männern dominiert. Zudem ist auf der professoralen Ebene eine starke fachliche Geschlechtersegregation innerhalb der Fächergruppe zu beobachten: zwischen den klinisch-medizinischen Fächern mit sehr niedrigen Frauenanteilen und den zahlenmäßig von Frauen dominierten nicht-ärztlichen Gesundheitswissenschaften (vgl. Kap. 5.1.5). Allerdings befinden sich gerade die höheren Karrie-

restufen in den letzten Jahren in einer Entwicklung hin zur Öffnung für Frauen, die sich jedoch in den immer noch sehr niedrigen Frauenanteilen bislang kaum abbildet.

Der Vergleich der Frauenanteile auf Hochschulebene zeigt sehr deutlich, dass die oberen Rangplätze von den *Fachhochschulen* eingenommen werden. Dies liegt auch an der starken Geschlechtersegregation innerhalb der Fächergruppe, entlang derer eine Arbeitsteilung zwischen den Hochschularten verläuft: Die Fachhochschulen sind vor allem für die Ausbildung in den nicht-ärztlichen, frauendominierten Gesundheitsberufen zuständig. Hier zeigen sich hohe Frauenanteile auf allen Ebenen bis hin zur Professur. Ähnliches gilt für die Universitäten ohne eigene Klinik.⁷⁸ Zwischen Fachhochschulen und Universitäten ohne Klinik lassen sich allerdings vor allem bei den Professuren deutliche Unterschiede ausmachen: Während die Fachhochschulen, die die Rangliste anführen, Frauenanteile von der Hälfte bis deutlich über zwei Drittel aufweisen, beträgt der höchste Professorinnenanteil an einer *Universität* nur etwas mehr als ein Drittel – und dies an der Universität Bielefeld, die keine ärztliche Ausbildung anbietet.

⁷⁸ In der Tabelle dargestellt ist nur die Universität Bielefeld. Dies trifft auch auf die Universität Wuppertal und die Deutsche Sporthochschule Köln zu, die aufgrund geringer Fallzahlen jedoch nicht dargestellt sind.

Tab. A 7.8: Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt 2011

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptamtl. wiss. Personal (ohne ProfessorInnen)			ProfessorInnen			Ø- Abwei- chun- gen
	Anzahl	Frauen- anteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauen- anteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauen- anteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauen- anteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	
FH Bielefeld	403	83,6%	19,3	(-)	(-)	(-)	2	100,0%	49,9	11	72,7%	55,3	41,5
FH Münster	495	79,0%	14,7	(-)	(-)	(-)	5	100,0%	49,9	10	70,0%	52,6	39,0
HS für Gesundheit	333	86,5%	22,2	(-)	(-)	(-)	28	82,1%	32,0	12	66,7%	49,2	34,5
HS Niederrhein	657	69,6%	5,3	(-)	(-)	(-)	4	50,0%	-0,1	6	50,0%	32,6	12,6
U Bielefeld	552	77,7%	13,4	10	51,7%	-3,7	44	59,1%	9,0	11	36,4%	18,9	9,4
RWTH Aachen	2.687	66,1%	1,8	201	62,7%	7,4	1.501	51,8%	1,7	94	16,0%	-1,5	2,3
U Bochum	2.044	60,4%	-3,9	121	49,7%	-5,7	232	49,1%	-1,0	26	34,6%	17,2	1,7
U Duisburg-Essen	1.822	62,7%	-1,6	159	53,9%	-1,5	1.122	49,5%	-0,7	81	18,5%	1,1	-0,7
U Köln	4.119	63,0%	-1,3	230	53,3%	-2,1	1.648	52,3%	2,2	90	11,1%	-6,3	-1,9
U Bonn	2.687	62,5%	-1,8	161	58,6%	3,2	1.572	49,3%	-0,8	110	6,4%	-11,1	-2,6
U Münster	2.916	59,3%	-5,0	290	54,2%	-1,2	1.553	48,0%	-2,1	108	14,8%	-2,6	-2,7
U Düsseldorf	3.153	62,6%	-1,7	162	54,2%	-1,2	1.390	48,6%	-1,6	95	10,5%	-6,9	-2,8
Alle Hochschulen	22.089	64,3%	(-)	1.335	55,4%	(-)	9.140	50,1%	(-)	666	17,4%	(-)	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungstatistik 2011 sowie Studierendenstatistik WS 2011/12; eigene Berechnungen. Geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe.

Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2009–2011) der abgeschlossenen Promotionen, wiss.-künstlerisches Personal: ohne Professuren.

Alle *Universitäten mit Klinik* finden sich dagegen bezüglich ihrer Frauenanteile durchweg auf den hinteren Plätzen. Dabei sind Frauen auf der Studierendenebene auch in diesen Hochschulen in der deutlichen Mehrheit. Die Studentinnenanteile schwanken erstaunlich wenig – zwischen 66,1 % an der RWTH Aachen und 59,3 % an der Universität Münster. Auch beim Personal unterhalb der Professur gibt es zwischen diesen Universitäten nur wenige Differenzen. Bei den kürzlich erfolgreich Promovierten sticht die RWTH Aachen mit einem Frauenanteil von über 60 % hervor, aber auch die anderen Universitäten bewegen sich größtenteils im Bereich oberhalb von 50 %.

Anders sieht es dagegen bei den Professuren in den Universitäten mit Klinik aus: Die Universität Bochum bildet mit einem Frauenanteil von knapp über einem Drittel eine Ausnahme, ansonsten schwanken die Anteile zwischen 18,5 % an der Universität Duisburg-Essen und lediglich 6,4 % an der Universität Bonn – vor dem Hintergrund, dass die Universität Bonn die meisten Professuren in dieser Fächergruppe hat. Generell haben Klinik-Universitäten mit guter Personalausstattung besonders geringe Professorinnenanteile aufzuweisen.

Die *Habilitation* ist vor allem in der Medizin immer noch bedeutend. Gerade hier zeigt sich aber, dass der Weg zu einer wissenschaftlichen Karriere immer noch

von Männern dominiert ist: Der durchschnittliche Frauenanteil beträgt gerade einmal ein Fünftel (Tab. A 7.9). Zwischen den einzelnen Hochschulen gibt es allerdings erhebliche Unterschiede: So reicht der Anteil von fast einem Viertel in der Universität Düsseldorf bis hin zu lediglich 11,4 % an der Universität Bochum. Deutlich wird, dass die Frauenanteile an den Habilitierten und den ProfessorInnen auf der Ebene der einzelnen Hochschule entkoppelt sein können: Ein vergleichsweise hoher Frauenanteil bei den Habilitationen kann mit einem äußerst geringen Professorinnenanteil einhergehen wie an den Universitäten Düsseldorf und Bonn, umgekehrt kann ein niedriger Anteil an habilitierten Frauen mit einem hohen Professorinnenanteil einhergehen wie an der Universität Bochum.

Die *Juniorprofessur* als alternativer Karriereweg steht Frauen in der Humanmedizin bzw. den Gesundheitswissenschaften eher offen: Im Jahr 2011 waren von 17 Juniorprofessuren sieben mit Frauen besetzt, was einem Frauenanteil von 41,2 % entspricht (s. Anhang). Allerdings hat die Juniorprofessur quantitativ längst nicht die Bedeutung der Habilitation.

Tab. A 7.9: Habilitationen in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften

Hochschule	Frauen	Gesamt	Frauenanteil (%)	Diff. zu NRW (%-Punkte)
U Bielefeld	1	4	25,0 %	4,4
U Düsseldorf	13	54	24,1 %	3,5
U Duisburg-Essen	12	52	23,1 %	2,5
U Bonn	15	67	22,4 %	1,8
U Köln	16	73	21,9 %	1,3
U Münster	13	68	19,1 %	-1,5
RWTH Aachen	13	69	18,8 %	-1,8
U Bochum	4	35	11,4 %	-9,2
Alle Universitäten	87	422	20,6 %	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Habitationsstatistik 2009–2011; eigene Berechnungen. Geordnet nach den Abweichungen vom Frauenanteil im Landesdurchschnitt.

7.6 FÄCHERGRUPPE KUNST, KUNSTWISSENSCHAFT

Die Fächergruppe *Kunst, Kunstwissenschaft* gehört zwar gemessen an der Studierendenzahl zu den kleineren Fächergruppen, dennoch sind die dazugehörigen Fächer an den Hochschulen breit vertreten. Hier weisen alle Statusgruppen deutlich überdurchschnittliche⁷⁹ Frauenanteile auf. Frauen haben in der Gruppe der Studierenden und jener der jüngst Promovierten die 60%-Marke überschritten, wobei ihr Anteil an den Promovierten den an der Studierendenschaft sogar noch übersteigt. Die Promotion ist allerdings gerade in dieser Fächergruppe zahlenmäßig von untergeordneter Bedeutung und auch keine zwingende Voraussetzung für eine akademische Karriere, die oft eher auf dem künstlerischen als auf dem wissenschaftlichen Renommee aufbaut. Bereits beim Übergang in eine akademische Beschäftigung zeigt sich ein deutlicher Bruch: Beim hauptamtlichen Personal unterhalb der Professur sind Frauen nur noch zu weniger als der Hälfte vertreten, von den Professuren sind weniger als ein Drittel mit Frauen besetzt.

Im Hochschulvergleich fällt auf, dass die *Kunsthochschulen* nur die mittleren Rangplätze einnehmen. Bei den Studierenden der Fächergruppe sind Frauen zwar auch in den Kunsthochschulen größtenteils in der Mehrheit, die meisten Universitäten weisen jedoch noch höhere Frauenanteile auf. Nur die Kunstakademie Münster liegt mit einem Studentinnenanteil von über zwei Dritteln über dem Landesdurchschnitt. Auf der Ebene der Professuren überschreitet einzig

die Kunsthochschule für Medien Köln mit 29,8 % knapp den Landesdurchschnitt – alle anderen Kunsthochschulen liegen darunter. Die Robert Schumann Hochschule in Düsseldorf hat lediglich 17,8 % Professorinnen und liegt damit bei den Kunsthochschulen im Hochschulvergleich ganz weit hinten. Aber auch in der Kunstakademie Düsseldorf und der Folkwang Universität der Künste werden gerade einmal ein Fünftel der Professuren von Frauen besetzt.

Stattdessen sind es die *Universitäten*, die die vorderen Rangplätze dominieren. Dies umfasst Studentinnenanteile von größtenteils mehr als zwei Dritteln und Professorinnenanteile von einem Drittel bis hin zu einer Frauenmehrheit: In den Universitäten Paderborn und Dortmund sind die Professuren mehrheitlich mit Frauen besetzt, an der Universität Duisburg-Essen ist die Parität erreicht.

Die *Fachhochschulen* weisen dagegen auf fast allen Ebenen unterdurchschnittliche Frauenanteile auf. Ausnahmen bilden die Hochschule Niederrhein und die Fachhochschule Köln, die beide überdurchschnittlich viele Frauen als künstlerische oder wissenschaftliche Mitarbeiterinnen haben.⁸⁰ Die Hochschule Niederrhein verzeichnet darüber hinaus mit 42,1 % den höchsten Professorinnenanteil, den eine Fachhoch-

⁷⁹ Den Maßstab bildet hier der Durchschnitt aller Hochschulen in der jeweiligen Statusgruppe ohne Betrachtung der Fächergruppe (vgl. Kap. 6). Damit liegt ein Professorinnenanteil von mehr als einem Fünftel bereits über dem Landesdurchschnitt.

⁸⁰ Zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal lassen sich auf Hochschulebene aufgrund der geringen Fallzahlen nur wenige Aussagen bezüglich des Frauenanteils machen. Dies liegt nicht nur daran, dass es sich um eine kleine Fächergruppe handelt, sondern ist auch eine Frage der Ausstattung. Dies fällt bei den Fachhochschulen auf, die traditionell einen kleinen Mittelbau haben, sowie vor allem bei den Kunsthochschulen, die im Verhältnis zu den Studierenden sehr wenig hauptamtliches Personal haben und wo ein großer Teil der Lehre von nebenberuflichem Personal getragen wird.

Tab. A 7.10: Kunst, Kunstwissenschaft: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt 2011

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptamtl. wikü. Personal (ohne ProfessorInnen)			ProfessorInnen			Ø- Abwei- chun- gen %Punkte
	Anzahl	Frauen- anteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauen- anteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauen- anteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauen- anteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	
U Duisburg-Essen	329	75,4%	15,2	4	63,6%	0,9	7	71,4%	24,5	8	50,0%	21,4	15,5
U Düsseldorf	449	84,0%	23,8	3	100,0%	37,3	5	40,0%	-6,9	3	33,3%	4,7	14,7
Kunstakademie Münster	315	67,6%	7,5	(-)	(-)	(-)	3	66,7%	19,7	22	27,3%	-1,4	8,6
HS Niederrhein	585	62,7%	2,6	(-)	(-)	(-)	18	55,6%	8,6	19	42,1%	13,5	8,2
U Bochum	602	78,4%	18,3	4	41,7%	-21,0	23	65,2%	18,3	17	41,2%	12,5	7,0
U Paderborn	508	65,4%	5,2	4	53,8%	-8,8	22	45,5%	-1,5	15	60,0%	31,4	6,6
U Köln	1.290	65,0%	4,8	11	66,7%	4,0	44	56,8%	9,9	20	35,0%	6,4	6,3
FH Köln	646	59,6%	-0,6	(-)	(-)	(-)	25	64,0%	17,1	17	29,4%	0,8	5,8
Kunstakademie Düsseldorf	536	54,5%	-5,7	(-)	(-)	(-)	4	75,0%	28,1	34	20,6%	-8,0	4,8
TU Dortmund	597	70,5%	10,4	3	40,0%	-22,7	21	52,4%	5,4	13	53,8%	25,2	4,6
U Bonn	684	74,7%	14,6	8	72,0%	9,3	20	40,0%	-6,9	7	28,6%	-0,1	4,2
FH Bielefeld	584	61,0%	0,8	(-)	(-)	(-)	7	42,9%	-4,1	19	36,8%	8,2	1,6
HS für Musik Köln	1.442	52,6%	-7,6	(-)	(-)	(-)	22	59,1%	12,1	120	25,8%	-2,8	0,6
U Siegen	306	70,9%	10,8	(-)	(-)	(-)	10	20,0%	-26,9	11	45,5%	16,8	0,2
Kunst-HS für Medien Köln	328	42,1%	-18,1	(-)	(-)	(-)	26	61,5%	14,6	27	29,6%	1,0	-0,8
U Münster	871	62,8%	2,6	5	71,4%	8,7	21	19,0%	-27,9	9	33,3%	4,7	-3,0
HS für Musik Detmold	577	54,4%	-5,7	(-)	(-)	(-)	31	41,9%	-5,0	53	26,4%	-2,2	-4,3
FH Dortmund	1.027	50,6%	-9,5	(-)	(-)	(-)	11	27,3%	-19,7	21	38,1%	9,5	-6,6
Robert Schumann HS Düsseldorf	632	44,8%	-15,4	(-)	(-)	(-)	4	50,0%	3,1	45	17,8%	-10,9	-7,7
Folkwang U der Künste	1.457	54,4%	-5,8	(-)	(-)	(-)	46	34,8%	-12,2	100	21,0%	-7,6	-8,5
FH Münster	552	59,4%	-0,7	(-)	(-)	(-)	5	0,0%	-46,9	15	40,0%	11,4	-12,1
U Wuppertal	579	59,2%	-0,9	0	0,0%	-62,7	18	55,6%	8,6	15	33,3%	4,7	-12,6
FH Düsseldorf	860	59,3%	-0,9	(-)	(-)	(-)	11	18,2%	-28,8	25	16,0%	-12,6	-14,1
HS Ostwestfalen- Lippe	265	41,5%	-18,6	(-)	(-)	(-)	9	44,4%	-2,5	5	0,0%	-28,6	-16,6
FH Aachen	574	50,9%	-9,3	(-)	(-)	(-)	3	0,0%	-46,9	18	27,8%	-0,9	-19,0
Alle Hochschulen	16.737	60,2%	(-)	45	62,7%	(-)	426	46,9%	(-)	660	28,6%	(-)	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik 2011 sowie Studierendenstatistik WS 2011/12; eigene Berechnungen. Geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe.
Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2009–2011) der abgeschlossenen Promotionen, wiss.-künstlerisches Personal: ohne Professuren.

schule in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft erzielt.

Die *Habilitation* hat in dieser Fächergruppe zahlenmäßig eine geringe Bedeutung und wird inzwischen mehrheitlich von Frauen als akademische Höherqualifikation genutzt. Von den 13 Habilitationen zwischen 2009 und 2011 wurden neun von Frauen abgeschlossen, was einem Frauenanteil von mehr als zwei Dritteln entspricht. Die *Juniorprofessur* ist bislang ebenfalls noch wenig verbreitet. Von den sechs Juniorprofessuren im Jahr 2011 ist nur eine mit einer Frau besetzt (s. Anhang).

Tab. A 7.11: Sport: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt 2011

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptamtl. wiss. Personal (ohne ProfessorInnen)			ProfessorInnen			Ø-Abweichungen
	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	622	41,6%	7,9	3	22,2%	-25,4	23	43,5%	3,2	6	50,0%	35,5	15,5
TU Dortmund	505	39,4%	5,7	1	75,0%	27,4	13	53,8%	13,6	4	25,0%	10,5	9,9
U Bochum	820	23,8%	-10,0	4	50,0%	2,4	39	28,2%	-12,1	6	50,0%	35,5	4,5
U Münster	701	35,1%	1,3	1	33,3%	-14,3	52	38,5%	-1,8	6	16,7%	2,1	0,6
U Duisburg-Essen	290	33,4%	-0,3	1	0,0%	-47,6	16	56,3%	16,0	3	0,0%	-14,5	0,4
U Paderborn	601	39,6%	5,9	3	60,0%	12,4	28	50,0%	9,7	6	0,0%	-14,5	0,3
U Wuppertal	404	31,7%	-2,1	2	66,7%	19,0	18	44,4%	4,2	5	0,0%	-14,5	-4,1
DSSH Köln	3.885	32,9%	-0,8	27	47,5%	-0,1	186	38,7%	-1,6	19	0,0%	-14,5	-4,3
Alle Hochschulen	7.828	33,8%	(-)	42	47,6%	(-)	375	40,3%	(-)	55	14,5%	(-)	(-)

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik 2011 sowie Studierendenstatistik WS 2011/12; eigene Berechnungen. Geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2009–2011) der abgeschlossenen Promotionen, wiss.-künstlerisches Personal: ohne Professuren.

7.7 FÄCHERGRUPPE SPORT

Die Fächergruppe Sport zeigt bei der hochschulübergreifenden Betrachtung der Frauenanteile eine Besonderheit gegenüber den anderen Fächergruppen: Während der Studentinnenanteil mit einem Drittel eher niedrig ausfällt, ist der Anteil der Frauen in der Gesamtgruppe der kürzlich Promovierten fast paritätisch. Die Promotion ist in den Sportwissenschaften ein eher untypischer Abschluss, wird aber vergleichsweise stark von Frauen angestrebt. Beim wissenschaftlichen Personal zeigt sich dann ein Bruch – zwischen einem vergleichsweise hohen Frauenanteil im Mittelbau, der immerhin deutlich über dem Studentinnenanteil liegt, und einem sehr niedrigen Anteil an Professorinnen von weniger als einem Sechstel.

Auf Studierendenebene erreicht keine Hochschule in dieser Fächergruppe die Geschlechterparität. Die Frauenanteile schwanken zwischen knapp unter einem Viertel an der Universität Bochum und etwas über 40 % an der Universität Bielefeld. Promoviert wird nur an der Deutschen Sporthochschule Köln in größerem Ausmaß. Hier wird immerhin fast die Hälfte der Promotionen von Frauen abgeschlossen. Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal liegt größtenteils im Bereich von knapp unter 40 % bis etwas über der Hälfte. Eine Ausnahme nach unten bildet die Universität Bochum mit einem Frauenanteil von unter 30 %.

Im Vergleich der Hochschulen bezüglich der Frauenanteile nimmt die größte und fachlich einschlägigste Ausbildungsstätte, die Deutsche Sporthochschule

Köln, mit ihrem durchschnittlichen Frauenanteil den letzten Platz ein. Dies liegt vor allem am unterdurchschnittlichen Frauenanteil im Mittelbau und an den fehlenden Professorinnen: Von den immerhin 19 Professuren – landesweit den meisten in dieser Fächergruppe – ist 2011 keine einzige mit einer Frau besetzt. Dies ist allerdings in der Fächergruppe Sport keine Seltenheit: Auch die Universitäten Duisburg-Essen, Paderborn und Wuppertal haben keine Frau als Professorin. In den anderen Hochschulen schwanken die Professorinnenanteile zwischen einem Sechstel und der Hälfte.

Die *Habilitation* hat in dieser Fächergruppe zahlenmäßig kaum eine Bedeutung. Unter vier in den letzten drei Jahren habilitierten Personen war nur eine Frau. Ähnlich gestaltet sich das Zahlenverhältnis bei den *Juniorprofessuren*, von denen es in 2011 ebenfalls insgesamt nur vier gab (s. Anhang).

Tab. A 7.12: Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt 2011

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptamtl. wiss. Personal (ohne ProfessorInnen)			ProfessorInnen			Ø- Abwei- chun- gen
	Anzahl	Frauen- anteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauen- anteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauen- anteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauen- anteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	
U Paderborn	108	89,8%	25,7	(-)	(-)	(-)	10	70,0%	17,3	2	50,0%	26,5	23,1
FH Münster	653	84,5%	20,4	(-)	(-)	(-)	23	82,6%	29,9	18	33,3%	9,8	20,0
HS Niederrhein	800	80,3%	16,1	(-)	(-)	(-)	23	78,3%	25,5	20	40,0%	16,5	19,4
U Bonn	2.256	66,6%	2,5	53	49,7%	-0,9	275	48,7%	-4,0	32	15,6%	-7,9	-2,6
FH Südwestfalen	558	32,4%	-31,7	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	13	15,4%	-8,1	-19,9
HS Ostwestfalen- Lippe	694	43,7%	-20,5	(-)	(-)	(-)	14	21,4%	-31,3	16	12,5%	-11,0	-20,9
<i>Alle Hochschulen</i>	<i>5.153</i>	<i>64,1%</i>	<i>(-)</i>	<i>56</i>	<i>50,6%</i>	<i>(-)</i>	<i>347</i>	<i>52,7%</i>	<i>(-)</i>	<i>102</i>	<i>23,5%</i>	<i>(-)</i>	<i>(-)</i>

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungstatistik 2011 sowie Studierendenstatistik WS 2011/12; eigene Berechnungen. Geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe.

Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2009–2011) der abgeschlossenen Promotionen, wiss.-künstlerisches Personal: ohne Professuren.

7.8 FÄCHERGRUPPE AGRAR-, FORST- UND ERNÄHRUNGSWISSENSCHAFTEN

In der Fächergruppe *Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften* bilden Frauen unter den Studierenden fast eine Zweidrittelmehrheit. Beim Übergang zur akademischen Karriere lässt sich bereits ein deutlicher „Drop-Out“ feststellen: Frauen stellen nur noch etwas mehr als die Hälfte des hauptamtlichen Personals unterhalb der Professur und auch von den im Untersuchungszeitraum abgeschlossenen Promotionen stammt nur die Hälfte von Frauen. Der Frauenanteil auf der Ebene der Professuren ist demgegenüber noch einmal halbiert und liegt bei unter einem Viertel.

Die Ausbildung in dieser Fächergruppe wird vor allem von den Fachhochschulen getragen. Im Hochschulvergleich fällt zunächst auf, dass die Frauenanteile bei den Studierenden sehr stark differieren – von rund 90 % an der Universität Paderborn bis hin zu weniger als einem Drittel an der Fachhochschule Südwestfalen. Dies ist ein Effekt der unterschiedlichen Fächerzusammensetzung der Hochschulen, da es innerhalb der Fächergruppe sehr differente Geschlechterverteilungen gibt: von den stark frauendominierten Ernährungs- und Haushaltswissenschaften bis hin zu der eher männerdominierten Forstwissenschaft und Holzwirtschaft (vgl. Kap. 2.1.2). Promotionen gibt es in nennenswertem Umfang nur an der Universität Bonn – dort werden sie immerhin zur Hälfte von Frauen abgeschlossen.⁸¹

Auf der Ebene des wissenschaftlichen Personals zeichnen sich starke Unterschiede zwischen den einzelnen Hochschulen ab, die parallel zur Geschlechterverteilung der Studierenden verlaufen. So weisen die Hochschulen mit den höchsten Studentinnenanteilen tendenziell auch besonders große Frauenanteile am Personal auf. Beim wissenschaftlichen Mittelbau finden sich an den drei studentinnenstärksten Hochschulen (Universität Paderborn, Fachhochschule Münster und Hochschule Niederrhein) sogar Frauenanteile zwischen 70 und knapp über 80 %. Diese drei Hochschulen weisen zudem die höchsten Professorinnenanteile auf: zwischen einem Drittel und der Hälfte. Hingegen hat die Universität Bonn, die sich insgesamt im Mittelfeld findet, zwar einen hohen Studentinnenanteil von zwei Dritteln, der Anteil von Frauen an der Gruppe der ProfessorInnen beträgt hingegen weniger als ein Sechstel. Dies ist der deutlichste Bruch in der Fächergruppe. Die Hochschule Ostwestfalen-Lippe weist darüber hinaus auf allen Ebenen niedrige Frauenanteile auf.

Von den sieben *Habilitationen* in der Fächergruppe zwischen 2009 und 2011 wurden immerhin vier von Frauen abgeschlossen. Die *Juniorprofessur* hat in dieser Fächergruppe noch keine Bedeutung.

⁸¹ Die Universitäten Dortmund und Duisburg-Essen sind aufgrund der geringen Studierendenzahl nicht dargestellt, auch die geringe Anzahl der Promotionen ist nicht interpretierbar.

Resümee

Die Analyse der einzelnen Fächergruppen auf Hochschulebene ermöglicht einen differenzierten Blick auf den Befund, dass es fachspezifische akademische Karrierewege und jeweils kritische Punkte für den „Drop-Out“ von Frauen gibt. Im Endeffekt liegt der Professorinnenanteil in allen Fächergruppen niedriger als der Studentinnenanteil und gerade in den Fächern, wo Frauen auf Studierendenebene stark vertreten sind, lässt sich diese „leaky pipeline“ besonders deutlich beobachten.

Auf Hochschulebene können diesem grundsätzlichen Ergebnis einige differenzierende Beobachtungen hinzugefügt werden: So lassen sich in mehreren Fächergruppen deutliche Unterschiede zwischen den *Hochschularten* ausmachen, was die Beteiligung von Frauen auf den akademischen Karrierestufen betrifft. In der Fächergruppe *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* ist eine akademische Karriere für Frauen bis hin zur Professur am ehesten an einer Fachhochschule möglich. Dies ist auch in den MINT-Fächergruppen *Mathematik, Naturwissenschaften* sowie *Ingenieurwissenschaften* der Fall.

Für Frauen erweisen sich zudem die fachlich einschlägigen Ausbildungsstätten nicht unbedingt

als vorteilhaft im Hinblick auf eine akademische Karriere. So weisen die Kunsthochschulen in der Fächergruppe *Kunst, Kunstwissenschaft* durchweg geringere Professorinnenanteile auf als die Universitäten. Bezogen auf die Fächergruppe *Sport* gilt dies auch für die Deutsche Sporthochschule Köln, die mit ihrem Frauenanteil gegenüber den Universitäten sowohl bei den Studierenden als auch den ProfessorInnen zurückfällt. In der Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* sind es gerade die Kliniken, in denen Frauen eine besonders geringe Chance auf eine Professur haben. Einzig die Hochschule für Gesundheit weist auf allen Ebenen Frauenanteile über dem Landesdurchschnitt auf.

Darüber hinaus sind die Frauenanteile der verschiedenen Statusgruppen auf Hochschulebene teilweise völlig entkoppelt vom Durchschnitt (vgl. auch Kap. 6). So können Hochschulen mit einem unterdurchschnittlichen Frauenanteil bei den Studierenden trotzdem auf höheren Qualifizierungs- und Hierarchiestufen Frauenanteile über dem Landesdurchschnitt der jeweiligen Fächergruppe aufweisen. Dies zeigt sich beispielsweise bei einigen Fachhochschulen in der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften*, die zwar einen niedrigen Studentinnenanteil, aber einen vergleichsweise hohen Anteil an Professorinnen aufweisen.

8 INTERNATIONALITÄT UNTER GENDER-ASPEKTEN

Die Beteiligung von Personen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit ist ein wichtiger Indikator für die internationale Offenheit und Attraktivität der Hochschulen des Landes NRW. Das Anliegen des Gender-Reports ist es, zwei Perspektiven miteinander zu verbinden: Zum einen geht es um die Internationalität der nordrhein-westfälischen Hochschulen mit Blick auf Fächergruppe, Hochschulart, Statusgruppe bis hin zur einzelnen Hochschule. Zum anderen geht es innerhalb der Gruppe internationaler Hochschulangehöriger um die Geschlechterperspektive: Wie sieht es mit der Beteiligung von Frauen ohne deutschen Pass auf den unterschiedlichen Ebenen der Hochschulen und in den Fächergruppen aus? Verstärken sich hier

die bereits herausgestellten Befunde der Geschlechterhierarchie und -segregation oder werden sie durch die Betrachtung der Internationalität gebrochen?

Im Folgenden wird die Internationalität der nordrhein-westfälischen Hochschulen zunächst anhand der Gruppe der Studierenden geschlechterbezogen betrachtet: im Bundesländervergleich (8.1), nach Trägerschaft der Hochschulen (8.2) und nach Fächergruppen (8.3). Die anschließenden vertieften Analysen zu Hochschulart und Statusgruppe gelten den einzelnen Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen (8.4).

8.1 INTERNATIONALE STUDIERENDE (BILDUNGSINLÄNDERINNEN UND BILDUNGS-AUSLÄNDERINNEN) AN DEN HOCHSCHULEN DER BUNDESLÄNDER

Einen ersten Indikator für die Internationalität der Hochschulen liefert die Betrachtung der internationalen *Studierenden* (die in der Statistik als ausländische Studierende ausgewiesen sind).⁸² Diese werden in zwei Untergruppen aufgeschlüsselt. Das Unterscheidungskriterium bildet das Land ihrer Hochschulzugangsberechtigung. Demnach sind *BildungsinländerInnen* „Studierende mit ausländischer Staatsangehörigkeit (oder Staatenlose), die ihre Hochschulzugangsberechtigung an einer deutschen Schule erworben haben“ (DAAD 2011: 8). Hier handelt es sich also um in Deutschland aufgewachsene Menschen mit Migrationshintergrund oder solche, die zumindest seit längerer Zeit hier leben, die aber im Unterschied zu anderen MigrantInnen der zweiten Generation keinen deutschen Pass haben. Umgekehrt sind *BildungsausländerInnen* „ausländische Studierende, die erst für das Studium nach Deutschland kommen und [...] ihre Hochschulzugangsberechtigung an einer ausländischen Schule erworben haben“ (ebd.: 9). Für beide Gruppen wurden in bisherigen Studien unterschiedliche Dynamiken herausgestellt, die

an dieser Stelle nicht vertieft werden können.⁸³ Im Folgenden werden die beiden Gruppen der Studierenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit auf Bundes- und Landesebene näher betrachtet: im Hinblick auf ihre Anteile an allen Studierenden und auf ihre Geschlechterstruktur.

Der Anteil der *internationalen Studierenden* an allen Hochschulen in Nordrhein-Westfalen beträgt 11,2 % und liegt damit ganz nahe am bundesweiten Hochschuldurchschnitt von 11,1 % (Tab. A 8.1). Innerhalb der Gruppe der ausländischen Studierenden gibt es allerdings leichte Abweichungen. So weist Nordrhein-Westfalen – verglichen mit den anderen Bundesländern (Deutschland ohne NRW) – einen etwas geringeren Anteil an *BildungsausländerInnen* (7,3 %), dafür aber einen etwas höheren Anteil an *BildungsinländerInnen* auf (3,8 %). Nordrhein-Westfalen ist damit nach Hessen das Land mit dem zweithöchsten Anteil an BildungsinländerInnen. Im Zeitverlauf ist die anteilige Bedeutung dieser Gruppe jedoch kleiner geworden, während sich der Gesamtanteil der ausländischen Studierenden in Nordrhein-

⁸² Hier beziehen wir uns bei der Bezeichnung „internationale Studierende“ im Gegensatz zur Definition des Statistischen Bundesamtes – das damit AusländerInnen und Deutsche, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben sowie einen kleinen Teil von AusländerInnen ohne Angabe des Orts ihrer Hochschulzugangsberechtigung definiert (vgl. Erläuterungen in Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.3.1, 1980–2011) – nur auf die BildungsinländerInnen und BildungsausländerInnen, welche beim Statistischen Bundesamt wiederum als ausländische Studierende definiert sind.

⁸³ So werden beispielsweise die BildungsinländerInnen in einer ihnen gewidmeten Studie als Problemgruppe innerhalb der Studierenden herausgestellt, die im Durchschnitt eine weitaus höhere Abbruchquote aufweist als die deutschen Studierenden. Gründe dafür werden vor allem in „bildungsfernen“ und einkommensschwachen Elternhäusern gesehen (vgl. DAAD 2011: 6). Bei den BildungsausländerInnen gibt es dagegen mittlerweile kaum mehr eine Differenz zwischen der Studierendenquote und der AbsolventInnenquote (vgl. DAAD 2012: 12).

Tab. A 8.1: Anteile an internationalen Studierenden (Bildungs- und -ausländerInnen) an allen Studierenden nach Bundesländern im Zehnjahresvergleich

Bundesland	BildungsinländerInnen		BildungsausländerInnen		Alle internationalen Studierenden	
	2001/02	2011/12	2001/02	2011/12	2001/02	2011/12
Baden-Württemberg	3,8%	3,1%	10,4%	8,8%	14,2%	12,0%
Bayern	2,6%	2,6%	7,9%	6,9%	10,5%	9,5%
Berlin	3,9%	3,2%	9,6%	13,2%	13,5%	16,4%
Brandenburg	1,4%	2,3%	11,0%	9,6%	12,4%	11,9%
Bremen	4,2%	3,5%	7,4%	10,9%	12,0%	14,5%
Hamburg	4,3%	3,7%	7,5%	7,5%	12,0%	11,2%
Hessen	5,4%	4,8%	8,1%	8,3%	13,5%	13,2%
Mecklenburg-Vorpommern	0,5%	1,0%	4,2%	4,8%	4,6%	5,8%
Niedersachsen	2,3%	2,0%	6,9%	7,2%	9,3%	9,2%
Nordrhein-Westfalen	4,5%	3,8%	6,6%	7,3%	11,1%	11,2%
Rheinland-Pfalz	2,8%	2,8%	7,2%	7,0%	10,9%	10,0%
Saarland	2,6%	2,6%	11,0%	11,7%	13,6%	14,5%
Sachsen	0,5%	1,0%	6,3%	9,3%	6,8%	10,3%
Sachsen-Anhalt	0,5%	1,1%	5,6%	8,2%	6,1%	9,3%
Schleswig-Holstein	2,0%	1,8%	5,2%	5,4%	7,2%	7,2%
Thüringen	0,4%	1,2%	3,7%	6,8%	4,1%	8,0%
Hochschulen insgesamt	3,4%	3,0%	7,6%	8,1%	11,0%	11,1%
Deutschland ohne NRW	3,0%	2,8%	8,0%	8,3%	11,0%	11,1%

Quelle: Sonderauswertungen Statistisches Bundesamt, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2001/02, WS 2011/12; eigene Berechnungen. Hochschulen aller Trägerschaften.

Tab. A 8.2: Frauenanteile verschiedener Studierendengruppen (Deutsche, BildungsinländerInnen, BildungsausländerInnen) nach Bundesländern im Zehnjahresvergleich

Bundesland	Deutsche	Bildungs- inländerInnen	Bildungsaus- länderInnen	Deutsche	Bildungs- inländerInnen	Bildungsaus- länderInnen
	WS 2001/02			WS 2011/12		
Baden-Württemberg	44,7%	40,3%	51,0%	45,9%	46,1%	50,7%
Bayern	46,7%	44,5%	55,2%	47,7%	49,7%	53,9%
Berlin	50,6%	44,8%	51,2%	48,0%	50,7%	54,2%
Brandenburg	49,8%	60,2%	50,9%	49,8%	55,6%	57,2%
Bremen	47,8%	44,8%	47,0%	46,8%	47,5%	47,9%
Hamburg	44,4%	43,5%	49,9%	47,2%	47,7%	52,6%
Hessen	45,6%	39,3%	47,3%	46,0%	46,8%	48,9%
Mecklenburg-Vorpommern	50,2%	48,1%	46,4%	49,6%	49,2%	47,4%
Niedersachsen	47,4%	43,2%	48,4%	47,6%	47,4%	47,7%
Nordrhein-Westfalen	45,3%	42,0%	48,3%	46,0%	46,9%	48,7%
Rheinland-Pfalz	48,9%	47,3%	53,7%	49,7%	52,1%	54,3%
Saarland	44,9%	43,7%	51,7%	48,9%	45,8%	47,3%
Sachsen	47,6%	44,7%	47,9%	44,9%	48,6%	45,3%
Sachsen-Anhalt	51,6%	45,5%	43,9%	49,5%	47,1%	48,2%
Schleswig-Holstein	44,4%	41,2%	49,6%	46,8%	48,8%	50,0%
Thüringen	48,1%	46,3%	48,1%	47,9%	48,1%	51,8%
Hochschulen insgesamt	46,6%	42,5%	50,1%	47,0%	47,9%	50,5%
Deutschland ohne NRW	47,1%	42,8%	50,6%	47,3%	48,3%	51,1%

Quelle: Sonderauswertungen Statistisches Bundesamt, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2001/02, WS 2011/12; eigene Berechnungen. Hochschulen aller Trägerschaften.

Westfalen zwischen 2001 und 2011 kaum geändert hat. Dies entspricht auch dem Bundestrend, d. h., die Hochschulen weisen inzwischen mehr Studierende aus dem Ausland auf, während der Anteil der Hochschulzugangsberechtigten, die in Deutschland aufgewachsen sind, aber keinen deutschen Pass haben, leicht abgenommen hat.

Der Frauenanteil fällt in beiden Gruppen ausländischer Studierender mittlerweile höher aus als bei den deutschen Studierenden – sowohl in Nordrhein-Westfalen als auch bundesweit (Tab. A 8.2). Dabei liegt der Frauenanteil bei den *BildungsausländerInnen* mit 48,7% noch etwas höher als bei den *BildungsinländerInnen* (46,9%). Ein ähnliches Verhältnis findet sich im Bundesdurchschnitt, wobei hier alle Frauenanteile (bezogen auf Deutsche, BildungsinländerInnen und BildungsausländerInnen) leicht über den NRW-Werten liegen. NRW liegt vor allem mit seinem

Frauenanteil an den *deutschen* Studierenden und an den *BildungsinländerInnen* im Bundesländervergleich relativ weit hinten.

Im Zehnjahresvergleich zeigt sich, dass Frauen zwar in allen drei Gruppen von Studierenden zugelegt haben, am deutlichsten aber bei den *BildungsinländerInnen*: In Nordrhein-Westfalen hat sich der Frauenanteil in dieser Gruppe um fast fünf Prozentpunkte erhöht, während der Frauenanteil bei den *deutschen* Studierenden wie auch bei den *BildungsausländerInnen* nur wenig – unterhalb von einem Prozentpunkt – gewachsen ist, wobei der Frauenanteil der BildungsausländerInnen innerhalb der Gruppe der Studierenden weiterhin der höchste ist. Die Bildungsinländerinnen haben somit bezüglich ihrer Studienbeteiligung innerhalb ihrer Gruppe die Studentinnen mit deutschem Pass überholt. Nordrhein-Westfalen liegt mit dieser Entwicklung im Bundestrend.

Resümee

In der größten Gruppe der internationalen Studierenden in Nordrhein-Westfalen, den *BildungsausländerInnen*, die ihre Hochschulzugangsberechtigung außerhalb Deutschlands erlangt haben, ist aus der Geschlechterperspektive eine bemerkenswerte Entwicklung zu konstatieren: Hier sind Frauen mittlerweile fast paritätisch vertreten und überschreiten damit auch den Frauenanteil an der Ge-

samtgruppe der Studierenden in Nordrhein-Westfalen. Während internationale Studierende insgesamt an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen ähnlich stark wie im Bundesdurchschnitt vertreten sind, kommt der Untergruppe der *BildungsinländerInnen* im Land eine vergleichsweise größere Bedeutung zu. Landes- wie bundesweit konnte die Beteiligung von Frauen am Studium vor allem in dieser Gruppe im letzten Jahrzehnt erhöht werden, bleibt jedoch immer noch unterhalb der Parität.

8.2 INTERNATIONALE STUDIERENDE IN NORDRHEIN-WESTFALEN NACH TRÄGERSTRUKTUR DER HOCHSCHULEN

Im Folgenden wird die Internationalität der Hochschulen im Land Nordrhein-Westfalen nach ihrer Trägerschaft differenziert, wiederum anhand der Studierenden. Dabei stellt sich heraus, dass die *Hochschulen in Trägerschaft des Landes* in einem sehr viel stärkeren Ausmaß als die anderen im Land ansässigen Hochschulen ausländische Studierende integrieren. Das ergibt sich nicht nur aus dem Umstand, dass es sich um die quantitativ weitaus bedeutsamsten Ausbildungsstätten handelt (vgl. Kap. 3), sondern begründet sich auch darin, dass sie im Vergleich zu den anderen Hochschulen die größten Anteile sowohl an BildungsinländerInnen als auch an BildungsausländerInnen unter ihren Studierenden haben (Tab.

A 8.3). Die Unterschiede sind besonders auffällig bei den *BildungsausländerInnen*: Hier weisen die Hochschulen in privater Trägerschaft einen sehr niedrigen Anteil auf. Zwischen den privaten und den Landeshochschulen ist eine gegenläufige Entwicklung zu beobachten: Der Anteil der BildungsausländerInnen an den *privaten Hochschulen* hat im letzten Jahrzehnt kontinuierlich abgenommen und sich dabei mehr als halbiert,⁸⁴ während der Anteil dieser Studierenden-gruppe an den *Landeshochschulen* sich im gleichen

⁸⁴ Zu beachten ist allerdings, dass sich im gleichen Zeitraum die Zahl der Studierenden an den privaten Hochschulen des Landes NRW mehr als vervierfacht hat (vgl. Kap. 3), sodass sich absolut gesehen die Anzahl der BildungsausländerInnen trotzdem erhöht hat.

Tab. A 8.3: Ausländische BildungsinländerInnen und BildungsausländerInnen an den Hochschulen in NRW nach Trägern im Zeitverlauf bis WS 2011/12

Hochschulträger	BildungsinländerInnen			BildungsausländerInnen		
	2001/02	2006/07	2011/12	2001/02	2006/07	2011/12
Land	4,5 %	3,9 %	3,9 %	6,8 %	9,6 %	7,8 %
Privat	3,3 %	4,0 %	3,7 %	5,1 %	3,8 %	2,2 %
Kirchlich	2,8 %	2,9 %	1,7 %	3,1 %	3,8 %	3,0 %
Bund	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
<i>Alle Hochschulen</i>	4,5 %	3,9 %	3,9 %	6,7 %	9,2 %	7,4 %

Quelle: Sonderauswertungen IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik, Studierendestatistik WS 2001/02, WS 2006/07, WS 2011/12.

Tab. A 8.4: Frauenanteil an unterschiedlichen Gruppen von Studierenden (Deutsche, BildungsinländerInnen und BildungsausländerInnen) an den Hochschulen in NRW im WS 2001/02 und WS 2011/12

Hochschulträger	Deutsche		BildungsinländerInnen		BildungsausländerInnen	
	2001/02	2011/12	2001/02	2011/12	2001/02	2011/12
Land	45,2 %	45,8 %	42,1 %	47,4 %	48,8 %	48,6 %
Privat	30,8 %	43,3 %	22,6 %	39,8 %	25,7 %	50,6 %
Kirchlich	74,6 %	76,2 %	80,8 %	74,8 %	41,9 %	50,0 %
<i>Alle Hochschulen</i>	45,3 %	46,0 %	42,1 %	47,0 %	48,4 %	48,7 %

Quelle: Sonderauswertungen IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik, Studierendestatistik WS 2001/02, WS 2011/12.

Zeitraum leicht erhöht hat. Bei den *BildungsinländerInnen* ist umgekehrt eine leichte Bedeutungszunahme der privaten Hochschulen zu beobachten und ein leicht abnehmender Anteil der Studierenden an Hochschulen in Landsträgerschaft. Die *kirchlichen Hochschulen* haben besonders hinsichtlich der Integration von BildungsinländerInnen an Bedeutung verloren. Die Hochschulen in *Trägerschaft des Bundes* können keine ausländischen Studierenden aufweisen.

An den *Hochschulen in Trägerschaft des Landes* stagnieren die Frauenanteile bei den BildungsausländerInnen wie auch bei den deutschen Studierenden im Zehnjahresvergleich (Tab. A 8.3). Eine merkliche Steigerung des Frauenanteils ist hier jedoch bei den BildungsinländerInnen zu verzeichnen (von 42,1% auf 47,4%). Dagegen fallen wiederum die *privaten Hochschulen* durch die im Vergleich stärkere dynamische Entwicklung auf: Hier hat sich in allen Gruppen der Frauenanteil deutlich erhöht. In beiden ausländischen Studierendengruppen ist diese Entwicklung noch einmal markanter verlaufen als bei den deutschen Studierenden: Sowohl bei den BildungsinländerInnen als auch bei BildungsausländerInnen hat sich der Frauenanteil fast verdoppelt. Bei den BildungsausländerInnen ist damit die Geschlechterparität erreicht, bei den BildungsinländerInnen liegt der Frauenanteil immerhin bei fast 40%. Zu beachten ist

allerdings, dass der steigende Frauenanteil bei den privaten Hochschulen mit ihrem anteiligen Bedeutungsverlust zumindest für die Ausbildung von BildungsausländerInnen insgesamt einhergeht. Bei den *kirchlichen Hochschulen* zeigt sich eine deutliche Frauenmehrheit sowohl bei den Studierenden mit deutschem Pass als auch bei den BildungsinländerInnen. Bei den BildungsausländerInnen ist mittlerweile die Parität erreicht.

Resümee

Ein Vergleich der verschiedenen Hochschulträger innerhalb Nordrhein-Westfalens zeigt, dass den Hochschulen in Trägerschaft des Landes die weitaus größte Bedeutung für die Einbindung internationaler Studierender zukommt. Dies gilt zunehmend auch für die Einbindung von Bildungsinländerinnen, die lange unter den internationa-

len Studierenden unterrepräsentiert waren. Den privaten Hochschulen kommt gerade für die Einbindung studierender Frauen ohne deutschen Pass eine wachsende Bedeutung zu. Dennoch hat vor allem die Integration von BildungsausländerInnen (Frauen und Männern) nicht Schritt gehalten mit dem großen Studierendenzuwachs der privaten Hochschulen im letzten Jahrzehnt.

8.3 INTERNATIONALE STUDIERENDE IN DEN FÄCHERGRUPPEN

In den folgenden Auswertungen stehen die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen differenziert nach Fächergruppen im Fokus. Hier geht es um die Frage, ob die nach wie vor starke fachliche Geschlechtersegregation durch die Einbeziehung der Internationalität womöglich relativiert wird. Dazu werden für jede Fächergruppe die Frauenanteile in den beiden Gruppen ausländischer Studierender (Bildungsin- und -ausländerInnen) zum Bundesdurchschnitt in Beziehung gesetzt (Tab. A 8.5) und mit denen der deutschen Studierenden verglichen (Tab. A 8.6).

Im Vergleich der Fächerwahl der ausländischen Studentinnen mit jener der deutschen Studentinnen zeigen sich die auffälligsten Unterschiede in den beiden gemessen an den Studierendenzahlen kleinsten Fächergruppen (vgl. Kap. 7). Die Fächergruppe *Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften* erweist sich mit

einem Frauenanteil von über 80 % in der Gruppe der BildungsinländerInnen als hoch segregiert; der Frauenanteil liegt zudem weit über dem Bundesdurchschnitt (Tab. A 8.5). Zwischen den beiden Gruppen der ausländischen Studentinnen (Bildungsin- und BildungsausländerInnen) ist eine gegenläufige Tendenz zu beobachten: Während Bildungsinländerinnen ein Fach aus dieser Fächergruppe sehr viel häufiger studieren als deutsche Studentinnen und dieser Unterschied sich im letzten Jahrzehnt noch verstärkt hat, wählen Bildungsausländerinnen sehr viel seltener ein solches Fach (Tab. A 8.6).

Als hoch segregiert, aber in der umgekehrten Richtung, fällt die ebenfalls kleine Fächergruppe *Sport* auf: Fächer aus dem sportlichen Bereich werden innerhalb der Gruppe ausländischer Studierender (wie auch insgesamt) vor allem von Männern studiert.

Tab. A 8.5: Frauenanteile nach Fächergruppe bei Bildungsin- und -ausländerInnen an den Hochschulen in NRW sowie Differenz der Frauenanteile zum Durchschnitt in Deutschland (jeweils alle Träger)

Fächergruppe	Bildungsinländerinnen				Bildungsausländerinnen			
	WS 2001/02		WS 2011/12		WS 2001/02		WS 2011/12	
	NRW	Diff zu D	NRW	Diff. zu D	NRW	Diff. zu D	NRW	Diff. zu D
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	44,6 %	-0,5	51,0 %	-2,5	54,0 %	-1,7	60,9 %	0,0
Sprach- und Kulturwissenschaften	68,0 %	-1,3	73,6 %	0,7	70,9 %	-0,2	73,5 %	0,3
Ingenieurwissenschaften	16,2 %	-1,8	24,9 %	-1,3	17,3 %	-3,8	24,5 %	-2,0
Mathematik, Naturwissenschaften	30,8 %	0,0	40,0 %	0,0	35,4 %	-1,6	36,3 %	-3,6
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	49,5 %	-1,4	67,1 %	2,2	49,7 %	1,6	52,2 %	0,0
Kunst, Kunstwissenschaft	58,5 %	-2,0	59,4 %	-1,1	65,2 %	0,2	63,4 %	-1,5
Sport	21,3 %	-2,2	17,9 %	-1,9	29,5 %	-2,4	31,8 %	-5,7
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	67,3 %	15,6	80,3 %	15,0	45,0 %	5,2	47,1 %	-3,7
Alle Fächergruppen (ohne Veterinärmedizin)	42,0 %	-0,4	46,9 %	-0,9	48,2 %	-1,8	48,6 %	-1,9

Quelle: Sonderauswertungen Statistisches Bundesamt, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2001/02, WS 2011/12; eigene Berechnungen. Hochschulen aller Trägerschaften. Geordnet nach der Größe der Fächergruppen gemessen an der Gesamtzahl der Studierenden (vgl. Kap. 7).

Tab. A 8.6: Abweichungen der Frauenanteile bei ausländischen Studierenden von den Frauenanteilen bei deutschen Studierenden an den Hochschulen in NRW (alle Träger)

Fächergruppe	Bildungsinländerinnen		Bildungsausländerinnen	
	WS 2001/02	WS 2011/12	WS 2001/02	WS 2011/12
	% - Punkte			
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	0,3	2,3	9,7	12,2
Sprach- und Kulturwissenschaften	3,1	4,6	6,1	4,6
Ingenieurwissenschaften	-2,8	5,2	-1,7	4,7
Mathematik, Naturwissenschaften	-3,3	4,9	1,2	1,2
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	-4,0	2,5	-3,8	-12,4
Kunst, Kunstwissenschaft	-3,0	-0,8	3,6	3,1
Sport	-19,5	-16,1	-11,3	-2,2
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	6,1	16,2	-16,2	-17,1

Quelle: Sonderauswertungen Statistisches Bundesamt, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2001/02, WS 2011/12; eigene Berechnungen. Geordnet analog zur vorherigen Tabelle.

Besonders die geringe Beteiligung von Bildungsinländerinnen fällt hier auf. Allerdings ist der Unterschied zu Studentinnen mit deutscher Staatsangehörigkeit in den letzten zehn Jahren etwas geringer geworden. Bei den Bildungsausländerinnen hat sich der vor zehn Jahren noch deutliche Unterschied zu den deutschen Studentinnen in der Fächergruppe mittlerweile fast nivelliert, vor allem weil die Fächergruppe insgesamt Studentinnen verloren hat (vgl. Kap. 2.1.1).

Die größte Fächergruppe *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* wird inzwischen bei den ausländischen Studierenden mehrheitlich von Frauen studiert. Dies gilt insbesondere für die BildungsausländerInnen, bei denen Frauen in dieser Fächergruppe mittlerweile über 60 % ausmachen (Tab. A 8.5), was deutlich über dem Frauenanteil der deutschen Studentinnen liegt (Tab. A 8.6). Bei den BildungsinländerInnen ist immerhin die Geschlechterparität erreicht und auch sie liegen damit leicht über dem Frauenanteil der deutschen Studierenden.

In den *Sprach- und Kulturwissenschaften*, der zweitgrößten Fächergruppe, zeigt sich innerhalb der ausländischen Studierenden eine noch stärkere Geschlechtersegregation als innerhalb der deutschen Studierenden. In dieser großen Fächergruppe sind Frauen sowohl bei den Bildungsin- als auch -ausländerInnen zu Anteilen von fast drei Vierteln vertreten (Tab. A 8.5), was den Frauenanteil unter den deutschen Studierenden um fast 5 Prozentpunkte übersteigt (Tab. A 8.6).

In der Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* existiert zwar eine Frauenmehrheit unter den ausländischen Studierenden, jedoch wird ein me-

dizinisches/gesundheitswissenschaftliches Fach im Verhältnis zu deutschen Frauen von Bildungsausländerinnen inzwischen sehr viel seltener belegt (-12,4 Prozentpunkte). Dieser Unterschied hat sich erst im letzten Jahrzehnt herausgebildet: Im Zuge einer deutlichen Steigerung des Gesamtfrauenanteils (vgl. Kap. 2.1.1) hat die Fächergruppe einen anteilig stärkeren Zuwachs an deutschen Studentinnen erfahren. Bei den Bildungsinländerinnen hat sich die Tendenz umgekehrt: Sie wählen mittlerweile etwas häufiger als deutsche Frauen ein Fach aus dem Gesundheitsbereich, während dies zehn Jahre vorher noch deutlich seltener der Fall war. In dieser Fächergruppe erschließen sich möglicherweise neue akademische Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen mit Migrationshintergrund.

MINT-Fächer⁸⁵ werden von ausländischen Studentinnen im Verhältnis zu den Männern der jeweiligen Gruppe durchweg stärker belegt als von deutschen Studentinnen. Zudem hat sich die Beteiligung von Frauen unter den internationalen Studierenden im letzten Jahrzehnt deutlich erhöht. In den *Ingenieurwissenschaften* liegt sie mittlerweile bei einem Viertel, in der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* stellen Frauen 40 % der studierenden BildungsinländerInnen und deutlich über ein Drittel der BildungsausländerInnen. Vor allem in der Gruppe der BildungsinländerInnen haben Frauen im letzten Jahrzehnt stark aufgeholt. Trotzdem liegen die Frauenanteile bei den ausländischen Studiengruppen in den MINT-Fächern in Nordrhein-Westfalen größten-

⁸⁵ Die Bezeichnung MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) bezieht sich hier auf Fächer aus den Fächergruppen *Ingenieurwissenschaften* sowie *Mathematik, Naturwissenschaften*.

teils unter dem Bundesdurchschnitt.⁸⁶ Dies gilt vor allem für die Bildungsausländerinnen in der Fächer-

⁸⁶ Gemeint ist hier der Bundesdurchschnitt der Studierenden ohne deutschen Pass (BildungsinländerInnen oder BildungsausländerInnen).

Resümee

Der Blick auf die Geschlechterverteilung innerhalb der Fächergruppen verändert sich, nimmt man die Perspektive der Internationalität hinzu. Die horizontale Geschlechtersegregation ist in einigen Fächergruppen abgeschwächt, in anderen umso stärker. So erweisen sich die *Sprach- und Kulturwissenschaften*, aber auch die *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* bei den internationalen Studierenden im Vergleich zu den deutschen Studierenden noch deutlicher als Frauendomäne. Die MINT-Fächergruppen (*Mathematik, Naturwissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften*) zeigen dagegen eine (vergleichsweise) stärkere Beteiligung

gruppe *Mathematik, Naturwissenschaften*. Das bedeutet, dass NRW in dieser Fächergruppe als Studienort gerade für Frauen, die aus dem Ausland kommen, weniger attraktiv ist.

von Frauen, die allerdings in Nordrhein-Westfalen vor allem bei den Bildungsausländerinnen immer noch gegenüber dem Bundesdurchschnitt abfällt.

Die Perspektive auf die Fächergruppen zeigt, dass internationale Studierende eine äußerst heterogene Gruppe sind und es teilweise völlig gegenläufige Tendenzen in der Fächerwahl zwischen Bildungs- und -ausländerinnen gibt. So werden Fächer aus der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften von Bildungsinländerinnen häufiger studiert als von Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit, von Bildungsausländerinnen dagegen seltener.

8.4 INTERNATIONALE HOCHSCHULANGEHÖRIGE AN DEN HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW

Im Folgenden werden die einzelnen Hochschulen in Trägerschaft des Landes daraufhin verglichen, wie international sie im Hinblick auf ihre Hochschulangehörigen aufgestellt sind und wie die Geschlechterverteilung dabei aussieht. Die Betrachtung erfolgt, wie bereits bei der Analyse der Personalstatistiken (vgl. Kap. 5), getrennt nach Hochschularten und aufgeschlüsselt in die einzelnen Statusgruppen, also von den Studierenden⁸⁷ bis hin zu den Professuren. Erstens geht es um die Frage, wie hoch der Anteil der internationalen Hochschulangehörigen an einer Statusgruppe in der jeweiligen Hochschule ist, zweitens werden die Frauenanteile aufgeschlüsselt.⁸⁸

Ein Vergleich der Statusgruppen, bezogen auf alle Hochschulen in Nordrhein-Westfalen, ergibt zunächst, dass sich der höchste Anteil an internationalen Hochschulangehörigen keineswegs in der Gruppe der Studierenden findet, sondern auf der mittleren Qualifikationsebene: unter den kürzlich *Promovierten*

(13,7 %) (Tab. A 8.7). Die *Studierenden* liegen mit etwa 12 %⁸⁹ leicht darunter, wobei der Anteil der *BildungsausländerInnen* an den Hochschulen mit 8 % doppelt so hoch ausfällt wie der Anteil der *BildungsinländerInnen*. Der Anteil von AusländerInnen am *wissenschaftlichen Personal* liegt mit 11,4 % nur knapp darunter.⁹⁰ Eine deutliche Schwelle für WissenschaftlerInnen⁹¹ ohne deutschen Pass stellt der Zugang zur Professur dar: Der Anteil von AusländerInnen an den nordrhein-westfälischen *ProfessorInnen* beträgt mit 6,4 % nicht einmal die Hälfte des AusländerInnenanteils an den Promovierten.

Die Frauenanteile der internationalen Hochschulangehörigen nehmen mit zunehmender Qualifikationsstufe bzw. Statusgruppe ab (Tab. A 8.8) und verlaufen

⁸⁷ Die Gruppe der Studierenden wird jeweils nach BildungsinländerInnen und -ausländerInnen aufgeschlüsselt.

⁸⁸ Nach dieser durchschnittlichen Differenz sind die Hochschulen in den Tabellen geordnet, sodass der Abstand zum Landesdurchschnitt für jede Hochschule ersichtlich wird (jeweils letzte Tabellenspalte).

⁸⁹ Aus den Abweichungen zum Landesdurchschnitt in der jeweiligen Statusgruppe wird für jede Hochschule wiederum ein gesamter Durchschnittswert über alle Statusgruppen ermittelt. Der Anteil der internationalen Studierenden ergibt sich aus der Summe der Anteile der Bildungs- und -ausländerInnen.

⁹⁰ Über die Zusammensetzung nach Bildungs- und -ausländerInnen kann hier keine Aussage gemacht werden, jedoch ist davon auszugehen, dass die BildungsausländerInnen aufgrund ihrer höheren Studienbeteiligung und ihres höheren Studienerfolgs stärker beteiligt sind (vgl. DAAD 2011: 6).

⁹¹ Für KünstlerInnen gilt dies nicht, wie die Analyse der Kunsthochschulen nahelegt (s. Kap. 8.4.3).

Tab. A 8.7: Anteil der AusländerInnen an den unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen an den Universitäten 2011

Universität	ProfessorInnen		Hauptamtl. wiss. Personal		Promovierte		Studierende B.-InländerInnen		Studierende B.-AusländerInnen		Ø-Diff. %-Punkte
	Anteil	Diff. NRW	Anteil	Diff. NRW	Anteil	Diff. NRW	Anteil	Diff. NRW	Anteil	Diff. NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
RWTH Aachen	11,8%	5,4	15,5%	4,1	13,8%	0,1	3,2%	-0,8	11,9%	4,0	2,6
U Bonn	7,8%	1,4	13,5%	2,0	18,9%	5,2	2,8%	-1,1	10,0%	2,0	1,9
U Siegen	1,6%	-4,8	16,3%	4,8	20,8%	7,1	3,7%	-0,3	7,1%	-0,9	1,2
U Bochum	7,1%	0,7	15,1%	3,6	14,3%	0,6	5,2%	1,2	7,6%	-0,4	1,2
U Duisburg-Essen	6,8%	0,5	11,4%	-0,1	14,2%	0,5	5,3%	1,3	9,8%	1,8	0,8
U Wuppertal	4,0%	-2,4	11,9%	0,5	16,1%	2,5	5,5%	1,5	6,5%	-1,4	0,1
U Köln	8,0%	1,7	11,0%	-0,4	12,0%	-1,7	3,1%	-0,8	8,3%	0,3	-0,2
U Düsseldorf	6,1%	-0,2	9,3%	-2,1	12,8%	-0,9	4,8%	0,9	8,9%	0,9	-0,3
U Paderborn	5,8%	-0,6	10,1%	-1,3	16,3%	2,7	3,1%	-0,9	6,6%	-1,4	-0,3
TU Dortmund	4,9%	-1,5	9,1%	-2,3	16,9%	3,2	3,5%	-0,5	6,6%	-1,4	-0,5
U Bielefeld	7,4%	1,1	10,1%	-1,3	14,4%	0,7	3,0%	-1,0	4,8%	-3,2	-0,8
U Münster	8,9%	2,5	9,7%	-1,7	8,8%	-4,9	1,2%	-2,7	6,6%	-1,4	-1,6
DSHS Köln	0,0%	-6,4	4,0%	-7,4	15,0%	1,3	1,5%	-2,5	5,7%	-2,3	-3,4
FernU Hagen	3,8%	-2,5	3,9%	-7,5	5,1%	-8,6	2,8%	-1,2	6,8%	-1,1	-4,2
Alle Universitäten	7,1%	0,7	12,0%	0,5	13,7%	0,0	3,5%	-0,5	7,9%	0,0	0,1
Alle Hochschulen	6,4%		11,4%		13,7%		4,0%		8,0%		

Quelle: Sonderauswertungen IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik 2011 sowie Studierendenstatistik WS 2011/12, Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW; eigene Berechnungen.

insoweit analog zu den bereits untersuchten Gesamtverteilungen (vgl. Kap. 6). Unterschiede ergeben sich im Detail: So fällt der Frauenanteil unter den (wenigen) ausländischen *ProfessorInnen* mit 23,0% überdurchschnittlich aus (gegenüber einem Frauenanteil von 19,9% an den ProfessorInnen insgesamt). Auch bei den *Studierenden* sind Frauen ohne deutschen Pass etwas stärker repräsentiert, was für beide Gruppen ausländischer Studierender gilt, vor allem aber für die *Bildungsausländerinnen*, die sich mit 48,6% näher an der Parität bewegen als der Gesamtdurchschnitt von 46,1%. Auf der *wissenschaftlichen Personalebene* unterhalb der Professur und bei den *Promovierten* sind Frauen ohne deutschen Pass dagegen mit 38,8% im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt aller Frauen (41,8%) etwas schwächer vertreten.

8.4.1 Universitäten

Die Universitäten liegen mit ihrem Gesamtanteil internationaler Hochschulangehöriger im Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Tab. A 8.7). Die Anteile der ausländischen ProfessorInnen (7,1%) und des ausländischen hauptamtlichen Personals (12,0%) liegen dabei leicht über dem Landesdurchschnitt. Der Anteil der studierenden BildungsinländerInnen ist dagegen etwas geringer (3,5%).

Den höchsten Anteil internationaler Hochschulangehöriger über alle Statusgruppen hinweg weist die RWTH Aachen auf. Vor allem in der Gruppe der ProfessorInnen, aber auch beim weiteren hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den studierenden BildungsausländerInnen liegt sie deutlich über dem Landesdurchschnitt, bei den ausländischen ProfessorInnen (11,8%) und den BildungsausländerInnen (11,9%) nimmt sie sogar den Spitzenplatz ein.

Auch die Universitäten Bonn, Siegen und Bochum erreichen vergleichsweise hohe Gesamtwerte bei der Beteiligung ausländischer Hochschulangehöriger, allerdings weniger durch die professorale Ebene als durch das hauptamtliche wissenschaftliche Personal und – zumindest in Bonn und Siegen – durch die Promovierten. Die Universitäten Wuppertal, Duisburg-Essen und Bochum sind mit ihrer überdurchschnittlichen Beteiligung von BildungsinländerInnen hervorzuheben.

Mit Abstand zu den anderen Hochschulen finden sich mit der FernUniversität Hagen und der Deutschen Sporthochschule Köln zwei sehr unterschiedliche Hochschulen in der Schlusslichtgruppe, was die Internationalität der Hochschulangehörigen betrifft. Die FernUniversität Hagen als studierendenstärkste Hoch-

Tab. A 8.8: Frauenanteile bei ausländischen Hochschulangehörigen an den Universitäten 2011

Universität	ProfessorInnen		Hauptamtl. wiss. Personal		Promovierte		Studierende B.-InländerInnen		Studierende B.-AusländerInnen		Ø-Diff. %-Punkte
	Anteil	Diff. NRW	Anteil	Diff. NRW	Anteil	Diff. NRW	Anteil	Diff. NRW	Anteil	Diff. NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
U Düsseldorf	47,1 %	24,1	44,1 %	5,4	54,2 %	15,4	64,8 %	17,4	60,1 %	11,5	14,8
U Köln	26,2 %	3,2	48,4 %	9,8	49,8 %	11,0	58,7 %	11,3	66,0 %	17,4	10,5
FernU Hagen	33,3 %	10,4	40,0 %	1,3	55,6 %	16,7	44,9 %	-2,4	56,3 %	7,7	6,7
U Bielefeld	20,0 %	-3,0	33,8 %	-4,8	34,5 %	-4,3	62,4 %	15,0	65,0 %	16,4	3,9
U Münster	21,3 %	-1,7	39,3 %	0,6	42,7 %	3,9	52,8 %	5,4	58,9 %	10,2	3,7
U Siegen	50,0 %	27,0	33,8 %	-4,8	32,1 %	-6,7	53,9 %	6,5	41,9 %	-6,7	3,1
U Duisburg-Essen	29,0 %	6,1	40,1 %	1,5	38,4 %	-0,4	53,9 %	6,6	42,2 %	-6,5	1,4
U Bochum	25,8 %	2,8	33,9 %	-4,7	40,1 %	1,3	50,6 %	3,2	51,1 %	2,4	1,0
U Bonn	7,5 %	-15,5	39,0 %	0,3	38,0 %	-0,8	59,1 %	11,7	56,2 %	7,5	0,7
U Wuppertal	20,0 %	-3,0	32,7 %	-6,0	30,4 %	-8,4	52,9 %	5,5	45,2 %	-3,5	-3,1
U Paderborn	25,0 %	2,0	38,2 %	-0,4	21,7 %	-17,2	50,9 %	3,5	41,6 %	-7,1	-3,8
DSHS Köln	(-)	(-)	72,7 %	34,1	25,0 %	-13,8	21,7 %	-25,6	31,8 %	-16,8	-5,6
TU Dortmund	14,3 %	-8,7	28,0 %	-10,6	32,5 %	-6,3	46,4 %	-0,9	39,8 %	-8,8	-7,1
RWTH Aachen	13,0 %	-10,0	35,8 %	-2,9	29,1 %	-9,7	34,2 %	-13,2	34,0 %	-14,7	-10,1
Alle Universitäten	21,5 %	-1,4	38,3 %	-0,4	38,8 %	0,0	51,7 %	4,3	50,7 %	2,0	0,9
Alle HS Träger Land NRW	23,0 %		38,7 %		38,8 %		47,4 %		48,6 %		

Quelle: Sonderauswertungen IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik 2011 sowie Studierendenstatistik WS 2011/12, Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW; eigene Berechnungen. Geordnet nach dem Durchschnitt der Differenzen zu NRW.

schule des Landes (vgl. Kap. 4.1.1) weist auf allen Ebenen unterdurchschnittliche AusländerInnenanteile auf. Vor allem bei den im Untersuchungszeitraum Promovierten und beim akademischen Mittelbau liegt sie stark unter dem Landesdurchschnitt.

Die *Frauenanteile* fallen in beiden Gruppen ausländischer Studierender an den Universitäten überdurchschnittlich aus (Tab. A 8.8): Bei den *BildungsausländerInnen* ist die Parität erreicht, bei den *BildungsinländerInnen* gibt es sogar eine leichte Frauenmehrheit. Auf der Personalebene bleiben die Universitäten jedoch hinter dem Gesamtdurchschnitt aller Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW zurück. Dennoch übertrifft der Frauenanteil an den *ausländischen ProfessorInnen* an den Universitäten mit 21,5 % immer noch den durchschnittlichen Frauenanteil insgesamt in dieser Gruppe (19,9 %).

Die Frauenanteile an den ausländischen Hochschulangehörigen sind teilweise gegenläufig gegenüber den Gesamtanteilen von Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit verteilt. So weisen mit den Universitäten Düsseldorf und Köln zwei Hochschulen die mit Abstand höchsten Frauenanteile an den ausländischen Hochschulangehörigen auf, die sich bezüglich der AusländerInnenanteile insgesamt im Mittel-

feld befinden. Die FernUniversität Hagen, die im Verhältnis zu den anderen Universitäten die wenigsten ausländischen Hochschulangehörigen hat, ist bei der Repräsentanz von Frauen in den meisten Statusgruppen überdurchschnittlich aufgestellt. Da es sich um die größte Universität des Landes handelt, fällt der hohe Frauenanteil trotz der Unterrepräsentanz von ausländischen Hochschulangehörigen quantitativ ins Gewicht.

Dagegen findet sich die RWTH Aachen, die bedeutendste Ausbildungs- und Arbeitsstätte für internationale Hochschulangehörige in Nordrhein-Westfalen, an letzter Stelle, was den Frauenanteil dieser Gruppe betrifft. In fast allen Statusgruppen unterschreitet der Frauenanteil den Landesdurchschnitt um zehn und mehr Prozentpunkte – bis auf das Personal unterhalb der Professur, wo der Frauenanteil nur knapp unter dem Durchschnitt liegt. Der technische Schwerpunkt macht diese Universität offensichtlich unabhängig von der Nationalität vor allem für Männer attraktiv.

Sehr niedrige Frauenanteile in fast allen Gruppen ausländischer Hochschulangehöriger finden sich auch in der Universität Dortmund. Sie liegt nur bei den BildungsinländerInnen etwa im Durchschnitt. Auch die Deutsche Sporthochschule Köln zeichnet sich durch

Tab. A 8.9: Anteil der AusländerInnen an den unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen an den Fachhochschulen 2011

Fachhochschule	ProfessorInnen		Hauptamtl. wiss. Personal		Studierende B.-InländerInnen		Studierende B.-AusländerInnen		Ø-Diff. %-Punkte
	Anteil	Diff. NRW	Anteil	Diff. NRW	Anteil	Diff. NRW	Anteil	Diff. NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
HS Rhein-Waal	2,4%	-4,0	5,4%	-6,0	2,4%	-1,6	24,1%	16,2	1,1
FH Düsseldorf	5,6%	-0,8	11,0%	-0,4	6,8%	2,8	9,3%	1,3	0,7
FH Köln	2,5%	-3,9	8,1%	-3,3	7,2%	3,2	9,6%	1,7	-0,6
FH Aachen	2,9%	-3,5	4,8%	-6,6	4,9%	1,0	13,9%	5,9	-0,8
HS Bonn-Rhein-Sieg	1,6%	-4,8	9,0%	-2,4	4,5%	0,6	8,7%	0,7	-1,5
FH Dortmund	3,6%	-2,8	2,5%	-9,0	6,8%	2,9	7,3%	-0,7	-2,4
HS Niederrhein	1,3%	-5,1	4,4%	-7,0	5,9%	1,9	6,5%	-1,5	-2,9
HS Bochum	0,0%	-6,4	2,0%	-9,4	10,0%	6,0	5,6%	-2,3	-3,0
HS Westfälische	1,1%	-5,3	4,6%	-6,8	7,7%	3,7	4,0%	-4,0	-3,1
HS Ruhr West	5,1%	-1,3	0,0%	-11,4	6,8%	2,9	0,8%	-7,1	-4,2
FH Bielefeld	2,7%	-3,7	2,8%	-8,7	4,2%	0,2	3,1%	-4,9	-4,3
FH Münster	1,6%	-4,7	3,6%	-7,9	1,8%	-2,2	5,3%	-2,7	-4,4
HS Ostwestfalen-Lippe	1,3%	-5,1	3,9%	-7,5	2,3%	-1,7	4,5%	-3,4	-4,4
HS Hamm-Lippstadt	2,6%	-3,7	0,0%	-11,4	5,0%	1,1	2,6%	-5,4	-4,9
FH Südwestfalen	0,6%	-5,8	0,0%	-11,4	3,9%	-0,1	4,5%	-3,4	-5,2
HS für Gesundheit	0,0%	-6,4	3,6%	-7,9	1,5%	-2,5	2,4%	-5,6	-5,6
Alle Fachhochschulen	2,2%	-4,2	5,3%	-6,1	5,5%	1,5	7,3%	-0,7	-2,4
Alle Hochschulen	6,4%		11,4%		4,0%		8,0%		

Quelle: Sonderauswertungen IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik 2011 sowie Studierendenstatistik WS 2011/12; eigene Berechnungen. Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen zu NRW.

unterdurchschnittliche Frauenanteile bei ihren ausländischen Studierenden und Promovierten aus. Damit kreuzen sich an dieser Hochschule die stark unterdurchschnittliche Repräsentanz von AusländerInnen und Frauen.

8.4.2 Fachhochschulen

Die Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen zeichnen sich durch eine unterdurchschnittliche Einbindung ausländischer Hochschulangehöriger aus. Dies betrifft vor allem das akademische Personal: Hier gibt es lediglich 2,2% *ProfessorInnen ohne deutschen Pass*, was gerade einmal einem Drittel des ohnehin niedrigen Landesdurchschnitts aller Hochschulen entspricht. Aber auch das *wissenschaftliche Personal* unterhalb der Professur ist nur zu 5,3% mit Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit besetzt, was weniger als der Hälfte des Landesdurchschnitts entspricht. Dagegen weisen die Fachhochschulen bei den *Studierenden* einen etwas höheren Anteil an BildungsinländerInnen auf.

Auf Hochschulebene liegen nur zwei Fachhochschulen leicht über dem Landesdurchschnitt aller Hochschulen, was die Beteiligung von internationa-

len Hochschulangehörigen betrifft: Die Hochschule Rhein-Waal zeichnet sich durch eine deutlich überdurchschnittliche Beteiligung von BildungsausländerInnen aus, bei der Fachhochschule Düsseldorf sind vor allem BildungsinländerInnen überdurchschnittlich vertreten. In der Schlussgruppe finden sich die Hochschule für Gesundheit und die Fachhochschule Südwestfalen. Die Hochschule für Gesundheit ist offensichtlich weder für BildungsausländerInnen noch für BildungsinländerInnen für ein Studium bislang besonders attraktiv.⁹²

Die *Frauenanteile* der ausländischen Hochschulangehörigen liegen an den Fachhochschulen insgesamt 3,8 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt, wobei die negative Abweichung ausschließlich auf die ausländischen *Studierenden* zurückgeht (Tab. A 8.10). Sowohl die Bildungs- als auch -ausländerinnen sind deutlich unterrepräsentiert. Trotzdem erreicht der Frauenanteil an den Fachhochschulstudierenden ohne deutschen Pass in beiden Gruppen fast 40%. In der Gruppe des ausländischen *wissenschaftlichen Personals* unterhalb der Professur sind Frauen sogar et-

⁹² Die Personaldaten können aufgrund der geringen Fallzahlen nicht solide interpretiert werden.

Tab. A 8.10: Frauenanteile bei ausländischen Hochschulangehörigen an den Fachhochschulen 2011

Fachhochschule	ProfessorInnen		Hauptamtl. wiss. Personal		Studierende B.-InländerInnen		Studierende B.-AusländerInnen		Ø-Diff. %-Punkte
	Anteil	Diff. NRW	Anteil	Diff. NRW	Anteil	Diff. NRW	Anteil	Diff. NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
HS für Gesundheit	(-)	(-)	100,0%	61,3	100,0%	52,6	100,0%	51,4	55,1
FH Bielefeld	80,0%	57,0	60,0%	21,3	44,3%	-3,0	53,3%	4,7	20,0
HS Niederrhein	33,3%	10,4	80,0%	41,3	47,7%	0,4	37,8%	-10,9	10,3
FH Köln	30,0%	7,0	45,8%	7,2	37,7%	-9,7	47,9%	-0,7	1,0
HS Ostwestfalen-Lippe	50,0%	27,0	22,2%	-16,4	39,1%	-8,2	40,7%	-7,9	-1,4
FH Münster	0,0%	-23,0	54,5%	15,9	43,8%	-3,6	46,6%	-2,0	-3,2
FH Düsseldorf	20,0%	-3,0	36,8%	-1,8	34,8%	-12,6	38,9%	-9,7	-6,8
HS Bonn-Rhein-Sieg	0,0%	-23,0	42,9%	4,2	30,1%	-17,2	47,5%	-1,1	-9,3
HS Westfälische	0,0%	-23,0	36,4%	-2,3	40,3%	-7,1	42,8%	-5,9	-9,5
FH Dortmund	14,3%	-8,7	25,0%	-13,7	38,6%	-8,8	34,4%	-14,2	-11,3
FH Aachen	16,7%	-6,3	30,8%	-7,9	30,8%	-16,5	28,0%	-20,6	-12,8
HS Rhein-Waal	0,0%	-23,0	0,0%	-38,7	51,4%	4,0	29,6%	-19,1	-19,2
FH Südwestfalen	0,0%	-23,0	(-)	(-)	23,3%	-24,0	36,9%	-11,7	-19,6
HS Bochum	(-)	(-)	0,0%	-38,7	32,5%	-14,8	33,3%	-15,3	-22,9
HS Hamm-Lippstadt	0,0%	-23,0	(-)	(-)	17,9%	-29,5	31,0%	-17,6	-23,4
HS Ruhr West	0,0%	-23,0	(-)	(-)	31,0%	-16,3	14,3%	-34,3	-24,5
Alle Fachhochschulen	23,2%	0,2	42,7%	4,0	37,2%	-10,2	39,5%	-9,1	-3,8
Alle Hochschulen	23,0%		38,7%		47,4%		48,6%		

Quelle: Sonderauswertungen IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik 2011 sowie Studierendendatistik WS 2011/12; eigene Berechnungen. Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen zu NRW.

was stärker repräsentiert als im Landesdurchschnitt und bei den *ProfessorInnen* entspricht die Repräsentanz von Frauen ohne deutsche Staatsangehörigkeit dem Durchschnitt. Dies muss allerdings vor dem Hintergrund des insgesamt geringen AusländerInnenanteils in den Fachhochschulen gerade in diesen beiden Personalgruppen gesehen werden.

Die Frauenanteile unter den ausländischen Hochschulangehörigen der Fachhochschulen unterscheiden sich zwischen den einzelnen Hochschulen erheblich. Die Hochschule für Gesundheit liegt in allen Gruppen vorne, was damit zu erklären ist, dass es sich auf allen Ebenen um eine von Frauen dominierte Hochschule handelt (vgl. Kap. 6.3). Sie zeichnet sich jedoch im Fachhochschulvergleich durch den niedrigsten AusländerInnenanteil des Landes aus. Im deutlich überdurchschnittlichen Bereich, bezogen auf die Frauenanteile über alle Ebenen hinweg, bewegen sich ansonsten nur noch die Fachhochschulen, die sich auch insgesamt durch hohe Frauenanteile auszeichnen: die Fachhochschule Bielefeld, die durch einen sehr hohen Frauenanteil bei den ausländischen ProfessorInnen auffällt, und die Hochschule Niederrhein. Umgekehrt finden sich die Fachhochschulen am unteren Ende der Skala, die auch insgesamt unterdurchschnittliche Frauenanteile aufweisen: Das

Schlusslicht bildet die Hochschule Ruhr West. An der Hochschule Rhein-Waal fällt die unterdurchschnittliche Beteiligung von Frauen an den BildungsausländerInnen angesichts der hohen quantitativen Bedeutung dieser Gruppe in dieser Hochschule ins Gewicht.

8.4.3 Kunsthochschulen

An den Kunsthochschulen sind ausländische Hochschulangehörige auf allen Ebenen stärker eingebunden als im Landesdurchschnitt (Tab. A 8.11). Vor allem bei den Professuren und den Studierenden ist dies deutlich sichtbar: Der Anteil ausländischer ProfessorInnen ist mit fast einem Viertel nahezu viermal so hoch wie im Landesdurchschnitt. Ebenfalls ziehen die Kunsthochschulen internationale Studierende aus dem Ausland an: Der Anteil der studierenden BildungsausländerInnen beträgt fast ein Viertel und liegt damit dreimal so hoch wie im Landesdurchschnitt. Auch die Einbindung von BildungsinländerInnen (9,0%) übersteigt den Landesdurchschnitt um fünf Prozentpunkte. Auch beim hauptamtlichen künstlerischen/wissenschaftlichen Personal liegen die Kunsthochschulen leicht über dem Landesdurchschnitt.

Der höchste Anteil an ausländischen Hochschulangehörigen über alle Ebenen findet sich in der Hoch-

schule für Musik und Tanz Köln, die landesweit den höchsten AusländerInnenanteil am Kunsthochschulpersonal unterhalb der Professur aufweist. Für die Integration studierender BildungsausländerInnen ist die Hochschule für Musik Detmold quantitativ bedeutsam, aber auch die Folkwang Universität der Künste und die Kunsthochschule für Medien Köln. Für die Integration von BildungsinländerInnen sind es eher die Hochschule für Musik und Tanz Köln und die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf. Durch die Betrachtung nach einzelnen Hochschulen fällt auf, dass mehrere Kunsthochschulen die BildungsinländerInnen unterdurchschnittlich einbinden, was sich im Durchschnitt der Kunsthochschulen nicht bemerkbar macht, weil vor allem die beiden zuletzt genannten Hochschulen deutlich überdurchschnittliche Anteile aufweisen. Jedoch liegen vor allem die Kunsthochschule für Medien Köln und die Kunstakademie Düsseldorf diesbezüglich unter dem Landesdurchschnitt. Die Kunstakademie Düsseldorf weist auf der anderen Seite den höchsten Anteil an ausländischen ProfessorInnen auf.

Nicht nur bezüglich der Anteile internationaler Hochschulangehöriger, sondern auch im Hinblick auf deren Frauenanteile liegen die Kunsthochschulen in allen Statusgruppen über dem Landesdurchschnitt (Tab. A 8.12). Ausländische Professorinnen sind mit

deutlich über einem Viertel vertreten, bei den Studierenden stellen Frauen in beiden Gruppen (Bildungsin- und -ausländerInnen) deutlich mehr als die Hälfte. In der Gruppe des hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ohne deutschen Pass sind Frauen sogar zu über 70 % vertreten. Allerdings ist zu beachten, dass es an den Kunsthochschulen insgesamt sehr wenig hauptamtliches Personal im Mittelbau gibt.

Den höchsten Gesamt-Frauenanteil bei den ausländischen Hochschulangehörigen weist die Kunstakademie Münster auf. Bei den ProfessorInnen ohne deutschen Pass fällt neben dieser Kunsthochschule die Folkwang Universität der Künste durch einen deutlich überdurchschnittlichen Frauenanteil auf. Auf der Ebene der Studierenden erscheint die Hochschule für Musik Detmold als besonders attraktiv für Bildungsausländerinnen, was angesichts der zahlenmäßigen Bedeutung dieser Gruppe stark ins Gewicht fällt. Die Folkwang Universität der Künste, die Hochschule für Musik und Tanz Köln und die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf erweisen sich als bedeutsame Studienorte für Bildungsin- und -ausländerinnen, während die Kunstakademie Münster durch einen hohen Frauenanteil bei den BildungsinländerInnen auffällt – allerdings bei einem insgesamt sehr niedrigen Anteil dieser Gruppe.

Tab. A 8.11: Anteil der AusländerInnen an den unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen an den Kunsthochschulen 2011

Kunsthochschule	ProfessorInnen		Hauptamtl. wikü. Personal		Studierende B.-InländerInnen		Studierende B.-AusländerInnen		Ø-Diff. %-Punkte
	Anteil	Diff. NRW	Anteil	Diff. NRW	Anteil	Diff. NRW	Anteil	Diff. NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
HS für Musik Köln	24,8 %	18,4	40,9 %	29,5	18,3 %	14,3	19,4 %	11,4	18,4
HS für Musik Detmold	26,4 %	20,0	12,9 %	1,5	6,2 %	2,3	40,7 %	32,8	14,1
Robert Schumann HS Düsseldorf	15,6 %	9,2	25,0 %	13,6	15,2 %	11,2	20,7 %	12,8	11,7
Kunst-HS für Medien Köln	25,9 %	19,5	15,4 %	4,0	1,2 %	-2,8	27,4 %	19,5	10,1
Folkwang U der Künste	23,0 %	16,6	7,8 %	-3,6	3,4 %	-0,6	28,7 %	20,7	8,3
Kunstakademie Düsseldorf	31,4 %	25,0	9,1 %	-2,3	2,7 %	-1,3	17,7 %	9,7	7,8
Kunstakademie Münster	27,3 %	20,9	0,0 %	-11,4	3,2 %	-0,8	19,0 %	11,1	4,9
Alle Kunsthochschulen	24,3 %	17,9	14,0 %	2,6	9,0 %	5,0	24,7 %	16,7	10,6
Alle Hochschulen	6,4 %		11,4 %		4,0 %		8,0 %		

Quelle: Sonderauswertungen IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik 2011 sowie Studierendenstatistik WS 2011/12; eigene Berechnungen. Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen zu NRW.

Tab. A 8.12: Frauenanteile bei ausländischen Hochschulangehörigen an den Kunsthochschulen 2011

Kunsthochschule	ProfessorInnen		Hauptamtl. wikü. Personal		Studierende B.-InländerInnen		Studierende B.-AusländerInnen		Ø-Diff.
	Anteil	Diff. NRW	Anteil	Diff. NRW	Anteil	Diff. NRW	Anteil	Diff. NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
Kunstakademie Münster	50,0 %	27,0	(-)	(-)	80,0 %	32,6	56,7 %	8,0	22,6
Robert Schumann HS Düsseldorf	28,6 %	5,6	100,0 %	61,3	61,5 %	14,1	57,3 %	8,6	22,4
Kunstakademie Düsseldorf	27,3 %	4,3	100,0 %	61,3	53,3 %	6,0	57,0 %	8,4	20,0
Kunst-HS für Medien Köln	28,6 %	5,6	100,0 %	61,3	50,0 %	2,6	48,9 %	0,3	17,5
Folkwang U der Künste	34,8 %	11,8	50,0 %	11,3	63,3 %	15,9	59,8 %	11,2	12,6
HS für Musik Detmold	14,3 %	-8,7	75,0 %	36,3	47,2 %	-0,2	60,4 %	11,8	9,8
HS für Musik Köln	23,3 %	0,4	55,6 %	16,9	58,1 %	10,7	58,7 %	10,1	9,5
Alle Kunsthochschulen	27,6 %	4,6	70,8 %	32,2	58,7 %	11,3	58,3 %	9,7	14,5
Alle Hochschulen	23,0 %		38,7 %		47,4 %		48,6 %		

Quelle: Sonderauswertungen IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik 2011 sowie Studierendenstatistik WS 2011/12; eigene Berechnungen. Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen zu NRW.

Resümee

Eine nach Statusgruppen differenzierte Betrachtung der ausländischen Hochschulangehörigen zeigt: Frauen ohne deutsche Staatsangehörigkeit sind unter den internationalen Studierenden und ProfessorInnen, verglichen mit dem Durchschnitt aller Frauen, stärker repräsentiert. Vor allem hinsichtlich der Promovierten besteht aber noch Nachholbedarf. Die Selektion zwischen Studium und Promotion fällt bei ausländischen Frauen im Vergleich zur Gesamtgruppe der Frauen stärker aus: Es gibt anteilig zwar mehr Studentinnen, aber weniger promovierte Frauen. Zudem gibt auch der überdurchschnittliche Anteil an internationalen Professorinnen keinen Anlass zur Entwarnung. Der allgemeine Landesdurchschnitt von einem Fünftel Frauen auf Professuren wird auch innerhalb der Gruppe der Ausländerinnen nur wenig überschritten, zudem gibt es insgesamt nur sehr wenige internationale ProfessorInnen.

Die Betrachtung nach Hochschulart zeigt, dass die *Universitäten* eine starke Bedeutung vor allem für

die Einbindung von studierenden Bildungsinländerinnen haben. An den *Fachhochschulen* fällt die unterdurchschnittliche Einbindung von studierenden Frauen ohne deutschen Pass auf: Studentinnen sind als Bildungsinländerinnen wie auch als Bildungsausländerinnen deutlich unterrepräsentiert. Die höchsten Anteile über alle Statusgruppen hinweg, sowohl von internationalen Hochschulangehörigen insgesamt als auch von Frauen innerhalb dieser Gruppe, finden sich in den Kunsthochschulen. Sie ziehen verstärkt internationale Studierende und ProfessorInnen an – was auch damit zusammenhängt, dass internationales künstlerisches Renommee als ein wesentliches Berufungskriterium gilt.

Die Betrachtung auf Hochschulebene zeigt zudem, dass Hochschulen mit einem niedrigen Anteil an internationalen Hochschulangehörigen sich häufig durch einen hohen Frauenanteil in dieser (kleinen) Gruppe auszeichnen. Umgekehrt sind es gerade die technischen Hochschulen, die viele AusländerInnen anziehen, bei denen Frauen jedoch unterrepräsentiert sind.

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

Ziel der folgenden Gender-Datenprofile ist es, jede der 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes mit ihren zentralen genderbezogenen Daten kurz vorzustellen und zum Durchschnitt in Beziehung zu setzen. Dies umfasst die Leitungsebenen, die Hochschulangehörigen differenziert nach Statusgruppen und die an der jeweiligen Hochschule vertretenen Fächergruppen. Darüber hinaus wird der Zusammenhang von Internationalisierung und Geschlecht an nordrhein-westfälischen Hochschulen einbezogen. Die Gender-Datenprofile ermöglichen es, auf einen Blick die Frauenanteile/Geschlechterverteilungen an einer Hochschule gebündelt zu erfassen. Die tabellarische Zusammenstellung zentraler Daten erfolgt analog zum Gender-Report 2010⁹³ und beruht zum größten Teil auf den Analysen der vorigen Kapitel. Betrachtet werden jeweils die Frauenanteile der einzelnen Hochschule im Jahr 2011 und ihre Differenz zum NRW-Durchschnitt. Zugleich geht es darum, die Veränderung im Zeitverlauf eines Jahrzehnts abzubilden (2011 im Vergleich zu 2001).⁹⁴ Zuletzt wird im Vergleich mit den Daten des Gender-Reports 2010 untersucht, welchen Rangplatz die jeweilige Hochschule in Bezug auf ihre Frauenanteile in den einzelnen Statusgruppen und in deren Durchschnitt aktuell einnimmt. Damit kann auf einen Blick eruiert werden, wie die Entwicklung der Frauenanteile in jüngster Zeit im Vergleich zu den anderen Hochschulen verlaufen ist.

Erläuterungen der Gender-Datenprofile

Zum besseren Verständnis des Aufbaus der Profile werden einige Erläuterungen zum Vorgehen und zu den Kategorien vorangestellt. Die Gender-Datenprofile sind nach den drei Hochschularten Universitäten, Fachhochschulen und Kunst- und Musikhochschulen sowie innerhalb der Gruppen alphabetisch nach Hochschulort sortiert. Sofern eine Universitätsklinik vorhanden ist, wird diese integriert im Gender-Datenprofil der jeweiligen Universität betrachtet. Die Fachhochschulen, die über mehrere Standorte verfügen,

wurden nach Sitz des Rektorats/Präsidiums eingeordnet.

Tab. 1 – Leitungsgremien nach Geschlecht 2013: Im Gender-Datenprofil der jeweiligen Hochschule wird in Tabelle 1 eine Übersicht über die Frauenanteile an den Führungs- und Leitungspositionen der Hochschule (Hochschulrat, Senat, Rektorat, Dekanate, Dezernate) dargestellt. Dabei ist zu beachten: Es wird mit folgenden Begriffen und Zuordnungen gearbeitet: RektorIn (PräsidentIn), ProrektorIn (VizepräsidentIn), KanzlerIn (VizepräsidentIn für Wirtschafts- und Personalverwaltung o. Ä.); Rektorate (RektorIn, ProrektorIn, KanzlerIn und äquivalente Bezeichnung). Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums konnten nicht berücksichtigt werden. Bei der Erhebung der Frauen- und Männeranteile an den Senatsmitgliedern wurden ausschließlich die stimmberechtigten Mitglieder berücksichtigt. In Einzelfällen wurden ProdekanInnen und StudiendekanInnen von den Fachbereichen nicht als solche namentlich geführt, in diesem Fall wurde eine Einordnung auf der Basis der entsprechenden Tätigkeit/Funktion vorgenommen. Anhand der Frauenanteile in Hochschulrat, Senat, Rektorat und in den Dekanaten wurde eine Rangfolge gebildet, die in Teil A, Kap. 5.4.2 aufgeführt ist. Bei der Rangplatzbildung wurden die Dezernate nicht berücksichtigt. Zu beachten ist, dass der Hochschulrat an den Kunsthochschulen des Landes NRW über einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat besetzt ist und somit der Frauen- und Männeranteil in diesem Gremium für alle Kunsthochschulen gilt (vgl. Kap. 5.4).

Tab. 2 – Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011: Die Tabelle enthält eine Übersicht über die Frauenanteile differenziert nach Statusgruppen bezogen auf die Entwicklung innerhalb eines Jahrzehnts (Vergleich 2001 und 2011). In der Gruppe des hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (Ha. wiss. Personal) sind die ProfessorInnen nicht enthalten. Unter der Abkürzung „MTV“ sind die MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung gefasst. Als Promovierte gelten hier WissenschaftlerInnen mit jüngst erfolgreich abgeschlossener Promotion. Für das Jahr 2011 wird dabei der Dreijahresdurchschnitt der Promotionen von 2009, 2010 und 2011 verwendet, um eine Ergebnisverzerrung durch die erheblichen jährlichen Schwankungen aufgrund geringer Fallzahlen zu

⁹³ vgl. Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 160ff.

⁹⁴ 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 2011. In Tabelle 2 wird der Anteil der Fächergruppe im NRW-Vergleich betrachtet. Hierbei ist zu beachten, dass verschiedene Bezugsjahre verwendet wurden (die Erläuterungen dazu befinden sich in den einzelnen Kapiteln in Teil A). Da bei der Erstellung der Gender-Datenprofile mit exakten Daten gearbeitet wurde, sind bei den Rundungswerten Abweichungen von 0,1 Prozent von den tatsächlichen Werten möglich.

vermeiden. Der Frauenanteil unter den Studierenden bezieht sich auf den Beginn des WS 2011/2012.

Tab. 3: Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2011: Das Gender-Profil einer Hochschule wird stark durch die Fächergruppen und das Studienprofil bestimmt, da die Geschlechtersegregation an den Hochschulen eng mit der Studienfachwahl und damit auch der Hochschulwahl seitens der Studierenden verknüpft ist. In Tabelle 3 wird das Verhältnis zwischen Statusgruppen, Fächergruppen und Geschlechtersegregation der jeweiligen Hochschule dargestellt. In der Gruppe des hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (Ha. wiss. Personal) sind die ProfessorInnen nicht enthalten. Als Promovierte gelten hier WissenschaftlerInnen mit jüngst erfolgreich abgeschlossener Promotion. Für das Jahr 2011 wird dabei der Dreijahresdurchschnitt der Promotionen von 2009, 2010 und 2011 verwendet, um eine Ergebnisverzerrung durch die erheblichen jährlichen Schwankungen zu vermeiden. Der Frauenanteil unter den Studierenden bezieht sich auf den Beginn des WS 2011/2012. Fächergruppen, die einen Studierendenanteil von einem Prozent unterschreiten, werden nicht aufgeführt. In den Gender-Datenprofilen der Kunsthochschulen findet keine Differenzierung nach Fächergruppen statt, da aufgrund der Spezialisierung auf die Fächergruppe „Kunst, Kunstwissenschaft“ hier keine Analyse nach Fächergruppe möglich ist. Die durchschnittliche Abweichung ergibt sich durch die Summe der einzelnen Abweichungen einer Fächergruppe nach Statusgruppe, geteilt durch die Anzahl der Statusgruppen.

Tab. 4 – Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011: Hier wird der Zusammenhang von Internationalisierung und Geschlecht dargestellt. Als internationale Hochschulangehörige werden Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit gefasst. Als „BildungsinländerInnen“ gelten Studierende mit ausländischer Staatsangehörigkeit (oder Staatenlose), die eine deutsche Hochschulzugangsberechtigung erworben haben. Als „BildungsausländerInnen“ gelten Studierende mit ausländischer Staatsangehörigkeit, die keine deutsche Hochschulzugangsberechtigung besitzen. Die Summe aus studierenden BildungsinländerInnen und BildungsausländerInnen ergibt die Gesamtgruppe der Studierenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit (vgl. Kap. 8.1). In der Gruppe des hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (Ha. wiss. Personal) sind die ProfessorInnen nicht enthalten. Als Promovierte gelten hier

Wissenschaftlerinnen mit jüngst erfolgreich abgeschlossener Promotion. Für das Jahr 2011 wird dabei der Dreijahresdurchschnitt der Promotionen von 2009, 2010 und 2011 verwendet, um eine Ergebnisverzerrung durch die jährlichen Schwankungen zu vermeiden. Der Frauenanteil unter den Studierenden bezieht sich auf den Beginn des WS 2011/2012. Zu beachten ist weiterhin, dass es sich beim Hochschulpersonal um geringe Fallzahlen handelt und relative Häufigkeiten (Prozentzahlen) nicht überzubewerten sind.

Tab. 5 – Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im NRW-Vergleich (nach Hochschulart) 2011 und 2007: Bei den abschließend ermittelten Rangplätzen handelt es sich um eine Platzierung der Hochschule innerhalb der Hochschulart, die sich aus der Datenauswertung des Gender-Reports ergibt (vgl. Teil A). Die Ränge wurden für jede Hochschulart (Universitäten, Universitätskliniken, Fachhochschulen und Kunsthochschulen) nach Statusgruppen gebildet. Der Durchschnitt der Rangplätze einer Hochschule über alle Statusgruppen dient als Grundlage für ihre endgültige Rangplatzierung. Dieses Verfahren wurde gewählt, um eine Vergleichbarkeit zwischen den Hochschulen bezogen auf den Frauenanteil zum NRW-Durchschnitt der jeweiligen Hochschulart möglich zu machen. Bei der Interpretation der Daten ist Folgendes zu beachten: Die Rangliste basiert 2011 auf den 14 Universitäten (ohne Berücksichtigung der ggf. vorhandenen Kliniken), 7 Universitätskliniken, 16 Fachhochschulen und 7 Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Das bedeutet, dass bei den Universitäten 2011 ein Rang von 1 bis 14 möglich ist, bei den Universitätskliniken von 1 bis 7, bei den Fachhochschulen von 1 bis 16 und bei Kunsthochschulen von 1 bis 7.⁹⁵ Die Ergebnisse aus 2011 werden mit den Ergebnissen aus dem ersten Gender-Report verglichen. Die Rangliste basiert 2007 auf den 14 Universitäten (ohne Berücksichtigung der ggf. vorhandenen Kliniken), 7 Universitätskliniken, 12 Fachhochschulen sowie 7 Kunst- und Musikhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Das bedeutet, dass bei den Universitäten 2007 ein Rang von 1 bis 14 möglich war, bei den Universitätskliniken von 1 bis 7, bei den Fachhochschulen von 1 bis 12 sowie bei den Kunst- und Musikhochschulen von 1 bis 7.⁹⁶

⁹⁵ Dabei reichen die Mittelwerte aller Ränge in 2011 bei den *Universitäten* von 2 bis 12,5 und bei den *Universitätskliniken* von 2,5 bis 5,5. Bei den *Fachhochschulen* reichen die Mittelwerte aller Ränge von 1 bis 13 und bei den *Kunsthochschulen* von 3 bis 5,3.

⁹⁶ Hier reichen die Mittelwerte aller Ränge in 2007 bei den Universitäten von 2,5 bis 12,5, bei den Universitätskliniken von 1 bis 6, bei den Fachhochschulen von 3 bis 12 und bei den Kunsthochschulen von 3 bis 5,7.

Gender-Datenprofil RWTH Aachen



1 Leitungsgremien 2013

Die RWTH Aachen hat die Geschlechterparität in ihrem Hochschulrat erreicht; die Dezentate weisen mit sechs Frauen im Vergleich zu vier Männern sogar einen überdurchschnittlichen Frauenanteil auf. In Senat, Rektorat und in den Dekanaten liegen die Frauenanteile jedoch weit unter dem Landesdurchschnitt. Besonders auffallend ist die mangelnde Repräsentanz von Frauen in den Dekanaten: So wird keine der neun Fakultäten von einer Frau geleitet und nur zwei Frauen sind als Pro- oder Studiendekanin tätig. Die RWTH liegt damit auf allen wissenschaftlichen Leitungsebenen bis auf den Hochschulrat und die Dezentate unter dem NRW-Durchschnitt – sowohl der Universitäten als auch der Hochschulen insgesamt.

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Im Zehnjahresvergleich konnten alle wissenschaftlichen Statusgruppen mit Ausnahme der Studierenden den Frauenanteil steigern. Besonders hervorzuheben ist die Erhöhung des Professorinnenanteils um über zehn Prozentpunkte, der 2001 an der RWTH und im Klinikum noch unter 4 Prozent lag. Auch in der Statusgruppe des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals ist insgesamt und bezogen auf den Frauenanteil ein hoher Anstieg zu verzeichnen. Der Frauenanteil im Universitätsklinikum liegt in dieser

Statusgruppe mehr als zwölf Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt und hat damit die Parität erreicht. Im weiteren Vergleich zu NRW lässt sich jedoch nur eine geringere Beteiligung von Frauen feststellen. Besonders der rückläufige Anteil der Studentinnen ist bei insgesamt steigenden Studierendenzahlen negativ zu bewerten. Positiver sieht die Entwicklung dagegen bei den Frauen unter den jüngst erfolgreich Promovierten aus, deren Anteil um neun Prozentpunkte gewachsen ist.

3 Frauenanteile nach Fächer- und Statusgruppen 2011

In den – nach Studierenden gemessenen – fachlichen Schwerpunkten der RWTH, den Ingenieurwissenschaften, der Mathematik und den Naturwissenschaften, liegt der Frauenanteil in fast allen Statusgruppen unter dem Landesdurchschnitt. In den anderen Fächergruppen sind Studentinnen paritätisch oder sogar mit Zweidrittelmehrheit vertreten, doch dieser relative Vorsprung der Frauen verliert sich beim wissenschaftlichen Personal; spätestens bei der Professur weichen auch diese Fächergruppen in ihrem Frauenanteil negativ vom Durchschnitt ab. Hervorzuheben ist allerdings der überdurchschnittliche Frauenanteil an den Promovierten in den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften. Beim Vergleich des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals mit den ProfessorInnen ist ein besonders großer Rückgang in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften sowie den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zu beobachten, wobei die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an der RWTH Aachen mit ihrem niedrigen Professorinnenanteil von 13 Prozent stark (um mehr als acht Prozentpunkte) vom Landesdurchschnitt abweichen.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Der Gesamtanteil der internationalen Hochschulangehörigen ohne deutschen Pass an der RWTH Aachen liegt leicht über dem Landesdurchschnitt, wobei dies verteilt nach Statusgruppen sowohl für die ProfessorInnen und das hauptamtliche wissenschaftliche Personal als auch für Studierende (BildungsausländerInnen) zutrifft, nicht aber für studierende BildungsländerInnen und WissenschaftlerInnen mit jüngst abgeschlossener Promotion. Der Frauenanteil liegt überall, mit Ausnahme der Promovierten, unter dem Durchschnitt, insgesamt ist er sogar um zehn Prozentpunkte niedriger als der NRW-Durchschnitt.

5 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011 und 2007

Bei den Studierenden, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren belegt die RWTH Aachen durchgehend untere, bei den Studierenden und dem Personal unterhalb der Professur sogar die letzten Plätze. Im Vergleich zu 2007 hat sich der Mittelwert nicht verändert, damit verbleibt die RWTH insgesamt auf dem letzten Platz. Das Klinikum hingegen kommt beim wissenschaftlichen Personal und den Professuren auf Platz zwei bzw. drei. Es weist damit einen relativ hohen Frauenanteil auf und konnte sich im Vergleich zu 2007 auf einen der ersten Plätze (Mittelwert: 2,5) verbessern.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	RWTH Aachen				NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)	
Hochschulrat	5	5	50,0 %	40,2 %	37,6 %	
Senat	5	21	19,2 %	25,7 %	26,8 %	
Rektorat	1	5	16,7 %	24,1 %	22,9 %	
davon						
RektorIn	0	1	0,0 %	14,3 %	18,9 %	
ProrektorInnen	1	3	25,0 %	31,4 %	24,5 %	
KanzlerIn	0	1	0,0 %	7,1 %	22,2 %	
Dekanate	2	29	6,5 %	15,9 %	16,3 %	
davon						
DekanInnen	0	9	0,0 %	9,8 %	10,8 %	
ProdekanInnen	1	12	7,7 %	21,3 %	21,0 %	
StudiendekanInnen	1	8	11,1 %	14,7 %	15,2 %	
Dezernate	6	4	60,0 %	42,0 %	39,8 %	

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen (o. Klinikum)	327	362	10,7 %	2,4 %	13,3 %	10,8	-6,6
Ha. wiss. Personal (o. Klinikum)	2.534	3.717	46,7 %	16,3 %	24,2 %	8,0	-15,4
MTV (o. Klinikum)	3.456	3.355	-2,9 %	40,7 %	39,7 %	-1,0	-27,4
Promovierte	731	730	-0,1 %	24,4 %	33,4 %	9,0	-8,4
Studierende	28.462	35.782	25,7 %	34,5 %	30,6 %	-3,9	-15,5
<i>Personal des Universitätsklinikums</i>							
ProfessorInnen	61	95	55,7 %	3,3 %	16,8 %	13,6	-3,1
Ha. wiss. Personal	1.033	1.556	50,6 %	39,3 %	52,3 %	13,0	12,7
MTV	4.350	4.723	8,6 %	74,9 %	75,7 %	0,8	8,6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2011

3	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		ProfessorInnen		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	18,3 %	-1,8	13,1 %	-1,3	18,8 %	-1,9	4,5 %	-5,4	-2,6
Mathematik, Naturwissenschaften	30,1 %	-5,7	30,9 %	-7,9	25,3 %	-4,1	14,6 %	1,0	-4,2
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	49,5 %	1,3	21,3 %	-13,9	40,5 %	-0,4	12,9 %	-8,6	-5,4
Sprach- und Kulturwissenschaften	69,4 %	0,1	61,8 %	8,5	53,4 %	-3,0	35,7 %	-0,9	1,2
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	66,1 %	1,8	62,7 %	7,4	51,8 %	1,7	16,0 %	-1,5	2,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

4	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	RWTH Aachen	Diff. zu NRW	RWTH Aachen	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	11,8 %	5,4	13,0 %	-10,0
Ha. wiss. Personal	15,5 %	4,1	35,8 %	-2,9
Promovierte	13,8 %	0,1	29,1 %	-9,7
Studierende (BildungsinländerInnen)	3,2 %	-0,8	34,2 %	-13,2
Studierende (BildungsausländerInnen)	11,9 %	4,0	34,0 %	-14,7
Durchschnittliche Differenz		2,6		-10,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2011 und 2007

5	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Prof. Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
RWTH Aachen o. Klinikum	2011	14	10	14	12	12,5	14
Klinikum	2011			2	3	2,5	1
RWTH Aachen o. Klinikum	2007	13	10	14	13	12,5	14
Klinikum	2007			2	7	4,5	5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Universität Bielefeld

1 Leitungsgremien 2013

Positiv fällt an der Universität Bielefeld der paritätisch besetzte Hochschulrat auf; auch liegt der Anteil an Prorektorinnen über dem Landesdurchschnitt an den Universitäten. Immerhin drei Fakultäten (von 13) werden von einer Dekanin geführt; hier liegt der Frauenanteil mit 23 Prozent weit über dem insgesamt sehr niedrigen universitären Landesdurchschnitt. Die Frauenanteile sind insbesondere im Senat sehr niedrig; der Frauenanteil an den Dezernatsleitungen fällt im Landesvergleich unterdurchschnittlich aus. Insgesamt nimmt die Universität Bielefeld einen Platz im hinteren Mittelfeld ein.

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Im Zehnjahresvergleich konnten alle Statusgruppen ihren Frauenanteil steigern. So wuchs der Anteil an Professorinnen innerhalb einer Dekade um gut zehn Prozentpunkte und liegt damit über dem Landesdurchschnitt. Ebenso konnte in diesem Zeitraum der Anteil von Wissenschaftlerinnen, die eine Promotion abgeschlossen haben, um fast zehn Prozentpunkte erhöht werden (bei insgesamt rückgängigen Promotionsabschlüssen), womit auch dieser Wert den NRW-Durchschnitt überschritten hat.

3 Frauenanteile nach Fächer- und Statusgruppen 2011

Differenziert nach Fächer- und Statusgruppen liegen alle Frauenanteile an der Universität Bielefeld über dem Landesdurchschnitt. In den Schwerpunktfächern, den Sprach- und Kulturwissenschaften, sind fast 70 Prozent der Studierenden weiblich, während der Anteil von Professorinnen jedoch knapp unter 30 Prozent beträgt und damit gut sieben Prozentpunkte unter dem Durchschnitt aller Hochschulen liegt. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, die mit fast 28 Prozent an den Studierendenzahlen ebenfalls stark vertreten ist, beträgt der Anteil an Studentinnen 44 Prozent und liegt damit mehr als sieben Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Der Gesamtanteil der internationalen Hochschulangehörigen ohne deutschen Pass an der Universität Bielefeld liegt im Landesdurchschnitt. Leicht unterdurchschnittlich fällt der Frauenanteil an dieser Gruppe auf der Ebene der Professuren, der jüngst erfolgreich Promovierten und beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal aus. Während der Anteil der internationalen Studierenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit (BildungsinländerInnen und BildungsausländerInnen) im Vergleich zu den anderen Hochschulen in NRW geringer ausfällt, bewegt sich hier der Frauenanteil deutlich über dem Durchschnitt, wodurch auch der Frauenanteil insgesamt im NRW-Vergleich überdurchschnittlich abschneidet.

5 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011 und 2007

In der Rangliste der Frauenanteile belegt die Universität Bielefeld unter den 14 Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW fast durchweg vordere Plätze, insgesamt sogar den zweiten Platz (Mittelwert: 3,8). Hervorzuheben sind hier insbesondere die hohen Frauenanteile am hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und an den Studierenden. Im Vergleich zu den Ergebnissen aus 2007 verschlechterte sich die Universität Bielefeld insgesamt etwas (Differenz Mittelwert der Ränge zu 2007: -1,0), was vor allem auf mittlerweile niedrigere Frauenanteile an den Promovierten und an den ProfessorInnen zurückzuführen ist. Vor allem bei den Promovierten ist die Universität Bielefeld um fünf Rangplätze zurückgefallen.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Universität Bielefeld			NRW		
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)	
Hochschulrat	5	5	50,0%	40,2%	37,6%	
Senat	3	19	13,6%	25,7%	26,8%	
Rektorat	2	5	28,6%	24,1%	22,9%	
davon						
RektorIn	0	1	0,0%	14,3%	18,9%	
ProrektorInnen	2	3	40,0%	31,4%	24,5%	
KanzlerIn	0	1	0,0%	7,1%	22,2%	
Dekanate	6	32	15,8%	15,9%	16,3%	
davon						
DekanInnen	3	10	23,1%	9,8%	10,8%	
ProdekanInnen	3	10	23,1%	21,3%	21,0%	
StudiendekanInnen	0	12	0,0%	14,7%	15,2%	
Dezernate	2	5	28,6%	42,0%	39,8%	

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen	218	269	23,4%	12,8%	23,8%	10,9	3,9
Ha. wiss. Personal	1.206	1.377	14,2%	35,6%	42,0%	6,5	2,4
MTV	1.034	1.159	12,1%	60,1%	63,5%	3,4	-3,6
Promovierte	223	195	-12,6%	33,7%	43,2%	9,6	1,5
Studierende	19.353	18.779	-3,0%	54,0%	56,4%	2,5	10,4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2011

3	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		ProfessorInnen		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	
Sprach- und Kulturwissenschaften	69,9%	0,5	59,8%	6,5	57,2%	0,8	29,3%	-7,3	0,1
Mathematik, Naturwissenschaften	43,5%	7,7	36,8%	-2,0	29,2%	-0,2	17,5%	3,9	2,4
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	50,1%	1,9	42,6%	7,5	48,0%	7,1	20,0%	-1,5	3,7
Sport	41,6%	7,9	22,2%	-25,4	43,5%	3,2	50,0%	35,5	15,5
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	77,7%	13,4	51,7%	-3,7	59,1%	9,0	36,4%	18,9	9,4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

4	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	U Bielefeld	Diff. zu NRW	U Bielefeld	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	7,4%	1,1	20,0%	-3,0
Ha. wiss. Personal	10,1%	-1,3	33,8%	-4,8
Promovierte	14,4%	0,7	34,5%	-4,3
Studierende (BildungsinländerInnen)	3,0%	-1,0	62,4%	15,0
Studierende (BildungsausländerInnen)	4,8%	-3,2	65,0%	16,4
Durchschnittliche Differenz		-0,8		3,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2011 und 2007

5	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Prof. Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
	2011	3	7	1	4	3,8	2
	2007	2	2	5	2	2,8	2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Ruhr-Universität Bochum



1 Leitungsgremien 2013

Die Ruhr-Universität Bochum kann mit einem paritätisch besetzten Hochschulrat punkten, auch liegt der hohe Frauenanteil an den Senatsmitgliedern weit über dem Landesdurchschnitt. Die Dezernate der RUB werden mehrheitlich von Frauen geführt. Hingegen gehört dem Rektorat nur eine Frau an und keine der mit einer Anzahl von 20 zahlreich vorhandenen Fakultäten wird durch eine Dekanin geleitet. Dadurch kommt die RUB im universitären NRW-Vergleich der Frauenanteile an den Leitungsebenen insgesamt nicht aus dem hinteren Bereich heraus.

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Auf allen Ebenen konnte der Anteil von Frauen innerhalb einer Dekade gesteigert werden. Hervorzuheben ist die Zunahme des Professorinnenanteils an Universität und Universitätsklinik um jeweils über zehn Prozentpunkte. Ebenso konnte in diesem Zeitraum der Anteil von Wissenschaftlerinnen, die eine Promotion abgeschlossen haben, um fast sechs Prozentpunkte erhöht werden (bei insgesamt rückgängigen Promotionsabschlüssen), jedoch liegt ihr Anteil weiterhin etwa 3 Prozent unter dem Landesdurchschnitt. Während die Universitätsklinik in allen Statusgruppen deutlich überdurchschnittliche

Frauenanteile aufweist, liegen sie an der Universität unter dem Durchschnitt bzw. (bei den ProfessorInnen und den Studierenden) nur sehr leicht oberhalb davon.

3 Frauenanteile nach Fächer- und Statusgruppen 2011

Die RUB zeichnet sich durch eine vielfältige Fächerstruktur aus. In der größten Fächergruppe, den Sprach- und Kulturwissenschaften, sind die Frauenanteile bei den Studierenden, den Promovierten und den hauptamtlichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden höher als die Männeranteile, jedoch nicht bei den Professuren, die sogar vier Prozent unter dem Landesdurchschnitt liegen. Der Blick auf die Ingenieurwissenschaften macht sichtbar, dass hier sowohl der Frauenanteil an den Studierenden als auch an den Professuren leicht unterdurchschnittlich ist. Während in der kleineren Fächergruppe Sport der Anteil der männlichen Studierenden stark überwiegt und der Frauenanteil lediglich 24 Prozent beträgt (zehn Prozentpunkte unter Landesdurchschnitt), gilt dies nicht für die Professuren in diesem Bereich: Hier ist die Geschlechterparität erreicht (drei von sechs Professuren).

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Der Gesamtanteil der internationalen Hochschulangehörigen ohne deutschen Pass an der RUB liegt leicht über dem Landesdurchschnitt. Gleiches gilt für den Frauenanteil innerhalb dieser Gruppe. Bei den internationalen Studierenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit – dies gilt sowohl für die Gruppe der BildungsinländerInnen als auch für die der BildungsausländerInnen – ist eine Geschlechterparität erreicht.

5 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011 und 2007

Im Vergleich der 14 Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW belegt die RUB (ohne Klinikum) einen Platz im hinteren Mittelfeld (Mittelwert: 8,3). Hier schlagen sich insbesondere der niedrigere Anteil an Studentinnen, an von Frauen abgeschlossenen Promotionen und der geringere Frauenanteil am hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal negativ nieder, jedoch konnte sich die RUB im Vergleich zum Rangplatz von 2007 leicht verbessern. Die Universitätsklinik befindet sich in der Rangliste der sieben Universitätskliniken im Mittelfeld (Mittelwert 3,5). Sie weist zwar nach wie vor landesweit den höchsten Anteil an Universitätsklinikprofessorinnen auf, hat jedoch im Vergleich zu 2007 (Mittelwert: 1,0) insgesamt ihren Spitzenplatz verloren.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Universität Bochum			NRW		
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)	
Hochschulrat	3	3	50,0 %	40,2 %	37,6 %	
Senat	11	14	44,0 %	25,7 %	26,8 %	
Rektorat	1	4	20,0 %	24,1 %	22,9 %	
davon						
RektorIn	0	1	0,0 %	14,3 %	18,9 %	
ProrektorInnen	1	2	33,3 %	31,4 %	24,5 %	
KanzlerIn	0	1	0,0 %	7,1 %	22,2 %	
Dekanate	4	52	7,1 %	15,9 %	16,3 %	
davon						
DekanInnen	0	20	0,0 %	9,8 %	10,8 %	
ProdekanInnen	4	17	19,0 %	21,3 %	21,0 %	
StudiendekanInnen	0	15	0,0 %	14,7 %	15,2 %	
Dezernate	5	2	71,4 %	42,0 %	39,8 %	

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen (o. Klinikum)	369	412	11,7 %	9,2 %	21,6 %	12,4	1,7
Ha. wiss. Personal (o. Klinikum)	1.866	2.405	28,9 %	26,4 %	35,8 %	9,5	-3,8
MTV (o. Klinikum)	2.114	2.043	-3,4 %	49,5 %	52,1 %	2,6	-15,1
Promovierte	557	482	-13,5 %	32,8 %	38,7 %	6,0	-3,1
Studierende	33.482	36.330	8,5 %	46,2 %	47,2 %	1,1	1,2
<i>Personal des Universitätsklinikums</i>							
ProfessorInnen	26	26	0,0 %	23,1 %	34,6 %	11,5	14,7
Ha. wiss. Personal	157	237	51,0 %	42,0 %	48,5 %	6,5	8,9
MTV	239	283	18,4 %	75,7 %	80,6 %	4,8	13,4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2011

3	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		ProfessorInnen		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	
Sprach- und Kulturwissenschaften	64,1 %	-5,2	51,4 %	-1,9	54,3 %	-2,1	29,1 %	-7,5	-4,2
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	48,8 %	0,6	36,3 %	1,1	37,9 %	-3,0	24,2 %	2,7	0,4
Mathematik, Naturwissenschaften	40,2 %	4,4	38,9 %	0,1	31,3 %	1,9	12,3 %	-1,3	1,3
Ingenieurwissenschaften	17,9 %	-2,2	17,3 %	2,9	20,2 %	-0,5	7,0 %	-2,9	-0,7
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	60,4 %	-3,9	49,7 %	-5,7	49,1 %	-1,0	34,6 %	17,2	1,7
Sport	23,8 %	-10,0	50,0 %	2,4	28,2 %	-12,1	50,0 %	35,5	4,5
Kunst, Kunstwissenschaft	78,4 %	18,3	41,7 %	-21,0	65,2 %	18,3	41,2 %	12,5	7,0

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

4	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	U Bochum	Diff. zu NRW	U Bochum	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	7,1 %	0,7	25,8 %	2,8
Ha. wiss. Personal	15,1 %	3,6	33,9 %	-4,7
Promovierte	14,3 %	0,6	40,1 %	1,3
Studierende (BildungsinländerInnen)	5,2 %	1,2	50,6 %	3,2
Studierende (BildungsausländerInnen)	7,6 %	-0,4	51,1 %	2,4
Durchschnittliche Differenz		1,2		1,0

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2011 und 2007

5	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Prof. Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Bochum o. Klinikum	2011	10	8	8	7	8,3	8
Klinikum	2011			6	1	3,5	4
U Bochum o. Klinikum	2007	9	8	9	10	9,0	8
Klinikum	2007			1	1	1,0	1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Rheinische Friedrich- Wilhelms-Universität Bonn



1 Leitungsgremien 2013

Der Frauenanteil im Hochschulrat beträgt 60 Prozent, womit die Universität landesweit führend ist. Fünf der acht Dezernate werden von Frauen geleitet. Hiermit liegt die Universität Bonn sowohl beim Frauenanteil des Hochschulrats als auch bei der Leitung der Dezernate über dem Landesdurchschnitt der Universitäten, jedoch setzt sich dieses positive Ergebnis nicht auf den weiteren Leitungsebenen fort: So weist der Senat einen Frauenanteil von 22 Prozent und das Rektorat von 17 Prozent auf; von den sieben Fakultäten wird keine von einer Frau geführt. Im universitären Landesvergleich befindet sich die Universität Bonn somit insgesamt im Mittelfeld.

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Auf allen Ebenen konnte der Anteil von Frauen innerhalb dieser Dekade gesteigert werden, jedoch verlief insbesondere der Anstieg von Frauen auf Professuren eher langsam: So beträgt der Frauenanteil an den Professuren (ohne Universitätsklinik) lediglich 12 Prozent und befindet sich somit weit unter Landesdurchschnitt. Ähnlich verhält es sich bei den Professuren der Universitätsklinik: Mit 6 Prozent liegt der Frauenanteil trotz eines deutlichen Anstiegs hier sogar 14 Prozentpunkte unter dem NRW-Durchschnitt. Beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal hingegen verlief die

Steigerung rascher, ebenso bei WissenschaftlerInnen mit jüngst erfolgreich abgeschlossener Promotion.

3 Frauenanteile nach Fächer- und Statusgruppen 2011

In vier von sechs Fächergruppen beträgt der Anteil an Studentinnen mehr als 60 Prozent. In der gemessen an den Studierendenzahlen stärksten Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften sowie in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften liegt er hingegen bei 40 Prozent bzw. 46 Prozent. Am anderen Ende der Hierarchieebenen stellt sich die Situation deutlich schlechter dar. Die Professorinnenanteile bleiben in allen Fächergruppen – und meist sehr deutlich – unter dem Landesdurchschnitt. Die Diskrepanz zwischen den Frauenanteilen bei den Studierenden und an den Professuren ist somit beträchtlich. Beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den erfolgreich Promovierten liegen die Frauenanteile in den größeren Fächergruppen zwischen einem Drittel und der Parität, bei den kleineren Fächergruppen Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften und Kunst, Kunstwissenschaft überschreiten die Frauenanteile unter den WissenschaftlerInnen mit jüngst erfolgreich abgeschlossener Promotion sogar die 50-Prozent-Marke und kommen somit fast an die jeweiligen Studentinnenanteile heran.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Der Gesamtanteil der internationalen Hochschulangehörigen ohne deutschen Pass an der Universität Bonn liegt fast 2 Prozent über dem Landesdurchschnitt. Insbesondere der Anteil an Promotionen (19 Prozent), die von internationalen WissenschaftlerInnen erstellt wurden, ist hoch; der Frauenanteil beträgt hier 38 Prozent und liegt damit jedoch leicht unter

dem Landesdurchschnitt. Frauen sind dagegen unter den studierenden BildungsinländerInnen und -ausländerInnen in der Mehrheit und schneiden damit im NRW-Vergleich überdurchschnittlich ab.

5 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011 und 2007

Unter den 14 Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW belegt die Universität Bonn einen Platz im vorderen Mittelfeld (Mittelwert 7,3) und konnte den Rang im Vergleich zu 2007 verbessern. Während sie bei den Professuren den vorletzten Platz (13) aller Universitäten einnimmt, belegt sie beim Anteil von Frauen an den Studierenden und abgeschlossenen Promotionen vordere Ränge. Die Universitätsklinik teilt sich in der Rangliste der sieben Universitätskliniken mit zwei weiteren den schlechtesten Mittelwert (5,5) und nimmt landesweit den letzten Platz beim Anteil an Professorinnen ein, konnte sich aber im Vergleich zu 2007 ebenfalls leicht verbessern.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Universität Bonn			NRW		
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)	
Hochschulrat	6	4	60,0 %	40,2 %	37,6 %	
Senat	5	18	21,7 %	25,7 %	26,8 %	
Rektorat	1	5	16,7 %	24,1 %	22,9 %	
davon						
RektorIn	0	1	0,0 %	14,3 %	18,9 %	
ProrektorInnen	1	3	25,0 %	31,4 %	24,5 %	
KanzlerIn	0	1	0,0 %	7,1 %	22,2 %	
Dekanate	2	20	9,1 %	15,9 %	16,3 %	
davon						
DekanInnen	0	7	0,0 %	9,8 %	10,8 %	
ProdekanInnen	2	8	20,0 %	21,3 %	21,0 %	
StudiendekanInnen	0	5	0,0 %	14,7 %	15,2 %	
Dezernate	5	3	62,5 %	42,0 %	39,8 %	

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen (o. Klinikum)	394	404	2,5 %	8,9 %	12,1 %	3,2	-7,8
Ha. wiss. Personal (o. Klinikum)	1.752	2.390	36,4 %	28,8 %	37,9 %	9,0	-1,7
MTV (o. Klinikum)	1.840	1.937	5,3 %	58,3 %	59,3 %	1,0	-7,9
Promovierte	683	613	-10,2 %	37,3 %	44,7 %	7,4	3,0
Studierende	37.462	28.660	-23,5 %	51,3 %	53,8 %	2,5	7,7
<i>Personal des Universitätsklinikums</i>							
ProfessorInnen	87	110	26,4 %	2,3 %	6,4 %	4,1	-13,5
Ha. wiss. Personal	970	1.573	62,2 %	35,1 %	49,3 %	14,2	9,7
MTV	3.801	4.002	5,3 %	77,6 %	74,5 %	-3,1	7,4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2011

3	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		ProfessorInnen		Ø-Abweichung
	U Bonn	Differenz zu NRW	U Bonn	Differenz zu NRW	U Bonn	Differenz zu NRW	U Bonn	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
Mathematik, Naturwissenschaften	40,0 %	4,2	36,7 %	-2,0	31,6 %	2,2	5,6 %	-8,0	-0,9
Sprach- und Kulturwissenschaften	66,0 %	-3,3	48,0 %	-5,4	49,6 %	-6,9	25,8 %	-10,8	-6,6
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	46,3 %	-1,9	33,1 %	-2,1	35,0 %	-5,9	5,8 %	-15,7	-6,4
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	62,5 %	-1,8	58,6 %	3,2	49,3 %	-0,8	6,4 %	-11,1	-2,6
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	66,6 %	2,5	49,7 %	-0,9	48,7 %	-4,0	15,6 %	-7,9	-2,6
Kunst, Kunstwissenschaft	74,7 %	14,6	72,0 %	9,3	40,0 %	-6,9	28,6 %	-0,1	4,2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

4	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	U Bonn	Diff. zu NRW	U Bonn	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	7,8 %	1,4	7,5 %	-15,5
Ha. wiss. Personal	13,5 %	2,0	39,0 %	0,3
Promovierte	18,9 %	5,2	38,0 %	-0,8
Studierende (BildungsinländerInnen)	2,8 %	-1,1	59,1 %	11,7
Studierende (BildungsausländerInnen)	10,0 %	2,0	56,2 %	7,5
Durchschnittliche Differenz		1,9		0,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2011 und 2007

5	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Prof. Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
	U Bonn o. Klinikum	2011	4	5	7	13	7,3
Klinikum	2011			4	7	5,5	5
U Bonn o. Klinikum	2007	6	5	10	12	8,3	6
Klinikum	2007			4	6	5,0	6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil TU Dortmund

1 Leitungsgremien 2013

Die TU Dortmund liegt in Bezug auf die Frauenanteile an Leitungsgremien und Führungspositionen der Hochschulen im NRW-Vergleich weit vorne. Sie hat als eine von nur zwei Universitäten eine Frau als Rektorin. Der Frauenanteil am gesamten Rektorat beträgt ein Drittel und vier von 16 Fakultäten werden von einer Dekanin geführt. Hiermit liegt die TU weit über dem Landesdurchschnitt. Dies gilt ebenso für den Senat der TU, wo der Frauenanteil bei zwei Fünfteln liegt. Negativ fällt auf, dass lediglich ein Viertel der Mitglieder des Hochschulrates weiblich ist, womit dieser Anteil etwa 15 Prozent unter dem Landesdurchschnitt der Universitäten liegt.

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Auf allen Ebenen konnte der Anteil von Frauen im Zehnjahresvergleich erhöht werden, wengleich unterschiedlich stark. Während der Professorinnenanteil innerhalb von zehn Jahren langsam um vier Prozentpunkte stieg, wuchsen der Frauenanteil am hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen um zwölf Prozentpunkte. Dennoch bewegen sich die Frauenanteile im NRW-Vergleich unter oder bestenfalls im Durchschnittsbereich.

3 Frauenanteile nach Fächer- und Statusgruppen 2011

Der Blick auf die Ingenieurwissenschaften als stärkste Fächergruppe zeigt bis zur Professur einen Frauenanteil über dem Landesdurchschnitt, Professorinnen sind dagegen mit 9 Prozent leicht unterdurchschnittlich vertreten. An der TU Dortmund studieren (trotz der technischen Ausrichtung) über 40 Prozent aller Studierenden ein Fach, das nicht einer naturwissenschaftlichen oder technischen Fächergruppe zuzuordnen ist. In der zweitgrößten Fächergruppe, den Sprach- und Kulturwissenschaften, sind die Frauenanteile zunächst weit höher als die Männeranteile, dies ändert sich jedoch bei den Professuren, die aber immerhin mit 45 Prozent fast die Parität erreichen und damit deutlich über dem Landesdurchschnitt liegen. Positiv hebt sich die Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft mit einem Frauenanteil von über 50 Prozent bei den Professuren und beim hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ab. Auch im Fachbereich Sport wird die 50-Prozent-Marke zweimal, beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und bei den erfolgreich Promovierten, überschritten.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Der Gesamtanteil aller internationalen Hochschulangehörigen ohne deutschen Pass an der TU Dortmund befindet sich nur knapp unter dem Landesdurchschnitt, wohingegen der Frauenanteil unter den AusländerInnen sieben Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt liegt. Insbesondere bei den Professuren und beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal sind internationale Wissenschaftlerinnen nur schwach vertreten.

5 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011 und 2007

In der Rangliste der Frauenanteile für mehrere Statusgruppen unter den 14 Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW belegt die TU Dortmund den vorletzten Platz (Mittelwert: 10,5) und ist damit im Vergleich zu ihrer Platzierung im vorderen Mittelfeld in 2007 stark zurückgefallen. Hier schlägt insbesondere der niedrige Frauenanteil an den Professuren zu Buche.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Technische Universität Dortmund			NRW		
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)	
Hochschulrat	2	6	25,0 %	40,2 %	37,6 %	
Senat	10	15	40,0 %	25,7 %	26,8 %	
Rektorat	2	4	33,3 %	24,1 %	22,9 %	
davon						
RektorIn	1	0	100,0 %	14,3 %	18,9 %	
ProrektorInnen	1	3	25,0 %	31,4 %	24,5 %	
KanzlerIn	0	1	0,0 %	7,1 %	22,2 %	
Dekanate	9	35	20,5 %	15,9 %	16,3 %	
davon						
DekanInnen	4	12	25,0 %	9,8 %	10,8 %	
ProdekanInnen	1	15	6,3 %	21,3 %	21,0 %	
StudiendekanInnen	4	8	33,3 %	14,7 %	15,2 %	
Dezernate	2	4	33,3 %	42,0 %	39,8 %	

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen	299	287	-4,0 %	16,1 %	20,2 %	4,2	0,3
Ha. wiss. Personal	1.362	1.796	31,9 %	23,3 %	35,4 %	12,1	-4,2
MTV	1.225	1.198	-2,2 %	53,2 %	56,8 %	3,5	-10,4
Promovierte	225	243	8,0 %	20,8 %	32,6 %	11,9	-9,1
Studierende	24.361	26.585	9,1 %	44,9 %	47,0 %	2,1	0,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2011

3	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		ProfessorInnen		Ø-Abweichung
	TU Dortmund	Differenz zu NRW	TU Dortmund	Differenz zu NRW	TU Dortmund	Differenz zu NRW	TU Dortmund	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
Ingenieurwissenschaften	27,9 %	7,8	17,1 %	2,7	24,6 %	3,9	8,6 %	-1,3	3,3
Sprach- und Kulturwissenschaften	74,7 %	5,4	63,0 %	9,6	70,2 %	13,8	45,0 %	8,4	9,3
Mathematik, Naturwissenschaften	35,5 %	-0,3	31,4 %	-7,3	26,3 %	-3,1	12,0 %	-1,6	-3,1
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	51,4 %	3,2	33,7 %	-1,5	45,7 %	4,8	12,5 %	-9,0	-0,6
Kunst, Kunstwissenschaft	70,5 %	10,4	40,0 %	-22,7	52,4 %	5,4	53,8 %	25,2	4,6
Sport	39,4 %	5,7	75,0 %	27,4	53,8 %	13,6	25,0 %	10,5	9,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

4	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	TU Dortmund	Diff. zu NRW	TU Dortmund	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	4,9 %	-1,5	14,3 %	-8,7
Ha. wiss. Personal	9,1 %	-2,3	28,0 %	-10,6
Promovierte	16,9 %	3,2	32,5 %	-6,3
Studierende (BildungsinländerInnen)	3,5 %	-0,5	46,4 %	-0,9
Studierende (BildungsausländerInnen)	6,6 %	-1,4	39,8 %	-8,8
Durchschnittliche Differenz		-0,5		-7,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2011 und 2007

5	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Prof. Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
TU Dortmund	2011	12	11	9	10	10,5	13
TU Dortmund	2007	10	11	8	4	8,3	6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf



1 Leitungsgremien 2013

Im universitären Landesvergleich der Frauenanteile an der Hochschulleitung schneidet die Universität Düsseldorf insgesamt am schlechtesten ab: Der Anteil liegt auf allen Ebenen – außer bei den DekanInnen und StudiendekanInnen – unter dem Landesdurchschnitt. Der Frauenanteil am Hochschulrat ist am höchsten, gefolgt vom Rektorat. Hier findet sich unter den sechs Mitgliedern jedoch nur eine Frau, die als Prorektorin tätig ist. Dem Senat gehören 19 Männer, aber nur drei Frauen an. Keines der fünf Dezernate der HHU wird von einer Frau geleitet.

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Im Zehnjahresvergleich verlief die Entwicklung der Statusgruppen unterschiedlich, jedoch konnte der Frauenanteil in allen Gruppen erhöht werden. Der Professorinnenanteil (ohne Klinikum) stieg um über sieben Prozentpunkte und an der Universitätsklinik um etwa fünf Prozentpunkte; trotz dieser Steigerung liegen dennoch beide Werte unter dem Landesdurchschnitt. Die größte Steigerung ist bei den jüngst Promovierten zu verzeichnen (plus 13 Prozentpunkte), womit sie weit über dem Landesdurchschnitt liegen. Auch das hauptamtliche wissenschaftliche Personal konnte jeweils

einen Anstieg verzeichnen, der Frauenanteil im Universitätsklinikum hat fast die Parität erreicht. Fast drei Fünftel aller Studierenden sind weiblich und mit ihrem hohen Studentinnenanteil liegt die HHU 13 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt. Allerdings hat die HHU im Zehnjahresvergleich über ein Sechstel an Studierenden verloren.

3 Frauenanteile nach Fächer- und Statusgruppen 2011

In allen Fächergruppen – mit Ausnahme von Mathematik, Naturwissenschaften – stellen Frauen die Mehrheit der Studierenden. Dieser hohe Anteil kann jedoch im Verlauf der Qualifizierung in keiner dieser Fächergruppen gehalten werden. Einen Sonderfall bildet die Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft: Hier sind die im Untersuchungszeitraum erfolgreich Promovierten ausschließlich weiblich, was jedoch vor dem Hintergrund eines Studentinnenanteils von 84 Prozent gesehen werden muss. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zeigt sich die „Schere“ der Geschlechterungleichheit besonders eindrücklich: Während über die Hälfte der Studierenden und über ein Drittel der Promovierten sowie des hauptamtlich wissenschaftlichen Personals weiblich sind, liegt der Frauenanteil an den Professuren lediglich bei etwa fünf Prozent und damit rund 16 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt. Ähnlich sieht es bei der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften aus: Obwohl der Frauenanteil bei den Studierenden fast zwei Drittel beträgt, ist nur jede zehnte Professur mit einer Frau besetzt. Die zweitstärkste Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften weist insgesamt einen überdurchschnittlichen Frauenanteil auf, der – differenziert nach Statusgruppen – lediglich bei den ProfessorInnen nicht erreicht wird.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Der Gesamtanteil der internationalen Hochschulangehörigen ohne deutschen Pass an der HHU Düsseldorf entspricht dem Landesdurchschnitt. Bemerkenswert ist, dass bezogen auf alle Statusgruppen der Frauenanteil unter den internationalen Hochschulangehörigen größtenteils weit über dem Durchschnitt liegt: Bei den WissenschaftlerInnen mit jüngst erfolgreich bestandener Promotion und den Studierenden bilden Frauen sogar die Mehrheit, bei den ProfessorInnen erreichen sie beinahe die Parität.

5 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011 und 2007

Bezogen auf die Anteile an den Studierenden, den WissenschaftlerInnen mit kürzlich abgeschlossener Promotion und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal belegt die HHU den ersten bzw. einen vorderen Rang, wohingegen die HHU in Bezug auf den Frauenanteil an den Professuren nur an elfter Stelle (von 14) rangiert. Im Vergleich zu 2007 hat die HHU damit insbesondere durch den im Landesvergleich geringeren Professorinnenanteil insgesamt ihren Spitzenplatz verloren. Am Universitätsklinikum belegen die Frauenanteile von hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und ProfessorInnen mittlere Plätze. Auch hier hat sich im Vergleich zu 2007 der Rang beim Professorinnenanteil verschlechtert, sodass sich das Universitätsklinikum auch insgesamt auf dem letzten Platz befindet (Mittelwert: 5,5), den es mit zwei weiteren (Bonn, Münster) teilt.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Universität Düsseldorf				NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)	
Hochschulrat	3	5	37,5 %	40,2 %	37,6 %	
Senat	3	19	13,6 %	25,7 %	26,8 %	
Rektorat	1	5	16,7 %	24,1 %	22,9 %	
davon						
RektorIn	0	1	0,0 %	14,3 %	18,9 %	
ProrektorInnen	1	3	25,0 %	31,4 %	24,5 %	
KanzlerIn	0	1	0,0 %	7,1 %	22,2 %	
Dekanate	2	14	12,5 %	15,9 %	16,3 %	
davon						
DekanInnen	1	4	20,0 %	9,8 %	10,8 %	
ProdekanInnen	0	6	0,0 %	21,3 %	21,0 %	
StudiendekanInnen	1	4	20,0 %	14,7 %	15,2 %	
Dezernate	0	5	0,0 %	42,0 %	39,8 %	

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen (o. Klinikum)	171	182	6,4 %	11,1 %	18,7 %	7,6	-1,2
Ha. wiss. Personal (o. Klinikum)	734	963	31,2 %	36,5 %	42,0 %	5,4	2,4
MTV (o. Klinikum)	995	879	-11,7 %	56,7 %	59,7 %	3,0	-7,4
Promovierte	455	405	-11,0 %	39,2 %	51,8 %	12,5	10,0
Studierende	25.111	20.560	-18,1 %	55,4 %	59,1 %	3,8	13,1
<i>Personal des Universitätsklinikums</i>							
ProfessorInnen	94	95	1,1 %	5,3 %	10,5 %	5,2	-9,4
Ha. wiss. Personal	1.125	1.476	31,2 %	34,6 %	48,9 %	14,3	9,3
MTV	4.383	4.293	-2,1 %	75,2 %	75,4 %	0,2	8,2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2011

3	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		ProfessorInnen		Ø-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	
Sprach- und Kulturwissenschaften	67,4 %	-2,0	56,4 %	3,1	58,3 %	1,9	37,0 %	0,4	0,8
Mathematik, Naturwissenschaften	46,9 %	11,1	52,0 %	13,2	34,0 %	4,6	11,9 %	-1,7	6,8
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	54,4 %	6,2	35,9 %	0,7	35,2 %	-5,7	5,3 %	-16,2	-3,8
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	62,6 %	-1,7	54,2 %	-1,2	48,6 %	-1,6	10,5 %	-6,9	-2,8
Kunst, Kunstwissenschaft	84,0 %	23,8	100,0 %	37,3	40,0 %	-6,9	33,3 %	4,7	14,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

4	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	U Düsseldorf	Diff. zu NRW	U Düsseldorf	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	6,1 %	-0,2	47,1 %	24,1
Ha. wiss. Personal	9,3 %	-2,1	44,1 %	5,4
Promovierte	12,8 %	-0,9	54,2 %	15,4
Studierende (BildungsinländerInnen)	4,8 %	0,9	64,8 %	17,4
Studierende (BildungsausländerInnen)	8,9 %	0,9	60,1 %	11,5
Durchschnittliche Differenz		-0,3		14,8

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2011 und 2007

5	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Prof. Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Düsseldorf o. Klinikum	2011	1	1	3	11	4,0	3
Klinikum	2011			5	6	5,5	5
U Düsseldorf o. Klinikum	2007	1	1	1	7	2,5	1
Klinikum	2007			5	3	4,0	3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Universität Duisburg-Essen

1 Leitungsgremien 2013

Der Hochschulrat der UDE ist mit vier Frauen und sechs Männern fast paritätisch besetzt und bei den vier ProrektorInnen herrscht ein Gleichgewicht zwischen Frauen und Männern, womit beide Werte über dem Landesdurchschnitt aller Hochschulen liegen. Im Senat, den Dekanaten und den Dezernaten fällt das Verhältnis jedoch stark zuungunsten der Frauen aus: So findet sich unter den elf DekanInnen keine einzige Frau, auch die Positionen von Rektor und Kanzler werden durch Männer besetzt. Die UDE belegt im NRW-Vergleich aller Universitäten bezogen auf den Frauenanteil an den Leitungspositionen einen der hinteren Plätze.

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Die Frauenanteile an der UDE wurden im Zehnjahresvergleich in allen Statusgruppen enorm gesteigert, an der Universitätsklinik bildet lediglich die Gruppe der MTV eine Ausnahme, die bei einem hohen Ausgangsanteil von über drei Vierteln nahezu unverändert geblieben ist. Bei den Studierenden ist durch den Anstieg die Geschlechterparität erreicht, was einen überdurchschnittlichen Studentinnenanteil im NRW-Vergleich aller Hochschulen bedeutet – für die Universitäten ist die Parität jedoch mittlerweile ein durchschnittlicher Wert. Auffallend ist die Erhöhung des Professorinnenanteils an der UDE um neun Prozentpunkte bei

gleichzeitigem Abbau von Professuren insgesamt. Damit liegt der Professorinnenanteil leicht über dem Landesdurchschnitt. Weit überdurchschnittlich ist der Anteil von MTV und hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal an der Klinik.

3 Frauenanteile nach Fächer- und Statusgruppen 2011

In den drei Fächergruppen, die an der UDE mit jeweils etwa einem Viertel der Studierenden am stärksten vertreten sind – den Sprach- und Kulturwissenschaften, den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Mathematik, Naturwissenschaften –, liegt der Frauenanteil in fast allen Statusgruppen über dem Landesdurchschnitt, Ausnahmen bilden der Professorinnenanteil bei den Sprach- und Kulturwissenschaften und der Anteil von Frauen an den jüngst Promovierten im rechts-, wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Bereich. Besonders fallen hierbei die Frauenanteile von über 60 Prozent bei den Promovierten und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal der Sprach- und Kulturwissenschaften auf sowie der fast paritätische Frauenanteil am hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Doch ist im Verlauf der Qualifizierung nach wie vor ein starkes Gefälle zu beobachten: So liegt der Frauenanteil an Promovierten, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren durchweg unter dem an der Studierendenschaft. Besonders der Frauenanteil an den ProfessorInnen beträgt durchweg weniger als die Hälfte des StudentInnenanteils und ist, im Gegensatz zu den studentischen Anteilen in einigen Fächergruppen, überall noch weit von der Parität entfernt. In den Ingenieurwissenschaften sowie der Humanmedizin und den Gesundheitswissenschaften ist der Frauenanteil im NRW-Vergleich in allen Statusgruppen unterdurchschnittlich – mit Ausnahme der Studierenden der Ingenieurwissenschaften, die

aber auch nur knapp den ohnehin niedrigen Durchschnitt von einem Fünftel erreichen.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Während sich der Gesamtanteil an internationalen Hochschulangehörigen ohne deutsche Staatsangehörigkeit an der UDE in allen Statusgruppen im Bereich des NRW-Durchschnitts hält, machen sich bei den Frauenanteilen Abweichungen bemerkbar. So liegt der Anteil von Frauen ohne deutsche Staatsangehörigkeit an den Professuren mit 29 Prozent deutlich höher, während sich bei den internationalen Studierenden ein differenziertes Bild abzeichnet: Unter den BildungsländerInnen sind Frauen mit einem etwa paritätischen Anteil überdurchschnittlich stark vertreten, während der Anteil der studierenden Bildungsländerinnen unterhalb der Parität sowie des Landesdurchschnitts liegt.

5 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011 und 2007

Die UDE belegt 2011 im universitären NRW-Vergleich einen Platz im oberen Mittelfeld, wobei sie sich im Vergleich zu 2007 beim Professorinnenanteil verschlechtert hat. Die Universitätsklinik (Aachen) den ersten Platz. Während die UDE damit im Vergleich zu 2007 in etwa unverändert platziert ist, hat sich die Klinik von den hinteren Rängen stark nach vorne bewegt, was auf Verbesserungen der Frauenanteile sowohl bei den Professuren als auch beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal zurückzuführen ist.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Universität Duisburg-Essen				NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)	
Hochschulrat	4	6	40,0 %	40,2 %	37,6 %	
Senat	4	17	19,0 %	25,7 %	26,8 %	
Rektorat	2	4	33,3 %	24,1 %	22,9 %	
davon						
RektorIn	0	1	0,0 %	14,3 %	18,9 %	
ProrektorInnen	2	2	50,0 %	31,4 %	24,5 %	
KanzlerIn	0	1	0,0 %	7,1 %	22,2 %	
Dekanate	5	34	12,8 %	15,9 %	16,3 %	
davon						
DekanInnen	0	11	0,0 %	9,8 %	10,8 %	
ProdekanInnen	2	13	13,3 %	21,3 %	21,0 %	
StudiendekanInnen	3	10	23,1 %	14,7 %	15,2 %	
Dezernate	1	4	20,0 %	42,0 %	39,8 %	

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen (o. Klinikum)	423	372	-12,1 %	12,1 %	21,0 %	8,9	1,1
Ha. wiss. Personal (o. Klinikum)	1.437	2.014	40,2 %	26,1 %	38,9 %	12,8	-0,7
MTV (o. Klinikum)	1.754	1.531	-12,7 %	53,8 %	59,1 %	5,3	-8,0
Promovierte	386	386	0,0 %	31,4 %	43,8 %	12,4	2,1
Studierende	35.900	37.264	3,8 %	45,6 %	50,4 %	4,8	4,3
<i>Personal des Universitätsklinikums</i>							
ProfessorInnen	63	81	28,6 %	3,2 %	18,5 %	15,3	-1,4
Ha. wiss. Personal	806	1.146	42,2 %	34,6 %	49,4 %	14,8	9,8
MTV	4.150	5.112	23,2 %	77,8 %	77,5 %	-0,3	10,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2011

3	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		ProfessorInnen		Ø-Abweichung
	U Duisburg-Essen	Differenz zu NRW	U Duisburg-Essen	Differenz zu NRW	U Duisburg-Essen	Differenz zu NRW	U Duisburg-Essen	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
Sprach- und Kulturwissenschaften	71,1 %	1,8	60,8 %	7,4	64,2 %	7,7	32,2 %	-4,4	3,1
Mathematik, Naturwissenschaften	44,5 %	8,7	42,2 %	3,4	30,5 %	1,1	15,4 %	1,8	3,8
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	51,0 %	2,8	32,7 %	-2,4	47,4 %	6,5	23,8 %	2,3	2,3
Ingenieurwissenschaften	20,6 %	0,5	12,1 %	-2,3	16,8 %	-3,9	8,6 %	-1,3	-1,7
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	62,7 %	-1,6	53,9 %	-1,5	49,5 %	-0,7	18,5 %	1,1	-0,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

4	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	U Duisburg-Essen	Diff. zu NRW	U Duisburg-Essen	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	6,8 %	0,5	29,0 %	6,1
Ha. wiss. Personal	11,4 %	-0,1	40,1 %	1,5
Promovierte	14,2 %	0,5	38,4 %	-0,4
Studierende (BildungsinländerInnen)	5,3 %	1,3	53,9 %	6,6
Studierende (BildungsausländerInnen)	9,8 %	1,8	42,2 %	-6,5
Durchschnittliche Differenz		0,8		1,4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2011 und 2007

5	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Prof. Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Duisburg-Essen o. Klinikum	2011	7	6	5	9	6,8	5
Klinikum	2011				3	2,5	1
U Duisburg-Essen o. Klinikum	2007	7	6	6	6	6,3	5
Klinikum	2007				7	6,0	7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil FernUniversität in Hagen

1 Leitungsgremien 2013

Mit ihren Frauenanteilen auf Leitungsebene bewegt sich die FernUniversität Hagen im universitären Landesvergleich im Mittelfeld. Zwischen den Leitungsgremien gibt es dabei erhebliche Unterschiede. Während das Rektorat mit zwei Frauen und zwei Männern paritätisch besetzt ist, liegt der Frauenanteil in Hochschulrat und Senat bei jeweils unter einem Drittel. Dennoch befindet sich der Frauenanteil im Senat damit sogar knapp über dem Durchschnitt. Auch das Verhältnis innerhalb der Dekanate fällt zuungunsten der Frauen und selbst im Landesvergleich unterdurchschnittlich aus; so wird z. B. keine der vier Fakultäten von einer Frau geleitet. Die Dezerenate weisen ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis von drei Dezerentinnen und vier Dezerenten auf.

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Bei gleichzeitigem Gesamtzuwachs in nahezu allen Statusgruppen – mit Ausnahme der MitarbeiterInnen aus Technik und Verwaltung, in denen Personal abgebaut wurde – konnte der Frauenanteil im Zehnjahresvergleich überall gesteigert werden. Der Anteil der Professorinnen, der mit 6 Prozent in 2001 einen sehr niedrigen Ausgangspunkt hatte, und jener der jüngst erfolgreich Promovierten erhöhte sich dabei jeweils um über 15 Prozentpunkte. Letzterer liegt aber mit 39 Prozent immer noch leicht unter

dem Landesdurchschnitt. Auch beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal weicht der Frauenanteil im Landesvergleich nach unten ab. Die Studierenden haben dagegen durch den Zuwachs an Frauen beinahe die Parität erreicht.

3 Frauenanteile nach Fächer- und Statusgruppen 2011

Eine Besonderheit ist in der gemessen an den Studierendenzahlen am stärksten vertretenen Fächergruppe, den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, sowie den Ingenieurwissenschaften zu beobachten: In beiden Fächergruppen übersteigt der Anteil der Frauen unter den jüngst erfolgreich Promovierten jenen der Studentinnen. Auch der Frauenanteil an den Professuren befindet sich hier über dem Landesdurchschnitt, wenn auch in den Ingenieurwissenschaften mit 13 Prozent auf insgesamt sehr niedrigem Niveau. Demgegenüber liegt in den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften der Frauenanteil in fast allen Bereichen unter dem Landesdurchschnitt. Einem Anteil von 71 Prozent an den Studierenden stehen demnach in den Sprach- und Kulturwissenschaften ein fast halbiertes Anteil erfolgreich promovierter Wissenschaftlerinnen sowie ein Professorinnenanteil von einem Viertel gegenüber. Auffällig sind auch die sehr niedrigen Frauenanteile bereits bei den Studierenden in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, die sich auch bei den Promotionen und beim Personal fortsetzen, sodass die FernUni landesweit das Schlusslicht der Universitäten in dieser Fächergruppe bildet.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Internationale Hochschulangehörige sind an der FernUni Hagen im NRW-Vergleich schwächer vertreten, der Frauenanteil ist dabei jedoch ver-

gleichsweise hoch: So bilden Frauen unter den studierenden BildungsausländerInnen die Mehrheit und kommen bei den ProfessorInnen auf einen vergleichsweise hohen Anteil von einem Drittel, womit sie jeweils deutlich über dem Landesdurchschnitt liegen. Internationale WissenschaftlerInnen mit erfolgreich abgeschlossener Promotion gibt es insgesamt kaum, aber von diesen wenigen bilden Frauen die Mehrheit.

5 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011 und 2007

Im Landesvergleich hat die FernUni Hagen ihren Platz im hinteren Listenbereich beibehalten, wobei sich Verschiebungen bei der Rangplatzierung nach Statusgruppen ergeben haben: einerseits in Form einer Verschlechterung beim Frauenanteil des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals, andererseits durch eine Verbesserung bei den ProfessorInnen.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	FernUniversität Hagen			NRW		
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)	
Hochschulrat	3	7	30,0 %	40,2 %	37,6 %	
Senat	6	16	27,3 %	25,7 %	26,8 %	
Rektorat	2	2	50,0 %	24,1 %	22,9 %	
davon						
RektorIn	0	1	0,0 %	14,3 %	18,9 %	
ProrektorInnen	1	1	50,0 %	31,4 %	24,5 %	
KanzlerIn	1	0	100,0 %	7,1 %	22,2 %	
Dekanate	1	8	11,1 %	15,9 %	16,3 %	
davon						
DekanInnen	0	4	0,0 %	9,8 %	10,8 %	
ProdekanInnen	1	3	25,0 %	21,3 %	21,0 %	
StudiendekanInnen	0	1	0,0 %	14,7 %	15,2 %	
Dezernate	3	4	42,9 %	42,0 %	39,8 %	

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen	63	78	23,8 %	6,3 %	21,8 %	15,4	1,9
Ha. wiss. Personal	366	380	3,8 %	29,8 %	34,5 %	4,7	-5,1
MTV	1.036	718	-30,7 %	59,5 %	69,5 %	10,0	2,4
Promovierte	52	59	13,5 %	22,3 %	38,6 %	16,3	-3,1
Studierende	43.394	67.515	55,6 %	40,5 %	47,2 %	6,7	1,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2011

3	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		ProfessorInnen		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	
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	43,4 %	-4,8	45,1 %	9,9	40,5 %	-0,4	28,1 %	6,6	2,8
Sprach- und Kulturwissenschaften	70,6 %	1,2	38,6 %	-14,7	50,7 %	-5,7	25,0 %	-11,6	-7,7
Mathematik, Naturwissenschaften	17,7 %	-18,1	7,1 %	-31,6	14,1 %	-15,3	11,8 %	-1,8	-16,7
Ingenieurwissenschaften	18,0 %	-2,1	25,0 %	10,6	10,5 %	-10,2	12,5 %	2,6	0,2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

4	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	FernU Hagen	Diff. zu NRW	FernU Hagen	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	3,8 %	-2,5	33,3 %	10,4
Ha. wiss. Personal	3,9 %	-7,5	40,0 %	1,3
Promovierte	5,1 %	-8,6	55,6 %	16,7
Studierende (BildungsinländerInnen)	2,8 %	-1,2	44,9 %	-2,4
Studierende (BildungsausländerInnen)	6,8 %	-1,1	56,3 %	7,7
Durchschnittliche Differenz		-4,2		6,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2011 und 2007

5	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Prof. Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
FernU Hagen	2011	11	9	11	6	9,3	11
FernU Hagen	2007	12	9	7	11	9,8	12

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Deutsche Sporthochschule Köln



1 Leitungsgremien 2013

Mit einem Frauenanteil auf Leitungsebene von einem Fünftel nimmt die DSHS Köln im universitären NRW-Vergleich einen hinteren Platz ein, auch differenziert nach einzelnen Gremien liegt sie fast überall unter dem universitären Landesdurchschnitt. Dass die DSHS trotz dieser Konstellation nicht das Schlusslicht der Universitäten bildet, liegt vor allem am Fehlen der Dekanate, die in der Regel aufgrund der geringen Frauenanteile den Durchschnitt der einzelnen Hochschulen nach unten „drücken“ (die DSHS ist über Institute strukturiert, die nicht mit Fakultäten gleichzusetzen sind). Das Rektorat setzt sich ausschließlich aus Männern zusammen; keines der vier Dezernate wird von einer Frau geleitet.

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Bei den WissenschaftlerInnen mit jüngst erfolgreich abgeschlossener Promotion und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal konnte der Frauenanteil an der DSHS im Zehnjahresvergleich gesteigert werden, sodass sie im NRW-Vergleich überdurchschnittlich abschneidet. Auffällig ist die Entwicklung der Professorinnen- und Studentinnenanteile, die bei bereits relativ niedrigem Ausgangswert in 2001 noch weiter gesunken sind und mit 8 Prozent bzw. 34 Prozent weit unter dem Landes-

durchschnitt liegen. Insgesamt ist im selben Zeitraum die Zahl der Studierenden an der DSHS gesunken.

3 Frauenanteile nach Fächer- und Statusgruppen 2011

Im Fachbereich Sport übertreffen die Frauenanteile an den erfolgreich Promovierten – immerhin knapp die Hälfte – und am hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal (39 Prozent) den Studentinnenanteil, der nur bei knapp einem Drittel liegt. Allerdings ist keine der Professuren im Bereich Sport mit einer Frau besetzt. In der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften liegt der Frauenanteil sowohl bei den Studierenden (70 Prozent) als auch bei den ProfessorInnen über dem NRW-Durchschnitt, allerdings handelt es sich mit rund einem Prozent Studienanfängerinnenanteil um eine äußerst kleine Gruppe.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Der Anteil von internationalen Hochschulangehörigen an der DSHS ist im NRW-Vergleich insgesamt niedrig, mit Ausnahme der Gruppe der erfolgreich Promovierten. Unter den ProfessorInnen befindet sich nicht eine einzige Person ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Der Frauenanteil an den Studierenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit liegt weit unter dem Landesdurchschnitt, über die Promovierten kann aufgrund zu geringer Fallzahlen keine solide Aussage getroffen werden. Bei den studierenden BildungsausländerInnen machen Frauen weniger als ein Drittel, bei den BildungsinländerInnen sogar nur rund ein Fünftel aus. Lediglich beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal sind internationale WissenschaftlerInnen überdurchschnittlich stark vertreten, indem sie immerhin acht von elf MitarbeiterInnen stellen.

5 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011 und 2007

Durch eine leichte Verbesserung, die vor allem auf die Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der WissenschaftlerInnen mit jüngst abgeschlossener Promotion zurückzuführen ist, konnte sich die DSHS im NRW-Vergleich (Mittelwert: 8,5) vom hinteren Bereich ins (hintere) Mittelfeld vorarbeiten.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

I	Deutsche Sporthochschule Köln			NRW		
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)	
Hochschulrat	3	5	37,5 %	40,2 %	37,6 %	
Senat	3	14	17,6 %	25,7 %	26,8 %	
Rektorat	0	4	0,0 %	24,1 %	22,9 %	
davon						
RektorIn	0	1	0,0 %	14,3 %	18,9 %	
ProrektorInnen	0	2	0,0 %	31,4 %	24,5 %	
KanzlerIn	0	1	0,0 %	7,1 %	22,2 %	
Dekanate	(-)	(-)	(-)	15,9 %	16,3 %	
davon						
DekanInnen	(-)	(-)	(-)	9,8 %	10,8 %	
ProdekanInnen	(-)	(-)	(-)	21,3 %	21,0 %	
StudiendekanInnen	(-)	(-)	(-)	14,7 %	15,2 %	
Dezernate	0	4	0,0 %	42,0 %	39,8 %	

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen	24	26	8,3 %	8,3 %	7,7 %	-0,6	-12,2
Ha. wiss. Personal	172	272	58,1 %	36,0 %	40,4 %	4,4	0,8
MTV	204	267	30,9 %	50,5 %	49,8 %	-0,7	-17,3
Promovierte	15	27	80,0 %	38,6 %	47,5 %	8,9	5,7
Studierende	5.369	4.589	-14,5 %	36,2 %	33,5 %	-2,7	-12,6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2011

3	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		ProfessorInnen		Ø-Abweichung
	DSHS Köln	Differenz zu NRW	DSHS Köln	Differenz zu NRW	DSHS Köln	Differenz zu NRW	DSHS Köln	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
Sport	32,9 %	-0,8	47,5 %	-0,1	38,7 %	-1,6	0,0 %	-14,5	-4,3
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	33,1 %	-15,1	(-)	(-)	57,1 %	16,2	100,0 %	78,5	26,5
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	70,3 %	6,0	(-)	(-)	47,1 %	-3,1	33,3 %	15,9	6,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

4	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	DSHS Köln	Diff. zu NRW	DSHS Köln	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	0,0 %	-6,4	(-)	(-)
Ha. wiss. Personal	4,0 %	-7,4	72,7 %	34,1
Promovierte	15,0 %	1,3	25,0 %	-13,8
Studierende (BildungsinländerInnen)	1,5 %	-2,5	21,7 %	-25,6
Studierende (BildungsausländerInnen)	5,7 %	-2,3	31,8 %	-16,8
Durchschnittliche Differenz		-3,4		-5,6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2011 und 2007

5	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Prof.Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
	2011	13	3	4	14	8,5	9
	2007	14	7	3	14	9,5	11

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Universität zu Köln

1 Leitungsgremien 2013

Die Universität zu Köln belegt mit einem Frauenanteil von 29 Prozent auf der Leitungsebene im universitären Landesvergleich den Spitzenplatz. Positiv hervorzuheben ist der Senat, bei dem der Frauenanteil über ein Drittel beträgt. Bei den Dekanaten liegt der Anteil mit einem Drittel weit über dem NRW-Durchschnitt, dennoch findet sich in keinem Leitungsgremium eine paritätische Geschlechterverteilung und mit Rektor und Kanzler sind hier die zentralen Positionen mit Männern besetzt. Auch unter den vier ProrektorInnen befindet sich nur eine Frau. Beim Hochschulrat bleibt die Universität zu Köln mit einem Frauenanteil von 20 Prozent weit hinter dem Landesdurchschnitt zurück; ähnlich groß ist das Gefälle bei den Dezernaten.

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Bei der Betrachtung der Entwicklung der Universität zu Köln in Bezug auf eine geschlechtergerechte Beteiligung zeigt der Zehnjahresvergleich, dass die Frauenanteile in fast allen Bereichen der Universität und der Uniklinik angestiegen sind und 2011 über dem Landesdurchschnitt liegen. Der Professorinnenanteil konnte auf ein Viertel erhöht werden; bei den jüngst erfolgreich Promovierten und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal in der Uniklinik Köln liegt der Frauenanteil im Bereich der Parität. Der Studentinnenanteil befin-

det sich sogar bei 57 Prozent, wobei er bereits 2001 die 50-Prozent-Marke überschritten hatte. Die Zahl der Studierenden ist im gleichen Zeitraum deutlich zurückgegangen. Bei der Gruppe der MTV stellen trotz eines leichten anteiligen Rückgangs Frauen noch immer die deutliche Mehrheit dar. Einzig der Professorinnenanteil in der Uniklinik liegt trotz einer Verdreifachung noch acht Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt.

3 Frauenanteile nach Fächer- und Statusgruppen 2011

Positiv sticht der Frauenanteil in den Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften und Kunst, Kunstwissenschaft heraus, der hier in allen Statusgruppen über dem Landesdurchschnitt liegt. In beiden Bereichen überwiegen zudem die Frauenanteile an den jüngst erfolgreich Promovierten die an den Studierenden. Zwar wird dieser hohe Anteil nicht bis zur ProfessorInnenebene gehalten, doch liegt er in Kunst, Kunstwissenschaft immerhin bei einem Drittel. Auch die an der Universität zu Köln am stärksten vertretene Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften weist einen im NRW-Vergleich überdurchschnittlichen Professorinnenanteil auf, der hier immerhin bei 40 Prozent liegt. Der Studentinnenanteil von über zwei Dritteln in dieser Fächergruppe entspricht dem Landesdurchschnitt, wirkt sich aber an dieser Stelle aufgrund der zahlenmäßigen Dominanz des Fachbereiches besonders auf den Gesamtfrauenanteil an den Studierenden aus. Eine Geschlechterparität ist in der Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften unter den Studierenden (fast) erreicht, hier sind allerdings die Professorinnen mit 13 Prozent vergleichsweise schwach vertreten. Auch der Frauenanteil am hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal liegt hier sowie bei den Sprach- und Kulturwissenschaften unter dem NRW-Durchschnitt.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Während der Gesamtanteil an internationalen Hochschulangehörigen ohne deutsche Staatsangehörigkeit an der Universität zu Köln dem Landesdurchschnitt entspricht, liegt der Frauenanteil an diesen Hochschulangehörigen durchgängig oberhalb davon. Frauen, die zum hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal gehören, und Wissenschaftlerinnen mit jüngst erfolgreich abgeschlossener Promotion erreichen dabei beinahe die 50-Prozent-Marke, die Frauenanteile unter den internationalen Studierenden überschreiten diese sogar weit.

5 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011 und 2007

Die Universität zu Köln konnte ihre Position im vorderen Viertel der NRW-Rangliste noch einmal verbessern: 2011 belegt sie den ersten Platz (Mittelwert: 2,0). Hier schlägt sich insbesondere die Erhöhung des Professorinnenanteils positiv nieder. Die Uniklinik bleibt bei leichter Verbesserung (Mittelwert: 3,0) im vorderen Listenbereich, bezogen auf den Frauenanteil beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal belegt sie sogar den ersten Platz.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Universität Köln				NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)	
Hochschulrat	2	8	20,0 %	40,2 %	37,6 %	
Senat	4	7	36,4 %	25,7 %	26,8 %	
Rektorat	1	5	16,7 %	24,1 %	22,9 %	
davon						
RektorIn	0	1	0,0 %	14,3 %	18,9 %	
ProrektorInnen	1	3	25,0 %	31,4 %	24,5 %	
KanzlerIn	0	1	0,0 %	7,1 %	22,2 %	
Dekanate	8	16	33,3 %	15,9 %	16,3 %	
davon						
DekanInnen	2	4	33,3 %	9,8 %	10,8 %	
ProdekanInnen	4	8	33,3 %	21,3 %	21,0 %	
StudiendekanInnen	2	4	33,3 %	14,7 %	15,2 %	
Dezernate	2	6	25,0 %	42,0 %	39,8 %	

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen (o. Klinikum)	410	440	7,3 %	12,4 %	25,0 %	12,6	5,1
Ha. wiss. Personal (o. Klinikum)	1.473	2.036	38,2 %	31,9 %	42,0 %	10,1	2,4
MTV (o. Klinikum)	1.445	1.630	12,8 %	60,7 %	59,4 %	-1,2	-7,7
Promovierte	711	690	-3,0 %	37,3 %	48,1 %	10,8	6,4
Studierende	59.114	45.568	-22,9 %	55,0 %	57,4 %	2,4	11,3
<i>Personal des Universitätsklinikums</i>							
ProfessorInnen	122	82	-32,8 %	4,1 %	12,2 %	8,1	-7,7
Ha. wiss. Personal	1.158	1.684	45,4 %	37,0 %	52,5 %	15,4	12,9
MTV	4.873	5.422	11,3 %	76,1 %	75,5 %	-0,6	8,4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2011

3	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		ProfessorInnen		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	
Sprach- und Kulturwissenschaften	69,4 %	0,0	51,6 %	-1,7	52,2 %	-4,2	40,2 %	3,6	-0,6
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	49,0 %	0,8	38,4 %	3,2	35,5 %	-5,4	13,2 %	-8,4	-2,4
Mathematik, Naturwissenschaften	42,9 %	7,1	48,2 %	9,5	34,7 %	5,3	15,0 %	1,4	5,8
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	63,0 %	-1,3	53,3 %	-2,1	52,3 %	2,2	11,1 %	-6,3	-1,9
Kunst, Kunstwissenschaft	65,0 %	4,8	66,7 %	4,0	56,8 %	9,9	35,0 %	6,4	6,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

4	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	U Köln	Diff. zu NRW	U Köln	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	8,0 %	1,7	26,2 %	3,2
Ha. wiss. Personal	11,0 %	-0,4	48,4 %	9,8
Promovierte	12,0 %	-1,7	49,8 %	11,0
Studierende (BildungsinländerInnen)	3,1 %	-0,8	58,7 %	11,3
Studierende (BildungsausländerInnen)	8,3 %	0,3	66,0 %	17,4
Durchschnittliche Differenz		-0,2		10,5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2011 und 2007

5	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Prof. Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
	2011	2	2	2	2	2,0	1
U Köln o. Klinikum	2011			1	5	3,0	3
Klinikum	2007	3	3	2	5	3,3	3
U Köln o. Klinikum	2007			3	4	3,5	2
Klinikum							

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Westfälische Wilhelms- Universität Münster

1 Leitungsgremien 2013

Hervorzuheben ist die paritätische Besetzung des Rektorats; neben zwei Prorektoratsstellen ist auch das Amt der RektorIn an der WWU Münster durch eine Frau besetzt. Bei den Dezernaten beträgt der Frauenanteil sogar zwei Drittel. Zwar liegen die Dekanate insgesamt mit einem Frauenanteil von knapp einem Fünftel ebenfalls über dem Landesdurchschnitt, jedoch wird von den 15 Fakultäten keine einzige von einer Frau geleitet. Hochschulrat und Senat bleiben hinter dem Landesdurchschnitt zurück. Insgesamt liegt die WWU damit im Mittelfeld des universitären Landesvergleichs bezogen auf die Frauenanteile auf Leitungsebene.

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Der Frauenanteil hat sich im Zehnjahresvergleich in allen Statusgruppen erhöht, auch da, wo die Gesamtzahlen rückläufig sind (d. h. bei den Studierenden sowie bei den ProfessorInnen am Universitätsklinikum). Die Frauenanteile an den ProfessorInnen und unter den jüngst erfolgreich Promovierten konnten mit jeweils gut zehn Prozentpunkten einen hohen Anstieg verzeichnen und liegen mittlerweile über dem Landesdurchschnitt, die Promovierten nähern sich der Parität. Einen ähnlich hohen Anstieg von mehr als zehn Prozentpunkten verzeichnet

das hauptamtliche wissenschaftliche Personal, wobei das Klinikumspersonal beinahe die 50-Prozent-Marke erreicht. Es befindet sich damit über dem Durchschnitt, während dieselbe Statusgruppe an der WWU trotz der beträchtlichen Steigerung nur auf 38 Prozent kommt und damit unter dem NRW-Durchschnitt bleibt. Die Geschlechterverteilung am Universitätsklinikum ist trotz leichter Zugewinne bei den Frauenanteilen noch „klassisch“: Frauen überwiegen, auch im Hochschulvergleich, im Bereich MTV deutlich, während sie bei den Professuren weniger als 15 Prozent ausmachen.

3 Frauenanteile nach Fächer- und Statusgruppen 2011

Die Frauenanteile nehmen, mit Ausnahme der sehr kleinen Fachbereiche Kunst, Kunstwissenschaft und Sport, mit steigender Qualifikation kontinuierlich ab. Besonders groß ist die Diskrepanz bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Hier nähert sich der Frauenanteil bei den Studierenden mit 46 Prozent allmählich der Parität (bleibt damit aber trotzdem noch unter dem NRW-Durchschnitt), während von den Professuren nur etwa jede achte mit einer Frau besetzt ist, was eine starke Unterschreitung des Landesdurchschnitts bedeutet. Auch die Frauenanteile an jüngst erfolgreich Promovierten und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal liegen in diesem Fachbereich unter dem Durchschnitt. Ein ähnliches Bild zeigt sich in der gemessen an den Studierendenzahlen stärksten Fächergruppe der Universität Münster, den Sprach- und Kulturwissenschaften, sowie in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften: Auch hier weisen alle Statusgruppen unterdurchschnittliche Frauenanteile auf. Bei Mathematik, Naturwissenschaften, immerhin die Fächergruppe mit dem zweithöchsten Studierenden-

anteil, befindet sich der Frauenanteil dagegen in allen Statusgruppen über dem Landesdurchschnitt, dennoch liegt auch hier der Professorinnenanteil bei nur 14 Prozent.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Während an der WWU ProfessorInnen die einzige Statusgruppe bilden, in der internationale Hochschulangehörige ohne deutsche Staatsangehörigkeit im NRW-Vergleich überdurchschnittlich stark vertreten sind, stellt es sich bezogen auf den Frauenanteil an diesen Hochschulangehörigen gegensätzlich dar: Mit einem Anteil von 21 Prozent liegen die internationalen Professorinnen leicht unter dem Landesdurchschnitt. In allen anderen Statusgruppen sind Frauen innerhalb der Gruppe der Hochschulangehörigen ohne deutsche Staatsangehörigkeit überdurchschnittlich vertreten, bei den Studierenden (sowohl bei den Bildungsinländerinnen als auch bei den Bildungsausländerinnen) sind sie sogar in der Mehrheit.

5 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011 und 2007

Im NRW-Vergleich konnte sich die WWU auf dem vierten Platz halten. Das Universitätsklinikum hat sich vom mittleren in den unteren Listenbereich bewegt und teilt sich mit zwei weiteren Klinika den letzten Platz (Bonn, Düsseldorf). Hierfür ist insbesondere der im Klinikvergleich niedrigste Frauenanteil am hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal, aber auch die relative Verschlechterung im Hinblick auf den Professorinnenanteil (von Rang 2 auf Rang 4) verantwortlich.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Universität Münster			NRW		
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)	
Hochschulrat	3	5	37,5 %	40,2 %	37,6 %	
Senat	4	19	17,4 %	25,7 %	26,8 %	
Rektorat	3	3	50,0 %	24,1 %	22,9 %	
davon						
RektorIn	1	0	100,0 %	14,3 %	18,9 %	
ProrektorInnen	2	2	50,0 %	31,4 %	24,5 %	
KanzlerIn	0	1	0,0 %	7,1 %	22,2 %	
Dekanate	10	41	19,6 %	15,9 %	16,3 %	
davon						
DekanInnen	0	15	0,0 %	9,8 %	10,8 %	
ProdekanInnen	8	15	34,8 %	21,3 %	21,0 %	
StudiendekanInnen	2	11	15,4 %	14,7 %	15,2 %	
Dezernate	4	2	66,7 %	42,0 %	39,8 %	

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen (o. Klinikum)	408	421	3,2 %	11,0 %	21,4 %	10,3	1,5
Ha. wiss. Personal (o. Klinikum)	1.749	2.656	51,9 %	28,2 %	38,4 %	10,1	-1,2
MTV (o. Klinikum)	1.785	1.951	9,3 %	58,2 %	60,8 %	2,6	-6,3
Promovierte	737	779	5,7 %	35,2 %	45,7 %	10,4	3,9
Studierende	42.565	38.069	-10,6 %	51,0 %	52,8 %	1,7	6,7
<i>Personal des Universitätsklinikums</i>							
ProfessorInnen	139	108	-22,3 %	9,4 %	14,8 %	5,5	-5,1
Ha. wiss. Personal	1.442	1.663	15,3 %	36,5 %	48,0 %	11,5	8,4
MTV	6.027	5.698	-5,5 %	76,6 %	76,8 %	0,2	9,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2011

3	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		ProfessorInnen		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	
Sprach- und Kulturwissenschaften	64,5 %	-4,8	49,6 %	-3,8	50,9 %	-5,6	31,0 %	-5,6	-4,9
Mathematik, Naturwissenschaften	42,8 %	7,0	41,3 %	2,6	32,0 %	2,6	14,0 %	0,4	3,1
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	46,4 %	-1,8	34,4 %	-0,7	32,5 %	-8,4	12,9 %	-8,6	-4,9
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	59,3 %	-5,0	54,2 %	-1,2	48,0 %	-2,1	14,8 %	-2,6	-2,7
Kunst, Kunstwissenschaft	62,8 %	2,6	71,4 %	8,7	19,0 %	-27,9	33,3 %	4,7	-3,0
Sport	35,1 %	1,3	33,3 %	-14,3	38,5 %	-1,8	16,7 %	2,1	0,6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

4	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	U Münster	Diff. zu NRW	U Münster	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	8,9 %	2,5	21,3 %	-1,7
Ha. wiss. Personal	9,7 %	-1,7	39,3 %	0,6
Promovierte	8,8 %	-4,9	42,7 %	3,9
Studierende (BildungsinländerInnen)	1,2 %	-2,7	52,8 %	5,4
Studierende (BildungsausländerInnen)	6,6 %	-1,4	58,9 %	10,2
Durchschnittliche Differenz		-1,6		3,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2011 und 2007

5	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Prof.Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
	U Münster o. Klinikum	2011	5	4	6	8	5,8
Klinikum	2011			7	4	5,5	5
U Münster o. Klinikum	2007	4	4	4	9	5,3	4
Klinikum	2007			6	2	4,0	3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Universität Paderborn

1 Leitungsgremien 2013

Mit einem Frauenanteil von 29 Prozent in den Leitungsgremien liegt die Universität Paderborn im universitären NRW-Vergleich ganz weit vorne, nur die Universität Köln schneidet minimal besser ab. Dementsprechend ist der Anteil von Frauen in vielen Gremien, so im Senat und auf Dekanats- sowie Dezernatsebene, überdurchschnittlich hoch. Dennoch wird keine der fünf Fakultäten von einer Frau geleitet, hier ergibt sich der höhere Frauenanteil lediglich durch Pro- und Studiendekaninnen. Unter den fünf Mitgliedern im Rektorat findet sich nur eine Frau, die eine Prorektoratsstelle besetzt.

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Während die Zahl der Professuren insgesamt im Zehnjahresvergleich stark gesunken ist, konnte der Professorinnenanteil in diesem Zeitraum deutlich, um 15 Prozentpunkte, gesteigert werden und liegt mit mehr als einem Viertel in 2011 deutlich über dem Landesdurchschnitt. Auch bei den Studierenden konnte der Frauenanteil an der Universität Paderborn um fast zehn Prozentpunkte erhöht werden, sodass er beinahe die Parität erreicht. Die Gruppe der MTV hat mit ihrem Frauenanteil diese Marke bereits überschritten, befindet sich aber dennoch unter dem Landesdurchschnitt. Der Zuwachs an Frauen unter den WissenschaftlerInnen, die jüngst erfolgreich eine Promotion ab-

geschlossen haben, ist dagegen relativ gering und der Anteil mit weniger als einem Viertel liegt weit unterhalb des Landesdurchschnitts. Beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal führt ein großer Rückgang von fast 15 Prozentpunkten von der 2001 fast erreichten Parität weg zu einem ebenfalls unterdurchschnittlichen Wert von nur noch etwas über einem Drittel.

3 Frauenanteile nach Fächer- und Statusgruppen 2011

In der an den Studierendenzahlen stärksten Fächergruppe der Universität Paderborn, den Sprach- und Kulturwissenschaften, liegt der Studentinnenanteil bei 71 Prozent, in allen weiteren Statusgruppen über 50 Prozent und damit zumindest beim akademischen Personal über dem Landesdurchschnitt. Dieser Trend setzt sich jedoch in den anderen Fächergruppen nicht fort. In der Mathematik und den Naturwissenschaften sowie den Ingenieurwissenschaften weichen die Frauenanteile insgesamt jeweils negativ vom NRW-Durchschnitt ab. Besonders die Ingenieurwissenschaften werden damit zu einem auf allen Ebenen deutlich männerdominierten Fach. Lediglich in den mit Abstand kleinsten Fächergruppen Sport sowie Kunst, Kunstwissenschaft sind höhere Frauenanteile zu verzeichnen. Auffallend ist, dass der Professorinnenanteil in den Sprach- und Kulturwissenschaften und dem Bereich Kunst, Kunstwissenschaft den Frauenanteil unter den jüngst erfolgreich Promovierten übersteigt.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

An der Universität Paderborn sind internationale Hochschulangehörige ohne deutsche Staatsangehörigkeit entsprechend dem NRW-Durchschnitt vertreten. Der Frauenanteil an dieser Personengruppe ist im NRW-Vergleich geringer, unter den jüngst Promovier-

ten ist sogar nur jede Fünfte eine Frau. Studierende Bildungsinländerinnen bilden hier eine positive Ausnahme. Während sie paritätisch und damit im Landesvergleich überdurchschnittlich vertreten sind, liegen studierende Bildungsausländerinnen mit 42 Prozent wiederum unter dem Durchschnitt.

5 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011 und 2007

Die Universität Paderborn befindet sich trotz leichter Verbesserungen der Frauenanteile bei den Studierenden und beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal 2011 in der Gesamtplatzierung im unteren Listenbereich (Mittelwert: 9,0) und liegt nicht weit über ihrem Wert von 2007. Trotz des starken Rückgangs des Frauenanteils am hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal konnte sich die Universität Paderborn hier im NRW-Vergleich um einen Platz verbessern, bleibt aber mit Rang 12 immer noch im hinteren Bereich.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Universität Paderborn			NRW		
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)	
Hochschulrat	3	5	37,5 %	40,2 %	37,6 %	
Senat	8	15	34,8 %	25,7 %	26,8 %	
Rektorat	1	4	20,0 %	24,1 %	22,9 %	
davon						
RektorIn	0	1	0,0 %	14,3 %	18,9 %	
ProrektorInnen	1	2	33,3 %	31,4 %	24,5 %	
KanzlerIn	0	1	0,0 %	7,1 %	22,2 %	
Dekanate	4	15	21,1 %	15,9 %	16,3 %	
davon						
DekanInnen	0	5	0,0 %	9,8 %	10,8 %	
ProdekanInnen	2	6	25,0 %	21,3 %	21,0 %	
StudiendekanInnen	2	4	33,3 %	14,7 %	15,2 %	
Dezernate	3	2	60,0 %	42,0 %	39,8 %	

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen	270	208	-23,0 %	13,0 %	28,4 %	15,4	8,5
Ha. wiss. Personal	744	1.010	35,8 %	48,8 %	34,1 %	-14,7	-5,5
MTV	786	666	-15,3 %	46,8 %	52,6 %	5,7	-14,6
Promovierte	106	122	15,1 %	22,0 %	23,2 %	1,1	-18,6
Studierende	15.180	17.207	13,4 %	38,0 %	47,7 %	9,7	1,6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2011

3	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		ProfessorInnen		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	
Sprach- und Kulturwissenschaften	70,8 %	1,5	52,2 %	-1,2	64,2 %	7,8	56,4 %	19,8	6,9
Mathematik, Naturwissenschaften	34,8 %	-1,0	16,7 %	-22,1	19,9 %	-9,5	11,8 %	-1,8	-8,6
Ingenieurwissenschaften	13,9 %	-6,2	9,0 %	-5,4	15,1 %	-5,6	9,7 %	-0,2	-4,4
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	51,9 %	3,6	25,4 %	-9,7	41,7 %	0,8	25,0 %	3,5	-0,5
Sport	39,6 %	5,9	60,0 %	12,4	50,0 %	9,7	0,0 %	-14,5	0,3
Kunst, Kunstwissenschaft	65,4 %	5,2	53,8 %	-8,8	45,5 %	-1,5	60,0 %	31,4	6,6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

4	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	U Paderborn	Diff. zu NRW	U Paderborn	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	5,8 %	-0,6	25,0 %	2,0
Ha. wiss. Personal	10,1 %	-1,3	38,2 %	-0,4
Promovierte	16,3 %	2,7	21,7 %	-17,2
Studierende (BildungsinländerInnen)	3,1 %	-0,9	50,9 %	3,5
Studierende (BildungsausländerInnen)	6,6 %	-1,4	41,6 %	-7,1
Durchschnittliche Differenz		-0,3		-3,8

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2011 und 2007

5	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Prof. Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
	2011	9	14	12	1	9,0	10
	2007	11	14	13	1	9,8	12

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Universität Siegen



1 Leitungsgremien 2013

Im universitären NRW-Vergleich der Frauenanteile auf Leitungsebene belegt die Universität Siegen den vierten Platz. Insbesondere die paritätische Geschlechterverteilung im Hochschulrat und in den Dezernaten ist positiv hervorzuheben. Die Zusammensetzung des Senats weicht dagegen negativ vom Landesdurchschnitt ab, ebenso die des Rektorats mit lediglich einer Frau (als Prorektorin) neben fünf Männern. Die Dekanate wiederum stehen mit über einem Drittel Frauenanteil im Landesvergleich weit überdurchschnittlich da, hervorzuheben ist hierbei die paritätische Verteilung von zwei Dekaninnen und zwei Dekanen.

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Im Zehnjahresvergleich sind die Frauenanteile in allen Statusgruppen, parallel zu einem Gesamtzuwachs in allen Gruppen, angestiegen. Ausgehend von relativ niedrigen Werten in 2001 liegen sie beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und bei den WissenschaftlerInnen, die jüngst eine Promotion erfolgreich abgeschlossen haben, aber trotzdem immer noch unter dem Landesdurchschnitt. Beim Professorinnenanteil hat der große Anstieg um fast 14 Prozentpunkte dazu geführt, dass er sich mit 23 Prozent auf überdurchschnittlichem Niveau im NRW-Vergleich bewegt. Ähnlich positiv sieht die Entwicklung bei den Studentinnen der Universität

Siegen aus. Ihr Anteil an den Studierenden hat nahezu die Parität erreicht und liegt damit ebenfalls über dem Landesdurchschnitt.

3 Frauenanteile nach Fächer- und Statusgruppen 2011

Während der Studentinnenanteil in allen Fächergruppen über dem Landesdurchschnitt liegt, schneiden die Frauenanteile auf den höheren Qualifikationsstufen schlechter ab. Die Anteile an den jüngst erfolgreich Promovierten bleiben in allen Fächergruppen unter dem Landesdurchschnitt, in den anderen Statusgruppen durchbrechen diesen negativen Trend nur die Sprach- und Kulturwissenschaften sowie die mit Abstand kleinste Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft. In beiden Fächergruppen gibt es überdurchschnittliche Professorinnenanteile von über 40 Prozent, in den Sprach- und Kulturwissenschaften liegt außerdem der Frauenanteil am hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal mit fast 60 Prozent leicht über dem Landesdurchschnitt.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Der Anteil an internationalen Hochschulangehörigen ohne deutsche Staatsangehörigkeit liegt an der Universität Siegen leicht über dem NRW-Durchschnitt. Der Frauenanteil an dieser Personengruppe verortet sich im Landesvergleich ebenfalls darüber. Differenziert nach Statusgruppen sticht dabei Folgendes besonders heraus: Die Hälfte der internationalen ProfessorInnen ohne deutschen Pass, und damit weit mehr als im Landesvergleich üblich, sind Frauen (allerdings bei einem insgesamt sehr niedrigen Anteil dieser Gruppe). Studierende Bildungsinländerinnen haben innerhalb ihrer Gruppe die 50-Prozent-Marke sogar überschritten. Die Frauenanteile beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal, bei

den jüngst erfolgreich Promovierten ohne deutsche Staatsangehörigkeit sowie unter den studierenden BildungsausländerInnen liegen unter dem Landesdurchschnitt.

5 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011 und 2007

Die Universität Siegen hat sich im NRW-Vergleich seit 2007 verschlechtert (Mittelwert: 9,8) und ist noch stärker in den unteren Bereich der Rangliste gerückt. Trotz der Erhöhung des Professorinnenanteils hat sie ihren vormals guten dritten Platz in Bezug auf diese Statusgruppe verloren, da andere Universitäten hier größere Zuwächse verzeichnen konnten.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Universität Siegen			NRW		
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)	
Hochschulrat	5	5	50,0%	40,2%	37,6%	
Senat	4	21	16,0%	25,7%	26,8%	
Rektorat	1	5	16,7%	24,1%	22,9%	
davon						
RektorIn	0	1	0,0%	14,3%	18,9%	
ProrektorInnen	1	3	25,0%	31,4%	24,5%	
KanzlerIn	0	1	0,0%	7,1%	22,2%	
Dekanate	6	11	35,3%	15,9%	16,3%	
davon						
DekanInnen	2	2	50,0%	9,8%	10,8%	
ProdekanInnen	4	6	40,0%	21,3%	21,0%	
StudiendekanInnen	0	3	0,0%	14,7%	15,2%	
Dezernate	3	3	50,0%	42,0%	39,8%	

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen	218	256	17,4%	8,7%	22,7%	13,9	2,8
Ha. wiss. Personal	485	800	64,9%	22,9%	32,8%	9,9	-6,9
MTV	605	734	21,3%	50,7%	58,4%	7,7	-8,7
Promovierte	81	85	4,9%	23,0%	28,6%	5,7	-13,2
Studierende	10.669	15.707	47,2%	40,8%	49,4%	8,6	3,4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2011

3	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		ProfessorInnen		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	50,4%	2,2	32,0%	-3,2	36,2%	-4,7	17,5%	-4,0	-2,4
Sprach- und Kulturwissenschaften	71,0%	1,6	50,9%	-2,5	59,7%	3,2	43,4%	6,8	2,3
Ingenieurwissenschaften	21,4%	1,3	10,4%	-4,0	15,5%	-5,2	9,7%	-0,2	-2,0
Mathematik, Naturwissenschaften	44,6%	8,8	24,1%	-14,6	21,6%	-7,8	8,7%	-4,9	-4,6
Kunst, Kunstwissenschaft	70,9%	10,8	(-)	(-)	20,0%	-26,9	45,5%	16,8	0,2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

4	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	U Siegen	Diff. zu NRW	U Siegen	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	1,6%	-4,8	50,0%	27,0
Ha. wiss. Personal	16,3%	4,8	33,8%	-4,8
Promovierte	20,8%	7,1	32,1%	-6,7
Studierende (BildungsinländerInnen)	3,7%	-0,3	53,9%	6,5
Studierende (BildungsausländerInnen)	7,1%	-0,9	41,9%	-6,7
Durchschnittliche Differenz		1,2		3,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2011 und 2007

5	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Prof. Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
	2011	8	13	13	5	9,8	12
	2007	8	13	12	3	9,0	8

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Bergische Universität Wuppertal



1 Leitungsgremien 2013

Im universitären Landesvergleich des Anteils von Frauen in Leitungsgremien befindet sich die Bergische Universität Wuppertal im vorderen Mittelfeld. Im Einzelnen weisen jedoch Hochschulrat, Rektorat, Dekanate und Dezernate unterdurchschnittliche Frauenanteile auf, lediglich der Senat hebt sich mit einem Frauenanteil von 41 Prozent positiv hervor. Von den sechs zu besetzenden Positionen im Rektorat fällt lediglich eine Prorektoratsstelle auf eine Frau. Keine der sieben Fakultäten wird von einer Frau geführt.

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Der Frauenanteil konnte im Zehnjahresvergleich in allen Statusgruppen erhöht werden. Mit einem Professorinnenanteil von fast einem Viertel und der Geschlechterparität unter den Studierenden in 2011 liegt die Bergische Universität über dem Landesdurchschnitt. Der große Zuwachs (15 Prozentpunkte) beim Frauenanteil an den ProfessorInnen steht dabei im gegenläufigen Trend zu einem zahlenmäßigen Rückgang der Professuren. Beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal, den MTV und vor allem bei den jüngst erfolgreich Promovierten liegen die Frauenanteile unterhalb des NRW-Durchschnitts. Die Wissenschaftlerinnen mit jüngst erfolgreich abgeschlossener Promotion nehmen in ihrer Statusgruppe

immer noch weniger als ein Drittel ein und weichen damit zwölf Prozentpunkte vom Landesdurchschnitt ab. Auch das hauptamtliche wissenschaftliche Personal fällt mit einem Frauenanteil von nur knapp über einem Drittel gegenüber dem paritätischen Studentinnenanteil deutlich zurück.

3 Frauenanteile nach Fächer- und Statusgruppen 2011

Positiv hervorzuheben ist, dass gerade in den beiden, gemessen an den Studierendenzahlen, stärksten Fächergruppen der Bergischen Universität, den Sprach- und Kulturwissenschaften und den Ingenieurwissenschaften, die Frauenanteile in allen Statusgruppen im NRW-Vergleich überdurchschnittlich hoch liegen. In den Sprach- und Kulturwissenschaften setzt sich dabei der besonders hohe Frauenanteil von drei Vierteln der Studierenden zumindest tendenziell über die Ebenen fort: Unter den jüngst erfolgreich Promovierten und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal sind jeweils noch über 60 Prozent Frauen, bei den Professuren immerhin noch 43 Prozent. In der Fächergruppe Sport ist der Frauenanteil bei den Promovierten 19 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt und auch das hauptamtliche Personal liegt 4 Prozent darüber. In allen anderen Fächergruppen bewegt sich der Frauenanteil insgesamt jeweils unterhalb des Landesdurchschnitts – mit Ausnahme der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, die insgesamt im Durchschnitt liegt, aber vor allem bei den Promotionen und dem wissenschaftlichen Personal noch Nachholbedarf hat. Auffallend sind zwei Null-Prozent-Werte: So befindet sich unter den jüngst erfolgreich Promovierten der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft sowie auf den Sportprofessuren keine einzige Frau.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Während sich der Gesamtanteil der internationalen Hochschulangehörigen ohne deutsche Staatsangehörigkeit an der Bergischen Universität Wuppertal mit dem Landesdurchschnitt deckt, weicht der Frauenanteil unter den internationalen Hochschulangehörigen mit drei Prozentpunkten nach unten ab. Bis auf die studierenden Bildungsinländerinnen, die anteilig überdurchschnittlich stark vertreten sind, sind in allen Statusgruppen die Anteile der Frauen an der Gruppe der Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit im Landesvergleich unterdurchschnittlich. Insbesondere der Anteil der Frauen bei den jüngst erfolgreich Promovierten liegt mit acht Prozentpunkten weit niedriger als der NRW-Durchschnitt.

5 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011 und 2007

Insbesondere durch die starke Erhöhung des Professorinnenanteils konnte sich die Bergische Universität Wuppertal seit 2007 im universitären Landesvergleich verbessern und liegt 2011 im Mittelfeld (Mittelwert: 7,8), bezogen auf den Frauenanteil bei den Professuren belegt sie sogar Rang 3. Bezüglich der erfolgreich abgeschlossenen Promotionen von Frauen belegt sie jedoch nach wie vor einen der letzten Plätze.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Universität Wuppertal			NRW		
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)	
Hochschulrat	2	4	33,3 %	40,2 %	37,6 %	
Senat	9	13	40,9 %	25,7 %	26,8 %	
Rektorat	1	5	16,7 %	24,1 %	22,9 %	
davon						
RektorIn	0	1	0,0 %	14,3 %	18,9 %	
ProrektorInnen	1	3	25,0 %	31,4 %	24,5 %	
KanzlerIn	0	1	0,0 %	7,1 %	22,2 %	
Dekanate	2	16	11,1 %	15,9 %	16,3 %	
davon						
DekanInnen	0	7	0,0 %	9,8 %	10,8 %	
ProdekanInnen	2	7	22,2 %	21,3 %	21,0 %	
StudiendekanInnen	0	2	0,0 %	14,7 %	15,2 %	
Dezernate	1	3	25,0 %	42,0 %	39,8 %	

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen	282	252	-10,6 %	9,2 %	23,8 %	14,6	3,9
Ha. wiss. Personal	645	846	31,2 %	22,8 %	35,1 %	12,3	-4,5
MTV	721	720	-0,1 %	56,6 %	58,8 %	2,2	-8,4
Promovierte	110	95	-13,6 %	26,1 %	30,2 %	4,0	-11,6
Studierende	14.375	16.437	14,3 %	43,2 %	51,7 %	8,5	5,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2011

3	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		ProfessorInnen		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	
Sprach- und Kulturwissenschaften	75,8 %	6,5	60,9 %	7,5	64,3 %	7,8	43,3 %	6,7	7,1
Ingenieurwissenschaften	23,7 %	3,6	18,4 %	4,0	23,3 %	2,6	14,1 %	4,2	3,6
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	50,0 %	1,8	25,0 %	-10,2	39,6 %	-1,3	22,9 %	1,3	-2,1
Mathematik, Naturwissenschaften	52,7 %	16,9	26,8 %	-11,9	24,1 %	-5,3	13,6 %	0,0	-0,1
Kunst, Kunstwissenschaft	59,2 %	-0,9	0,0 %	-62,7	55,6 %	8,6	33,3 %	4,7	-12,6
Sport	31,7 %	-2,1	66,7 %	19,0	44,4 %	4,2	0,0 %	-14,5	-4,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

4	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	U Wuppertal	Diff. zu NRW	U Wuppertal	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	4,0 %	-2,4	20,0 %	-3,0
Ha. wiss. Personal	11,9 %	0,5	32,7 %	-6,0
Promovierte	16,1 %	2,5	30,4 %	-8,4
Studierende (BildungsinländerInnen)	5,5 %	1,5	52,9 %	5,5
Studierende (BildungsausländerInnen)	6,5 %	-1,4	45,2 %	-3,5
Durchschnittliche Differenz		0,1		-3,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2011 und 2007

5	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Prof. Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
	2011	6	12	10	3	7,8	7
	2007	5	12	11	8	9,0	8

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Fachhochschule Aachen

1 Leitungsgremien 2013

Etwa im Landesdurchschnitt liegen die Frauenanteile der FH Aachen im Hochschulrat sowie unter den stimmberechtigten Mitgliedern des Senats. In den weiteren Leitungsgremien zeigt sich ein anderes Bild. So besteht das Rektorat neben einer Prorektorin nur aus männlichen Rektoratsmitgliedern und auch in den Dekanaten sind Frauen nur als Prodekaninnen tätig, die Dekanatsleitungen werden in den zehn Fachbereichen von Dekanen übernommen. Die Dezernate weisen mit einer Frau im Vergleich zu fünf Männern einen eher geringen Anteil auf.

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Im Zehnjahresvergleich hat sich der Frauenanteil an der FH Aachen in allen Statusgruppen, bis auf die der Studierenden, erhöht, reicht jedoch noch nicht an den Landesdurchschnitt

heran. Der höchste Anstieg fällt auf die Gruppe des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals (plus sechs Prozentpunkte). Die höchste negative Differenz zum Frauenanteil in NRW ist in der Statusgruppe der Studierenden mit über 21 Prozentpunkten zu finden.

3 Frauenanteile nach Fächer- und Statusgruppen 2011

In den größten Fächergruppen der FH Aachen – gemessen an der Zahl der Studierenden –, den Ingenieurwissenschaften sowie Mathematik und Naturwissenschaften, ist der Frauenanteil nicht nur sehr gering, sondern auch unter dem Landesdurchschnitt. In der letztgenannten Fächergruppe liegt der Frauenanteil im Bereich des wissenschaftlichen Personals (plus 14 Prozentpunkte) und auch auf der Ebene der Professuren (plus drei Prozentpunkte) über dem Landesdurchschnitt.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Der Gesamtanteil der internationalen Hochschulangehörigen ohne deutschen Pass an der FH Aachen entspricht in etwa dem Landesdurchschnitt. Hingegen liegt der Frauenanteil an Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft über alle Statusgruppen hinweg insgesamt deutlich unter dem Landesdurchschnitt, der letztendlich

auf den geringen Anteil an Bildungsinländerinnen und Bildungsausländerinnen zurückzuführen ist.

5 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011 und 2007

Die Frauenanteile an der Fachhochschule Aachen haben sich im Vergleich zu 2007 in allen Statusgruppen verschlechtert; besonders bei den Studierenden und den ProfessorInnen. In der nach Frauenanteilen berechneten Rangliste belegt die Fachhochschule Aachen damit unter den 16 Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW den letzten Platz (Mittelwert: 13,0).

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Fachhochschule Aachen			NRW		
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Fachhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)	
Hochschulrat	3	5	37,5 %	36,5 %	37,6 %	
Senat	6	17	26,1 %	25,9 %	26,8 %	
Rektorat	1	4	20,0 %	23,9 %	22,9 %	
davon						
RektorIn	0	1	0,0 %	31,3 %	18,9 %	
ProrektorInnen	1	2	33,3 %	20,0 %	24,5 %	
KanzlerIn	0	1	0,0 %	26,7 %	22,2 %	
Dekanate	4	30	11,8 %	15,3 %	16,3 %	
davon						
DekanInnen	0	10	0,0 %	10,9 %	10,8 %	
ProdekanInnen	4	17	19,0 %	18,5 %	21,0 %	
StudiendekanInnen	0	3	0,0 %	16,7 %	15,2 %	
Dezernate	1	5	16,7 %	35,8 %	39,8 %	

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen	212	209	-1,4 %	8,5 %	13,4 %	4,9	-6,5
Ha. wiss. Personal	165	270	63,6 %	24,8 %	31,1 %	6,3	-8,5
MTV	322	351	9,0 %	53,1 %	55,8 %	2,7	-11,3
Studierende	7.942	10.223	28,7 %	26,5 %	24,9 %	-1,6	-21,2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2011

3	Studierende		Ha. wiss. Personal		ProfessorInnen		Ø-Abweichung
	FH Aachen	Differenz zu NRW	FH Aachen	Differenz zu NRW	FH Aachen	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
Ingenieurwissenschaften	14,7 %	-5,3	26,4 %	5,8	9,6 %	-0,3	0,0
Mathematik, Naturwissenschaften	28,4 %	-7,4	43,8 %	14,4	16,7 %	3,1	3,3
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	47,5 %	-0,7	50,0 %	9,1	20,7 %	-0,8	2,5
Kunst, Kunstwissenschaft	50,9 %	-9,3	0,0 %	-46,9	27,8 %	-0,9	-19,0

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

4	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	FH Aachen	Diff. zu NRW	FH Aachen	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	2,9 %	-3,5	16,7 %	-6,3
Ha. wiss. Personal	4,8 %	-6,6	30,8 %	-7,9
Studierende (BildungsinländerInnen)	4,9 %	1,0	30,8 %	-16,5
Studierende (BildungsausländerInnen)	13,9 %	5,9	28,0 %	-20,6
Durchschnittliche Differenz		-0,8		-12,8

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2011 und 2007

5	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Prof.Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
FH Aachen	2011	14	11	14	13,0	14
FH Aachen	2007	11	8	11	10,0	11

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Fachhochschulen (deren Anzahl 2011 16 und 2007 zwölf beträgt).

Gender-Datenprofil Fachhochschule Bielefeld

FH Bielefeld
University of
Applied Sciences

1 Leitungsgremien 2013

Der Hochschulrat an der Fachhochschule Bielefeld ist geschlechterparitätisch besetzt. Das Präsidium hat einen Frauenanteil von 40 Prozent, wobei hervorzuheben ist, dass die Fachhochschule von einer Präsidentin und einer Vizepräsidentin für Wirtschafts- und Personalverwaltung geleitet wird. Dem Senat gehören nur zwei Frauen, dafür aber 14 Männer an, weshalb sich der Frauenanteil hier deutlich unter dem Durchschnitt der nordrhein-westfälischen Fachhochschulen befindet. Darüber hinaus wird keiner der sechs Fachbereiche von einer Dekanin geführt.

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Auffällig ist beim Vergleich der Statusgruppen der Anstieg beim wissenschaftlichen Personal, wohingegen sich der Frauenanteil im gleichen Zeitraum lediglich um 15 Prozentpunkte erhöht hat. Bei den Studierenden ist zwar insgesamt ebenfalls ein Anstieg zu verzeichnen,

der Anteil an Studentinnen hat sich im gleichen Zeitraum aber um zwei Prozentpunkte verringert, was eine Differenz von sieben Prozentpunkten zum NRW-Durchschnitt bedeutet. Dagegen sind an der FH Bielefeld mit zehn Prozentpunkten über dem Landesdurchschnitt mehr Professorinnen beschäftigt, auch das wissenschaftliche Personal liegt in Bezug auf seinen Frauenanteil fünf Prozentpunkte darüber.

3 Frauenanteile nach Fächer- und Statusgruppen 2011

In der größten Fächergruppe der FH Bielefeld, den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, liegen die Frauenanteile der Studierenden und des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals leicht über der 50-Prozent-Marke und auch der Anteil an Professorinnen befindet sich mit zwei Fünfteln über dem Landesdurchschnitt. Insgesamt stehen die Bereiche der Ingenieurwissenschaften sowie der Mathematik und Naturwissenschaften hinter den sozialen und künstlerischen Fächern in Bezug auf den Anteil von Frauen an allen Statusgruppen zurück.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Internationale Hochschulangehörige sind an der FH Bielefeld im NRW-Vergleich unterdurchschnittlich vertreten, der Frauenanteil ist dabei jedoch vergleichsweise hoch: So bilden Frauen unter den Professuren, dem

hauptamtlichen Personal und den studierenden BildungsausländerInnen die Mehrheit; bei den studierenden BildungsinländerInnen sind Frauen lediglich zu 44 Prozent vertreten, was leicht unter dem Landesdurchschnitt liegt. Zum größten Teil handelt es sich bei den internationalen Hochschulangehörigen beim hauptamtlichen Personal und bei den Professuren um kleine Fallzahlen.

5 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011

Die Fachhochschule Bielefeld hat sich im Vergleich zu 2007 bei den nach Frauenanteilen berechneten Rangplätzen unterschiedlich entwickelt. Alle Statusgruppen rangieren weiterhin auf den vorderen Plätzen; das wissenschaftliche Personal konnte sich leicht verbessern, während die Studierenden Plätze verloren haben. Insgesamt konnte die Fachhochschule Bielefeld ihren guten vorderen Rangplatz unter den 16 Fachhochschulen halten (Mittelwert: 3,3).

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Fachhochschule Bielefeld			NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Fachhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat	4	4	50,0 %	36,5 %	37,6 %
Senat	2	14	12,5 %	25,9 %	26,8 %
Rektorat	2	3	40,0 %	23,9 %	22,9 %
davon					
RektorIn	1	0	100,0 %	31,3 %	18,9 %
ProrektorInnen	0	3	0,0 %	20,0 %	24,5 %
KanzlerIn	1	0	100,0 %	26,7 %	22,2 %
Dekanate	2	11	15,4 %	15,3 %	16,3 %
davon					
DekanInnen	0	6	0,0 %	10,9 %	10,8 %
ProdekanInnen	2	5	28,6 %	18,5 %	21,0 %
StudiendekanInnen	(-)	(-)	(-)	16,7 %	15,2 %
Dezernate	1	4	20,0 %	35,8 %	39,8 %

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen	166	188	13,3 %	17,5 %	30,3 %	12,8	10,4
Ha. wiss. Personal	102	180	76,5 %	29,4 %	44,4 %	15,0	4,8
MTV	165	176	6,7 %	57,6 %	65,3 %	7,8	-1,8
Studierende	6.556	8.300	26,6 %	41,0 %	39,5 %	-1,5	-6,6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2011

3	Studierende		Ha. wiss. Personal		ProfessorInnen		Ø-Abweichung
	FH Bielefeld	Differenz zu NRW	FH Bielefeld	Differenz zu NRW	FH Bielefeld	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	53,8 %	5,6	51,7 %	10,8	41,7 %	20,2	12,2
Ingenieurwissenschaften	12,4 %	-7,6	31,3 %	10,7	3,3 %	-6,6	-1,2
Mathematik, Naturwissenschaften	29,8 %	-6,0	24,0 %	-5,4	28,6 %	15,0	1,2
Kunst, Kunstwissenschaft	61,0 %	0,8	42,9 %	-4,1	36,8 %	8,2	1,6
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	83,6 %	19,3	100,0 %	49,9	72,7 %	55,3	41,5
Sprach- und Kulturwissenschaften	77,7 %	8,4	82,1 %	25,7	70,0 %	33,4	22,5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

4	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	FH Bielefeld	Diff. zu NRW	FH Bielefeld	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	2,7 %	-3,7	80,0 %	57,0
Ha. wiss. Personal	2,8 %	-8,7	60,0 %	21,3
Studierende (BildungsinländerInnen)	4,2 %	0,2	44,3 %	-3,0
Studierende (BildungsausländerInnen)	3,1 %	-4,9	53,3 %	4,7
Durchschnittliche Differenz		-4,3		20,0

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2011 und 2007

5	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Prof.Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
	2011	5	3	2	3,3	3
	2007	3	4	2	3,0	1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Fachhochschulen (deren Anzahl 2011 16 und 2007 zwölf beträgt).

Gender-Datenprofil Hochschule Bochum

Hochschule Bochum
Bochum University
of Applied Sciences

1 Leitungsgremien 2013

An der Hochschule Bochum beträgt der Frauenanteil am Hochschulrat ein Drittel. Die HS Bochum liegt in fast allen Leitungsgremien unter dem Frauenanteil im NRW-Schnitt. Sie wird zwar von einer Vizepräsidentin für Wirtschafts- und Personalverwaltung geleitet, doch darüber hinaus ist keine weitere Frau im Präsidium vertreten. Auch der Senat ist mit vier Senatorinnen gegenüber 21 Senatoren deutlich unterdurchschnittlich besetzt und von den 14 leitenden Positionen innerhalb der Dekanate ist nur eine mit einer Frau besetzt. Der Frauenanteil der Dezernate liegt mit 33 Prozent in etwa auf einer Ebene mit dem Durchschnitt aller Fachhochschulen in NRW.

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Die Zahl des wissenschaftlichen Personals hat sich in den Jahren 2001 bis 2011 annähernd verdoppelt, trotzdem ist der Anteil von Frauen in dieser Zeit nur um drei Prozentpunk-

te gestiegen. Auch ihr Anteil an den Studierenden fällt mit 26 Prozent sehr gering aus und liegt 20 Prozentpunkte unter dem NRW-Durchschnitt. Dafür ist die Gruppe der MTV mit 53 Prozent paritätisch besetzt. Insgesamt bleibt die Hochschule Bochum in Bezug auf die Frauenanteile aber in jeder Statusgruppe hinter dem Landesdurchschnitt zurück.

3 Frauenanteile nach Fächer- und Statusgruppen 2011

Die Ingenieurwissenschaften sind an der HS Bochum die größte Fächergruppe gemessen an den Studierenden. Der Anteil an Studentinnen und Professorinnen in dieser Fächergruppe entspricht dabei in etwa dem NRW-Durchschnitt. Überdurchschnittlich sind Frauen dagegen sowohl beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal als auch bei den Professuren im Bereich Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften repräsentiert. In der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften, die mit einem Studierendenanteil von 8 Prozent nur schwach an der HS Bochum vertreten ist, sind die Frauenanteile in allen Bereichen unterdurchschnittlich.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Die Hochschulen in NRW haben durchschnittlich einen höheren Anteil an Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit als die Hochschule Bochum, mit Ausnahme der Studierendenschaft. Auffällig ist vor allem,

dass hier keine einzige Professur mit einer Wissenschaftlerin oder einem Wissenschaftler ohne deutschen Pass besetzt ist. In Bezug auf die Frauenanteile an den Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit lässt sich ebenfalls eine deutliche Unterrepräsentanz im NRW-Vergleich feststellen. Unter den Studierenden (sowohl den BildungsinländerInnen als auch den BildungsausländerInnen) sind nur knapp ein Drittel Frauen, dieser Anteil liegt 15 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt.

5 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011 und 2007

Die Hochschule Bochum hat sich im Vergleich zu 2007 von einem Rangplatz im hinteren Mittelfeld zu einem der letzten Plätze der 16 Fachhochschulen in NRW verschlechtert (Mittelwert: 11,7). Am deutlichsten ist der Verlust beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal, aber auch bei den Frauenanteilen unter den Studierenden, hier rangiert sie nur noch auf Plätzen im hinteren Mittelfeld.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Hochschule Bochum			NRW		
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Fachhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)	
Hochschulrat	2	4	33,3 %	36,5 %	37,6 %	
Senat	4	21	16,0 %	25,9 %	26,8 %	
Rektorat	1	4	20,0 %	23,9 %	22,9 %	
davon						
RektorIn	0	1	0,0 %	31,3 %	18,9 %	
ProrektorInnen	0	3	0,0 %	20,0 %	24,5 %	
KanzlerIn	1	0	100,0 %	26,7 %	22,2 %	
Dekanate	1	13	7,1 %	15,3 %	16,3 %	
davon						
DekanInnen	1	5	16,7 %	10,9 %	10,8 %	
ProdekanInnen	0	7	0,0 %	18,5 %	21,0 %	
StudiendekanInnen	0	1	0,0 %	16,7 %	15,2 %	
Dezernate	2	4	33,3 %	35,8 %	39,8 %	

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen	112	118	5,4 %	8,9 %	17,8 %	8,9	-2,1
Ha. wiss. Personal	79	150	89,9 %	25,3 %	28,7 %	3,4	-10,9
MTV	156	167	7,1 %	44,2 %	53,3 %	9,1	-13,8
Studierende	4.441	5.492	23,7 %	24,2 %	25,7 %	1,5	-20,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2011

3	Studierende		Ha. wiss. Personal		ProfessorInnen		Ø-Abweichung
	HS Bochum	Differenz zu NRW	HS Bochum	Differenz zu NRW	HS Bochum	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	19,7 %	-0,4	15,5 %	-5,2	10,4 %	0,5	-1,7
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	40,2 %	-8,0	62,5 %	21,6	27,6 %	6,1	6,6
Mathematik, Naturwissenschaften	11,8 %	-24,0	13,6 %	-15,8	12,5 %	-1,1	-13,6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

4	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	HS Bochum	Diff. zu NRW	HS Bochum	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	0,0 %	-6,4	(-)	(-)
Ha. wiss. Personal	2,0 %	-9,4	0,0 %	-38,7
Studierende (BildungsinländerInnen)	10,0 %	6,0	32,5 %	-14,8
Studierende (BildungsausländerInnen)	5,6 %	-2,3	33,3 %	-15,3
Durchschnittliche Differenz		-3,0		-22,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2011 und 2007

5	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Prof.Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Bochum	2011	13	12	10	11,7	12
HS Bochum	2007	10	7	9	8,7	9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Fachhochschulen (deren Anzahl 2011 16 und 2007 zwölf beträgt).

Gender-Datenprofil Hochschule für Gesundheit

Bochum



1 Leitungsgremien 2013

An der jungen Hochschule für Gesundheit (Studienangebot seit WS 2010/11) wird derzeit die Funktion des Hochschulrates noch durch das Wissenschaftsministerium wahrgenommen. Als Hochschule mit einem Fächerschwerpunkt in den Gesundheitswissenschaften werden alle Leitungsgremien überdurchschnittlich häufig mit Frauen besetzt, wodurch die Hochschule für Gesundheit deutlich über dem landesweiten Durchschnitt liegt und mit weitem Abstand unangefochten die höchsten Frauenanteile aufweist. So besteht der Senat aus sechs Frauen und einem Mann und befindet sich damit 60 Prozentpunkte über dem Frauenanteil an Fachhochschulen in NRW. Ebenfalls über dem Schnitt liegen das Rektorat und die Dezernate mit jeweils zwei Frauen und einem Mann.

2 Statusgruppen im Vergleich 2011

Für die im November 2009 gegründete Hochschule liegen keine Vergleichswerte aus dem Jahr 2001 vor. Insgesamt befinden sich die Frauen-

anteile in allen Statusgruppen zum Teil deutlich über dem Landesdurchschnitt. So sind 69 Prozent der Professuren mit einer Frau besetzt und liegen damit annähernd 50 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt. Ebenso verhält es sich mit dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Studierenden, die ebenfalls einen hohen Anteil an Frauen aufweisen.

3 Frauenanteile nach Fächer- und Statusgruppen 2011

Die Hochschule für Gesundheit hat ihren Schwerpunkt ausschließlich auf Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften ausgerichtet. Bezogen auf den Frauenanteil liegt sie über alle Statusgruppen hinweg deutlich über dem landesweiten Durchschnitt. 87 Prozent aller Studierenden sind hier Frauen und zwei Drittel der Professuren sind mit einer Wissenschaftlerin besetzt. Letzteres entspricht einer Abweichung nach oben von fast 50 Prozent gegenüber dem Landesdurchschnitt.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Der Anteil an Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit liegt an der Hochschule für Gesundheit in allen Statusgruppen unter dem Landesdurchschnitt. Der Blick auf die Frauenanteile zeigt in diesem Zusammenhang nicht nur, dass diese deutlich über dem NRW-Schnitt liegen, sondern vor allem, dass alle Hochschulangehörigen ohne deutschen Pass hier ausschließlich weiblich sind.

5 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011

Die relativ junge Hochschule für Gesundheit belegt 2011 durch ihre durchweg hohen Frauenanteile sowohl bei den Studierenden, beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal als auch bei den Professuren den ersten Rangplatz unter den 16 Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Hochschule für Gesundheit			NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Fachhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat	(-)	(-)	(-)	36,5 %	37,6 %
Senat	6	1	85,7 %	25,9 %	26,8 %
Rektorat	2	1	66,7 %	23,9 %	22,9 %
davon					
RektorIn	1	0	100,0 %	31,3 %	18,9 %
ProrektorInnen	1	0	100,0 %	20,0 %	24,5 %
KanzlerIn	0	1	0,0 %	26,7 %	22,2 %
Dekanate	1	1	50,0 %	15,3 %	16,3 %
davon					
DekanInnen	0	1	0,0 %	10,9 %	10,8 %
ProdekanInnen	1	0	100,0 %	18,5 %	21,0 %
StudiendekanInnen	(-)	(-)	(-)	16,7 %	15,2 %
Dezernate	2	1	66,7 %	35,8 %	39,8 %

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen	(-)	13	(-)	(-)	69,2 %	(-)	49,3
Ha. wiss. Personal	(-)	28	(-)	(-)	82,1 %	(-)	42,5
MTV	(-)	38	(-)	(-)	71,1 %	(-)	3,9
Studierende	(-)	333	(-)	(-)	86,5 %	(-)	40,4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2011

3	Studierende		Ha. wiss. Personal		ProfessorInnen		Ø-Abweichung
	HS für Gesundheit	Differenz zu NRW	HS für Gesundheit	Differenz zu NRW	HS für Gesundheit	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	86,5 %	22,2	82,1 %	32,0	66,7 %	49,2	34,5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

4	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	HS für Gesundheit	Diff. zu NRW	HS für Gesundheit	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	0,0 %	-6,4	(-)	(-)
Ha. wiss. Personal	3,6 %	-7,9	100,0 %	61,3
Studierende (BildungsinländerInnen)	1,5 %	-2,5	100,0 %	52,6
Studierende (BildungsausländerInnen)	2,4 %	-5,6	100,0 %	51,4
Durchschnittliche Differenz		-5,6		55,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2011

5	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Prof.Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS für Gesundheit	2011	1	1	1	1,0	1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen. Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Fachhochschulen (deren Anzahl 2011 16 beträgt).

Gender-Datenprofil Fachhochschule Dortmund

1 Leitungsgremien 2013

Der Hochschulrat der Fachhochschule Dortmund besteht zu 30 Prozent aus Frauen. Im Senat gibt es vier Senatorinnen gegenüber 14 Senatoren. Darüber hinaus gehören dem Rektorat eine Prorektorin, aber weder eine Rektorin noch eine Kanzlerin an. Insgesamt liegen die Frauenanteile in Hochschulrat, Senat und Rektorat an der FH Dortmund sieben bzw. vier Prozentpunkte unterhalb des Landesdurchschnitts der nordrhein-westfälischen Fachhochschulen. Die Dekanate weichen nach oben vom NRW-Schnitt ab, sind aber trotzdem nur zu einem Fünftel mit Frauen besetzt. Bei den Dezernaten liegt der Frauenanteil sogar um fast 20 Prozentpunkte niedriger als an den anderen Fachhochschulen und Hochschulen in NRW.

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Die Zahl von ProfessorInnen ist in den Jahren 2001 bis 2011 gestiegen, der Frauenanteil innerhalb dieser Statusgruppe konnte eine Erhöhung von elf Prozentpunkten verzeichnen.

Bei den MitarbeiterInnen aus Technik und Verwaltung hat der Frauenanteil ebenfalls zugenommen, wohingegen im selben Zeitraum die Zahl dieser Beschäftigten gesunken ist. Ein besonders starker Zuwachs lässt sich für das wissenschaftliche Personal feststellen, allerdings ging der Frauenanteil dabei um fast fünf Prozentpunkte zurück. Bis auf die Gruppe der ProfessorInnen liegt die FH Dortmund bezogen auf ihren Frauenanteil somit deutlich unterhalb des Landesdurchschnitts.

3 Frauenanteile nach Fächer- und Statusgruppen 2011

In der Schwerpunktfächergruppe Ingenieurwissenschaften – gemessen an den Studierenden – liegt der Frauenanteil sowohl bei den Studierenden als auch dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den ProfessorInnen in etwa auf dem Niveau des landesweiten Durchschnitts. In der Mathematik und den Naturwissenschaften befindet sich der Anteil an Studentinnen dagegen um 23 Prozentpunkte unterhalb des NRW-Schnitts, auch die hauptamtlichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und die Professorinnen sind mit 10 Prozent unterdurchschnittlich vertreten. Über die Hälfte aller Studierenden der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind Frauen, doch auf der Ebene der hauptamtlichen wissenschaftlichen Beschäftigten sind sie nur mit 21 Prozent vertreten, was im NRW-Vergleich eine Abweichung von 20 Prozentpunkten nach unten darstellt.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Insgesamt sind Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft leicht unterdurchschnittlich an der FH Dortmund vertreten. Auch bei den Frauenanteilen an der Gruppe der Hochschulangehörigen ohne deutschen Pass ist bezogen auf den Landesvergleich und über alle Statusgruppen hinweg eine deutliche Abweichung nach unten zu erkennen. Sowohl bei den Professuren als auch beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal sind Frauen ohne deutsche Staatsangehörigkeit selten.

5 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011 und 2007

Die Fachhochschule Dortmund hat sich mit Blick auf die nach dem Frauenanteil berechnete Rangliste im Vergleich zu 2007 weiterhin verschlechtert. Vor allem bei den wissenschaftlichen Beschäftigten macht sich die Differenz zwischen dem Zuwachs an Personal insgesamt und dem gleichzeitig gesunkenen Frauenanteil deutlich bemerkbar. Die Fachhochschule Dortmund befindet sich damit insgesamt im Vergleich der 16 Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Mittelfeld (Mittelwert: 10,3).

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Fachhochschule Dortmund			NRW		
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Fachhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)	
Hochschulrat	3	7	30,0 %	36,5 %	37,6 %	
Senat	4	14	22,2 %	25,9 %	26,8 %	
Rektorat	1	4	20,0 %	23,9 %	22,9 %	
davon						
RektorIn	0	1	0,0 %	31,3 %	18,9 %	
ProrektorInnen	1	2	33,3 %	20,0 %	24,5 %	
KanzlerIn	0	1	0,0 %	26,7 %	22,2 %	
Dekanate	4	16	20,0 %	15,3 %	16,3 %	
davon						
DekanInnen	1	6	14,3 %	10,9 %	10,8 %	
ProdekanInnen	2	6	25,0 %	18,5 %	21,0 %	
StudiendekanInnen	1	4	20,0 %	16,7 %	15,2 %	
Dezernate	1	5	16,7 %	35,8 %	39,8 %	

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen	184	197	7,1 %	12,5 %	23,4 %	10,9	3,5
Ha. wiss. Personal	23	162	604,3 %	26,1 %	21,6 %	-4,5	-18,0
MTV	264	216	-18,2 %	46,6 %	60,6 %	14,1	-6,5
Studierende	9.047	9.915	9,6 %	32,7 %	32,3 %	-0,3	-13,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2011

3	Studierende		Ha. wiss. Personal		ProfessorInnen		Ø-Abweichung
	FH Dortmund	Differenz zu NRW	FH Dortmund	Differenz zu NRW	FH Dortmund	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	19,1 %	-0,9	22,9 %	2,2	11,7 %	1,8	1,0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	57,2 %	9,0	21,1 %	-19,9	28,8 %	7,3	-1,2
Mathematik, Naturwissenschaften	13,2 %	-22,6	10,0 %	-19,4	10,9 %	-2,7	-14,9
Kunst, Kunstwissenschaft	50,6 %	-9,5	27,3 %	-19,7	38,1 %	9,5	-6,6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

4	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	FH Dortmund	Diff. zu NRW	FH Dortmund	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	3,6 %	-2,8	14,3 %	-8,7
Ha. wiss. Personal	2,5 %	-9,0	25,0 %	-13,7
Studierende (BildungsinländerInnen)	6,8 %	2,9	38,6 %	-8,8
Studierende (BildungsausländerInnen)	7,3 %	-0,7	34,4 %	-14,2
Durchschnittliche Differenz		-2,4		-11,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2011 und 2007

5	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Prof.Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
FH Dortmund	2011	10	16	5	10,3	10
FH Dortmund	2007	7	11	3	7,0	7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Fachhochschulen (deren Anzahl 2011 16 und 2007 zwölf beträgt).

Gender-Datenprofil Fachhochschule Düsseldorf

• **FH D**
Fachhochschule Düsseldorf

1 Leitungsgremien 2013

Die Leitungsgremien der Fachhochschule Düsseldorf ergeben bezogen auf die Geschlechterverhältnisse ein eindeutiges Bild. Nur der Hochschulrat der FH Düsseldorf mit einem Frauenanteil von einem Viertel weicht im Landesdurchschnitt nach unten ab, in den weiteren Gremien, dem Präsidium, dem Senat, den Dekanaten und den Dezernaten, durchweg nach oben. Positiv hervorzuheben ist die Besetzung des Präsidiums mit einer Präsidentin und einer Vizepräsidentin für den Bereich Wirtschafts- und Personalverwaltung. In den Dekanaten sind fünf Frauen und zwölf Männer tätig, der Frauenanteil ist dadurch mit 29 Prozent fast doppelt so hoch wie im NRW-Schnitt, jedoch wird nur ein Fachbereich (von sieben) von einer Dekanin geleitet. Darüber hinaus ist bei den Dezernaten die Geschlechterparität erreicht.

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Das wissenschaftliche Personal der Fachhochschule Düsseldorf konnte zwischen 2001 und 2011 einen enor-

men Zuwachs verzeichnen, der sich jedoch beim hauptamtlichen Personal und den Studierenden zugunsten der Männer entwickelt hat und in diesem Bereich weit unter dem Landesdurchschnitt liegt. Auch wenn der Frauenanteil sich innerhalb der Fachhochschule Düsseldorf bei den ProfessorInnen und MTV erhöht hat, liegt er nur bei den ProfessorInnen leicht über dem NRW-Durchschnitt.

3 Frauenanteile nach Fächer- und Statusgruppen 2011

An der FH Düsseldorf sind die Schwerpunktfächergruppen – gemessen an den Studierenden – die Ingenieurwissenschaften sowie Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Vor allem in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind die Frauenanteile über alle Statusgruppen hinweg überdurchschnittlich ausgeprägt und liegen zwischen acht und 16 Prozentpunkten über dem NRW-Mittel. Einzig bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist die Besetzung des wissenschaftlichen Personals paritätisch.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Insgesamt liegt die Fachhochschule Düsseldorf bei der Internationalität ihrer Hochschulangehörigen etwa im Durchschnitt aller Hochschulen des Landes NRW. Hier befinden sich die BildungsinländerInnen und BildungsausländerInnen sogar etwas über dem Durchschnitt. Bezogen auf die Frauenanteile der internationalen Hochschulangehörigen liegt

die FH Düsseldorf jedoch unter den durchschnittlichen Anteilen in NRW-Hochschulen, was vor allem auf den niedrigeren Anteil von ausländischen Studentinnen zurückzuführen ist.

5 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011 und 2007

Die Fachhochschule Düsseldorf hat sich im Vergleich zu 2007 in den nach Frauenanteilen berechneten Rangplätzen fast durchweg verschlechtert, besonders im Bereich des wissenschaftlichen Personals, das nur noch auf den letzten Plätzen rangiert. Der Frauenanteil bei den Professuren hat sich dagegen positiv entwickelt; hier ging es für die FH Düsseldorf um zwei Rangplätze nach oben. Insgesamt nimmt die Fachhochschule Düsseldorf im Vergleich der 16 Fachhochschulen nur noch eine Platzierung im Mittelfeld ein (Mittelwert: 8,0).

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Fachhochschule Düsseldorf			NRW		
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Fachhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)	
Hochschulrat	2	6	25,0 %	36,5 %	37,6 %	
Senat	6	13	31,6 %	25,9 %	26,8 %	
Rektorat	2	3	40,0 %	23,9 %	22,9 %	
davon						
RektorIn	1	0	100,0 %	31,3 %	18,9 %	
ProrektorInnen	0	3	0,0 %	20,0 %	24,5 %	
KanzlerIn	1	0	100,0 %	26,7 %	22,2 %	
Dekanate	5	12	29,4 %	15,3 %	16,3 %	
davon						
DekanInnen	1	6	14,3 %	10,9 %	10,8 %	
ProdekanInnen	4	3	57,1 %	18,5 %	21,0 %	
StudiendekanInnen	0	3	0,0 %	16,7 %	15,2 %	
Dezernate	3	3	50,0 %	35,8 %	39,8 %	

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen	164	178	8,5 %	14,6 %	20,8 %	6,2	0,9
Ha. wiss. Personal	12	172	1333,3 %	50,0 %	26,2 %	-23,8	-13,4
MTV	185	189	2,2 %	41,6 %	56,6 %	15,0	-10,5
Studierende	7.759	7.977	2,8 %	47,0 %	42,6 %	-4,4	-3,4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2011

3	Studierende		Ha. wiss. Personal		ProfessorInnen		Ø-Abweichung
	FH Düsseldorf	Differenz zu NRW	FH Düsseldorf	Differenz zu NRW	FH Düsseldorf	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	21,9 %	1,9	15,9 %	-4,8	11,0 %	1,1	-0,6
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	63,6 %	15,4	48,6 %	7,7	37,7 %	16,2	13,1
Kunst, Kunstwissenschaft	59,3 %	-0,9	18,2 %	-28,8	16,0 %	-12,6	-14,1
Mathematik, Naturwissenschaften	16,9 %	-18,9	22,2 %	-7,2	11,1 %	-2,5	-9,5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

4	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	FH Düsseldorf	Diff. zu NRW	FH Düsseldorf	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	5,6 %	-0,8	20,0 %	-3,0
Ha. wiss. Personal	11,0 %	-0,4	36,8 %	-1,8
Studierende (BildungsinländerInnen)	6,8 %	2,8	34,8 %	-12,6
Studierende (BildungsausländerInnen)	9,3 %	1,3	38,9 %	-9,7
Durchschnittliche Differenz		0,7		-6,8

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2011 und 2007

5	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Prof.Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
	2011	4	14	6	8,0	8
	2007	2	3	8	4,3	4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Fachhochschulen (deren Anzahl 2011 16 und 2007 zwölf beträgt).

Gender-Datenprofil Westfälische Hochschule

Gelsenkirchen, Bocholt,
Recklinghausen

1 Leitungsgremien 2013

Mit vier weiblichen und sechs männlichen Mitgliedern liegt der Hochschulrat der Westfälischen Hochschule beim Frauenanteil über dem Durchschnitt der nordrhein-westfälischen Fachhochschulen. Auch die Dezernate sind mit ihrem Frauenanteil von 75 Prozent überdurchschnittlich besetzt und der Senat, dem vier Senatorinnen und 13 Senatoren angehören, liegt insgesamt auf dem Niveau des NRW-Durchschnitts. Ganz anders gestaltet sich dagegen die Geschlechterverteilung in den Dekanaten. Hier wird nur eine einzige von 21 Leitungspositionen von einer Frau bekleidet und kein einziger Fachbereich von einer Dekanin geführt. Darüber hinaus wird die Westfälische Hochschule durch ein Präsidium geführt, das aus drei männlichen und einem weiblichen Mitglied besteht (zum Erhebungszeitpunkt war das Vizepräsidium Personal/Verwaltung unbesetzt).

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Der Vergleich der Jahre 2001 und 2011 lässt – bezogen auf die Personenzahlen an der Westfälischen Hochschule über alle Statusgruppen hinweg – einen teilweise sehr deutlichen Anstieg erkennen. Der Blick auf

die Entwicklung der Frauenanteile im gleichen Zeitraum zeigt allerdings, dass sich diese nicht in ähnlichem Maße erhöhen konnten, sodass der Frauenanteil in allen Statusgruppen vom NRW-Durchschnitt nach unten abweicht, besonders deutlich bei den Studierenden und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal.

3 Frauenanteile nach Fächer- und Statusgruppen 2011

Der Fächerschwerpunkt der Westfälischen Hochschule liegt im Bereich der Ingenieurwissenschaften, der Mathematik und Naturwissenschaften, aber auch bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Die Frauenanteile innerhalb dieser Fächergruppen und bezogen auf die unterschiedlichen Statusgruppen gestalten sich dabei sehr heterogen. Während die Ingenieurwissenschaften insgesamt etwa auf (und nur bei den Studierenden deutlicher unter) dem Niveau des landesweiten Durchschnitts liegen, weichen die Frauenanteile in Mathematik, Naturwissenschaften sowohl bei den Studierenden als auch dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den ProfessorInnen deutlich nach unten ab. Der Frauenanteil bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften befindet sich mit 47 Prozent bei den Studierenden und mit 23 Prozent bei den ProfessorInnen etwa im Landesdurchschnitt, während das hauptamtliche wissenschaftliche Personal mit 64 Prozent deutlich darüber liegt.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Bezogen auf ihre Hochschulangehörigen ist die Westfälische Hochschule kaum international geprägt und liegt

damit – auch in allen Statusgruppen (Ausnahme sind die studierenden BildungsinländerInnen) – unter dem Landesdurchschnitt der Hochschulen. Der Frauenanteil aller Statusgruppen befindet sich ebenfalls deutlich unter dem NRW-Durchschnitt, was vor allem darauf zurückzuführen ist, dass es keine Professorin ohne deutsche Staatsangehörigkeit an der Westfälischen Hochschule gibt.

5 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011 und 2007

Bezogen auf die nach dem Frauenanteil berechneten Rangplätze hat sich die Westfälische Hochschule im Vergleich zu 2007 über alle Statusgruppen hinweg deutlich verschlechtert, besonders bei den Professorinnen und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal. Somit belegt sie insgesamt im NRW-Vergleich der 16 Fachhochschulen einen der letzten Plätze (Mittelwert: 13,0).

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Westfälische Hochschule			NRW		
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Fachhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)	
Hochschulrat	4	6	40,0 %	36,5 %	37,6 %	
Senat	4	13	23,5 %	25,9 %	26,8 %	
Rektorat	1	3	25,0 %	23,9 %	22,9 %	
davon						
RektorIn	0	1	0,0 %	31,3 %	18,9 %	
ProrektorInnen	1	2	33,3 %	20,0 %	24,5 %	
KanzlerIn	(-)	(-)	(-)	26,7 %	22,2 %	
Dekanate	1	20	4,8 %	15,3 %	16,3 %	
davon						
DekanInnen	0	8	0,0 %	10,9 %	10,8 %	
ProdekanInnen	1	5	16,7 %	18,5 %	21,0 %	
StudiendekanInnen	0	7	0,0 %	16,7 %	15,2 %	
Dezernate	3	1	75,0 %	35,8 %	39,8 %	

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen. Die Position des Kanzlers/der Kanzlerin war zum Erhebungszeitpunkt unbesetzt.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen	167	183	9,6 %	8,4 %	13,1 %	4,7	-6,8
Ha. wiss. Personal	148	237	60,1 %	20,9 %	27,0 %	6,1	-12,6
MTV	150	191	27,3 %	60,0 %	59,7 %	-0,3	-7,4
Studierende	4.650	8.260	77,6 %	27,5 %	29,3 %	1,9	-16,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2011

3	Studierende		Ha. wiss. Personal		ProfessorInnen		Ø-Abweichung
	HS Westfälische	Differenz zu NRW	HS Westfälische	Differenz zu NRW	HS Westfälische	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	16,3 %	-3,8	21,1 %	0,4	9,0 %	-0,9	-1,4
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	47,4 %	-0,8	63,6 %	22,7	23,4 %	1,9	7,9
Mathematik, Naturwissenschaften	27,1 %	-8,7	20,0 %	-9,4	5,6 %	-8,1	-8,7
Sprach- und Kulturwissenschaften	64,4 %	-4,9	20,0 %	-36,5	28,6 %	-8,0	-16,5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

4	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	HS Westfälische	Diff. zu NRW	HS Westfälische	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	1,1 %	-5,3	0,0 %	-23,0
Ha. wiss. Personal	4,6 %	-6,8	36,4 %	-2,3
Studierende (BildungsinländerInnen)	7,7 %	3,7	40,3 %	-7,1
Studierende (BildungsausländerInnen)	4,0 %	-4,0	42,8 %	-5,9
Durchschnittliche Differenz		-3,1		-9,5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2011 und 2007

5	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Prof.Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
	2011	11	13	15	13,0	14
	2007	9	9	10	9,3	10

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Fachhochschulen (deren Anzahl 2011 16 und 2007 zwölf beträgt).

Gender-Datenprofil Hochschule Hamm- Lippstadt

1 Leitungsgremien 2013

Bezogen auf die Frauenanteile in den Leitungsgremien der jungen Hochschule Hamm-Lippstadt zeichnet sich ein überwiegend einheitliches Bild: Mit Ausnahme der Dekanatsleitungen liegen die Frauenanteile in Senat und Rektorat bis zum Hochschulrat und den Dezernaten teilweise sehr deutlich unter dem Durchschnitt aller nordrhein-westfälischen Fachhochschulen. Letztere fallen besonders auf, weil von den drei Stellen keine einzige mit einer Frau besetzt ist. Gleiches gilt für das Präsidium, welches aus dem Präsidenten und Vizepräsidenten besteht. Der Frauenanteil im Hochschulrat liegt mit einem Drittel immerhin nur knapp unter dem Durchschnitt der nordrhein-westfälischen Hochschulen.

2 Statusgruppen im Vergleich 2011

Bezogen auf die Frauenanteile an den verschiedenen Statusgruppen liegt die Hochschule Hamm-Lippstadt überwiegend unter dem Durchschnitt aller Hochschulen in Nordrhein-Westfalen. Besonders deutlich wird das vor allem bei den MitarbeiterInnen aus Technik und Verwaltung sowie den Studierenden, bei Letzteren ist nur etwas über ein Viertel weiblich, sodass sich

dieser Anteil 18 Prozentpunkte unter dem NRW-Schnitt befindet. Anders stellt sich die Geschlechterverteilung dagegen beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal dar; dessen Frauenanteil hebt sich von den Durchschnittswerten in Nordrhein-Westfalen mit 44 Prozent leicht nach oben ab. Da die Hochschule Hamm-Lippstadt erst 2009 gegründet wurde, liegen noch keine Vergleichszahlen vor.

3 Frauenanteile nach Fächer- und Statusgruppen 2011

Die Schwerpunktfächergruppe der Hochschule Hamm-Lippstadt – gemessen an ihren Studierenden – bilden die Ingenieurwissenschaften. Unter allen Statusgruppen liegt diese Fächergruppe, bezogen auf den Frauenanteil, über dem Landesdurchschnitt. Beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal ist dieser Anteil mit 43 Prozent nicht nur deutlich höher als im Durchschnitt der Hochschulen (plus 22 Prozentpunkte), sondern auch deutlich höher als der Studentinnenanteil in dieser Fächergruppe. Die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften als zweite, aber viel kleinere Fächergruppe innerhalb der Hochschule Hamm-Lippstadt, liegen mit ihrem Frauenanteil nur bei den Studierenden deutlich unter dem Landesdurchschnitt, in den weiteren Statusgruppen deutlich darüber.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Obwohl die Hochschule Hamm-Lippstadt insgesamt wenig international ausgerichtet ist und über alle Statusgruppen hinweg eine negative

Differenz zum landesweiten Durchschnitt aller Hochschulen aufweist (einzig die studierenden BildungsinländerInnen liegen im NRW-Mittel), sticht die Gruppe des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals in diesem Zusammenhang hervor: Von den 18 Beschäftigten haben ausnahmslos alle einen deutschen Pass. Unter den ProfessorInnen gibt es darüber hinaus nicht eine Wissenschaftlerin, die eine andere Staatsangehörigkeit als die deutsche besitzt.

5 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011

Vor allem bei Studierenden und ProfessorInnen befindet sich die relativ junge Hochschule Hamm-Lippstadt bezogen auf die nach Frauenanteilen berechnete Rangliste auf den hinteren Plätzen. In der Statusgruppe des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals liegt sie dagegen an vierter Stelle, sodass sie insgesamt einen Platz im Mittelfeld der 16 Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes einnimmt (Mittelwert: 9,3).

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Hochschule Hamm-Lippstadt			NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Fachhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat	2	4	33,3 %	36,5 %	37,6 %
Senat	2	11	15,4 %	25,9 %	26,8 %
Rektorat	0	2	0,0 %	23,9 %	22,9 %
davon					
RektorIn	0	1	(-)	31,3 %	18,9 %
ProrektorInnen	(-)	(-)	(-)	20,0 %	24,5 %
KanzlerIn	0	1	0,0 %	26,7 %	22,2 %
Dekanate	1	1	50,0 %	15,3 %	16,3 %
davon					
DekanInnen	1	1	50,0 %	10,9 %	10,8 %
ProdekanInnen	(-)	(-)	(-)	18,5 %	21,0 %
StudiendekanInnen	(-)	(-)	(-)	16,7 %	15,2 %
Dezernate	0	3	0,0 %	35,8 %	39,8 %

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen	(-)	38	(-)	(-)	15,8 %	(-)	-4,1
Ha. wiss. Personal	(-)	18	(-)	(-)	44,4 %	(-)	4,8
MTV	(-)	46	(-)	(-)	52,2 %	(-)	-15,0
Studierende	(-)	1.111	(-)	(-)	27,6 %	(-)	-18,4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2011

3	Studierende		Ha. wiss. Personal		ProfessorInnen		Ø-Abweichung
	HS Hamm-Lippstadt	Differenz zu NRW	HS Hamm-Lippstadt	Differenz zu NRW	HS Hamm-Lippstadt	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	26,1 %	6,0	42,9 %	22,2	14,3 %	4,4	10,9
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	34,9 %	-13,3	50,0 %	9,1	33,3 %	11,8	2,5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

4	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	HS Hamm-Lippstadt	Diff. zu NRW	HS Hamm-Lippstadt	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	2,6 %	-3,7	0,0 %	-23,0
Ha. wiss. Personal	0,0 %	-11,4	(-)	(-)
Studierende (BildungsinländerInnen)	5,0 %	1,1	17,9 %	-29,5
Studierende (BildungsausländerInnen)	2,6 %	-5,4	31,0 %	-17,6
Durchschnittliche Differenz		-4,9		-23,4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2011

5	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Prof.Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Hamm-Lippstadt	2011	12	4	12	9,3	9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen. Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Fachhochschulen (deren Anzahl 2011 16 beträgt).

Gender-Datenprofil Fachhochschule Südwestfalen

Iserlohn, Hagen,
Lüdenscheid,
Meschede, Soest

Fachhochschule
Südwestfalen
University of Applied Sciences

1 Leitungsgremien 2013

Die Leitungsgremien an der Fachhochschule Südwestfalen sind bezogen auf den Frauenanteil und im Vergleich zu den NRW-Fachhochschulen insgesamt deutlich unterdurchschnittlich besetzt. Während sich bei den sechs Dezernatsstellen zwar eine geschlechterparitätische Besetzung feststellen lässt und die Dekanate fast auf der Ebene des landesweiten Durchschnitts liegen, weichen alle anderen Leitungsebenen teilweise deutlich davon ab. So finden sich im Hochschulrat lediglich zwei Frauen, dafür aber acht Männer, was einem Frauenanteil von einem Fünftel entspricht. Noch deutlicher gestaltet sich die Geschlechterverteilung in Senat und Präsidium. So gibt es zwar 15 Senatoren, doch nur eine Senatorin und von den fünf Stellen im Rektorat wird keine einzige durch eine Frau besetzt.

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Im Zehnjahresvergleich konnte die Fachhochschule Südwestfalen, die aus einem Zusammenschluss anderer Hochschulen entstanden ist, in allen Statusgruppen deutliche Zuwachsraten bei den Personenzahlen verzeichnen. Bezogen auf die Entwicklung der

Frauenanteile in dieser Dekade zeigt sich jedoch, dass diese zwar insgesamt und über die verschiedenen Statusgruppen hinweg – unterschiedlich stark – zugenommen haben, doch liegen sie damit immer noch, mit Ausnahme des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals, unter dem landesweiten Durchschnitt aller nordrhein-westfälischen Hochschulen. Besonders deutlich trifft das – neben den MTV – auf den Frauenanteil der Studierenden zu, der mit fast einem Viertel deutlich vom Durchschnitt abweicht (24 Prozentpunkte darunter).

3 Frauenanteile nach Fächern und Statusgruppen 2011

In den – nach Studierenden gemessenen – Schwerpunktfächern Ingenieurwissenschaften sowie Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften liegen die Frauenanteile vor allem bei den Studierenden unter dem Landesdurchschnitt, während sie sich beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal darüber befinden und bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sogar 58 Prozent erreichen. Diese Fächergruppe liegt dagegen bei den ProfessorInnen weit unter dem durchschnittlichen Frauenanteil aller nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal setzt sich die Fachhochschule Südwestfalen nicht international zusammen; der Anteil an den BildungsinländerInnen und BildungsausländerInnen ist geringer

als im NRW-Vergleich, weshalb die Fachhochschule insgesamt unter dem Durchschnitt der Hochschulen in NRW liegt. Ein ähnliches Bild gibt es in diesem Zusammenhang bei den Frauenanteilen: Über alle Statusgruppen hinweg weichen die Zahlen hier stark nach unten vom NRW-Durchschnitt ab.

5 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011 und 2007

Die Fachhochschule Südwestfalen konnte ihren Platz im hinteren Mittelfeld im Vergleich zu 2007 nicht verbessern (Mittelwert: 12,3). Sowohl in Bezug auf die Gruppe der Studierenden als auch die der ProfessorInnen hat sich die Fachhochschule Südwestfalen bei den nach den Frauenanteilen berechneten Rangplätzen im Vergleich zu den 16 Fachhochschulen deutlich verschlechtert. Nur beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal konnte sie sich deutlich besser platzieren.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Fachhochschule Südwestfalen			NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Fachhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat	2	8	20,0 %	36,5 %	37,6 %
Senat	1	15	6,3 %	25,9 %	26,8 %
Rektorat	0	5	0,0 %	23,9 %	22,9 %
davon					
RektorIn	0	1	0,0 %	31,3 %	18,9 %
ProrektorInnen	0	3	0,0 %	20,0 %	24,5 %
KanzlerIn	0	1	0,0 %	26,7 %	22,2 %
Dekanate	3	18	14,3 %	15,3 %	16,3 %
davon					
DekanInnen	2	6	25,0 %	10,9 %	10,8 %
ProdekanInnen	1	11	8,3 %	18,5 %	21,0 %
StudiendekanInnen	0	1	0,0 %	16,7 %	15,2 %
Dezernate	3	3	50,0 %	35,8 %	39,8 %

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen	81	167	106,2 %	4,9 %	10,8 %	5,8	-9,1
Ha. wiss. Personal	2	34	1.600,0 %	0,0 %	41,2 %	41,2	1,6
MTV	227	454	100,0 %	44,5 %	44,7 %	0,2	-22,4
Studierende	2.310	10.299	345,8 %	15,0 %	22,6 %	7,6	-23,5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2011

3	Studierende		Ha. wiss. Personal		ProfessorInnen		Ø-Abweichung
	FH Südwestfalen	Differenz zu NRW	FH Südwestfalen	Differenz zu NRW	FH Südwestfalen	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	8,6 %	-11,5	30,8 %	10,1	9,0 %	-0,9	-0,8
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	38,6 %	-9,6	58,3 %	17,4	13,8 %	-7,7	0,0
Mathematik, Naturwissenschaften	20,8 %	-15,0	50,0 %	20,6	12,1 %	-1,5	1,4
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	32,4 %	-31,7	(-)	(-)	15,4 %	-8,1	-19,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

4	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	FH Südwestfalen	Diff. zu NRW	FH Südwestfalen	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	0,6 %	-5,8	0,0 %	-23,0
Ha. wiss. Personal	0,0 %	-11,4	(-)	(-)
Studierende (BildungsinländerInnen)	3,9 %	-0,1	23,3 %	-24,0
Studierende (BildungsausländerInnen)	4,5 %	-3,4	36,9 %	-11,7
Durchschnittliche Differenz		-5,2		-19,6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2011 und 2007

5	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Prof.Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
	2011	15	6	16	12,3	13
	2007	12	12	12	12,0	12

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Fachhochschulen (deren Anzahl 2011 16 und 2007 zwölf beträgt).

Gender-Datenprofil Hochschule Rhein-Waal Kleve, Kamp-Lintfort

1 Leitungsgremien 2013

An der jungen Hochschule Rhein-Waal wird derzeit die Funktion des Hochschulrates noch durch das Wissenschaftsministerium wahrgenommen. Der Frauenanteil an den Leitungsgremien der Hochschule Rhein-Waal liegt auf den verschiedenen Ebenen entweder leicht unter oder deutlich über dem Durchschnitt aller nordrhein-westfälischen Fachhochschulen. Während der Senat mit vier Senatorinnen und 15 Senatoren sowie die Dezernate mit einem Frauenanteil von 33 Prozent im NRW-Vergleich leicht nach unten abweichen, liegt der Frauenanteil bei den Dekanaten deutlich darüber: Zwei von sechs Positionen sind hier mit Frauen besetzt und diese haben sowohl eine Stelle als Dekanin als auch als Prodekanin inne. Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang das Präsidium der Hochschule Rhein-Waal, es wird von einer Präsidentin geleitet.

2 Statusgruppen im Vergleich 2011

Bezogen auf den Frauenanteil innerhalb der Statusgruppen lag die Hochschule Rhein-Waal 2011 sowohl bei den ProfessorInnen als auch den

Studierenden auf dem Niveau des landesweiten Durchschnitts. Während der Frauenanteil von 43 Prozent beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal im Vergleich zum NRW-Schnitt eine leichte Abweichung nach oben zeigt, finden sich bei den MitarbeiterInnen aus Technik und Verwaltung mit 56 Prozent deutlich weniger Frauen, was einer Differenz von elf Prozentpunkten entspricht. Da die Hochschule Rhein-Waal erst 2009 gegründet wurde, gibt es noch keine Vergleichszahlen.

3 Frauenanteile nach Fächer- und Statusgruppen 2011

Die Mehrheit der Studierenden studiert ein Fach aus der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, gefolgt von Mathematik und Naturwissenschaften sowie den Ingenieurwissenschaften. Bezogen auf die Frauenanteile innerhalb dieser drei Schwerpunktfächergruppen der Hochschule Rhein-Waal zeigt sich ein sehr unterschiedliches Bild. Während Studentinnen in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Mathematik und Naturwissenschaften jeweils gut bzw. fast die Hälfte ausmachen, sind es in den Ingenieurwissenschaften lediglich 29 Prozent. Trotzdem liegen alle Fächergruppen damit teilweise stark über dem landesweiten Durchschnitt. Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang auch der Frauenanteil am hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal in den Ingenieurwissenschaften, der mit 36 Prozent sogar noch über dem in der Statusgruppe der Studierenden liegt. Bei den Professuren ist in den Ingenieurwissenschaften dagegen keine einzige mit einer Frau besetzt.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Bezogen auf Hochschulangehörige ohne deutschen Pass befindet sich die Hochschule Rhein-Waal insgesamt auf dem durchschnittlichen Niveau aller nordrhein-westfälischen Hochschulen; dies ist jedoch vor allem auf die Gruppe der BildungsausländerInnen zurückzuführen, die mit 24 Prozent stark vertreten ist und 16 Prozentpunkte über dem NRW-Schnitt liegt. Beim Blick auf die Frauenanteile innerhalb der Personengruppe ohne deutsche Staatsangehörigkeit zeigt sich, dass die Hochschule Rhein-Waal mit Ausnahme der Bildungsinländerinnen über alle Statusgruppen hinweg teilweise deutlich unter dem Landesdurchschnitt liegt; Professorinnen und Wissenschaftlerinnen ohne deutschen Pass sind nicht vorhanden.

5 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011

Die relativ junge Hochschule Rhein-Waal liegt mit ihren Frauenanteilen im Vergleich der 16 Fachhochschulen insgesamt auf einem vorderen Rangplatz (Mittelwert: 5,7). Die niedrigen Frauenanteile an den Professuren werden durch die vorderen Rangplätze in Bezug auf das hauptamtliche wissenschaftliche Personal und besonders durch die guten Studentinnenanteile kompensiert.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Hochschule Rhein-Waal			NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Fachhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat	(-)	(-)	(-)	36,5 %	37,6 %
Senat	4	15	21,1 %	25,9 %	26,8 %
Rektorat	2	2	50,0 %	23,9 %	22,9 %
davon					
RektorIn	1	0	100,0 %	31,3 %	18,9 %
ProrektorInnen	1	1	50,0 %	20,0 %	24,5 %
KanzlerIn	0	1	0,0 %	26,7 %	22,2 %
Dekanate	2	6	25,0 %	15,3 %	16,3 %
davon					
DekanInnen	1	3	25,0 %	10,9 %	10,8 %
ProdekanInnen	1	3	25,0 %	18,5 %	21,0 %
StudiendekanInnen	(-)	(-)	(-)	16,7 %	15,2 %
Dezernate	1	2	33,3 %	35,8 %	39,8 %

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen	(-)	42	(-)	(-)	19,0 %	(-)	-0,9
Ha. wiss. Personal	(-)	37	(-)	(-)	43,2 %	(-)	3,6
MTV	(-)	73	(-)	(-)	56,2 %	(-)	-11,0
Studierende	(-)	1.570	(-)	(-)	46,2 %	(-)	0,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2011

3	Studierende		Ha. wiss. Personal		ProfessorInnen		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	53,5 %	5,3	60,0 %	19,1	38,5 %	16,9	13,8
Mathematik, Naturwissenschaften	44,9 %	9,1	28,6 %	-0,8	16,7 %	3,1	3,8
Ingenieurwissenschaften	29,3 %	9,2	36,4 %	15,7	0,0 %	-9,9	5,0
Sprach- und Kulturwissenschaften	67,3 %	-2,0	(-)	(-)	(-)	(-)	-2,0
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	31,2 %	-33,0	(-)	(-)	(-)	(-)	-33,0
Kunst, Kunstwissenschaft	62,7 %	2,5	(-)	(-)	(-)	(-)	2,5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

4	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	HS Rhein-Waal	Diff. zu NRW	HS Rhein-Waal	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	2,4 %	-4,0	0,0 %	-23,0
Ha. wiss. Personal	5,4 %	-6,0	0,0 %	-38,7
Studierende (BildungsinländerInnen)	2,4 %	-1,6	51,4 %	4,0
Studierende (BildungsausländerInnen)	24,1 %	16,2	29,6 %	-19,1
Durchschnittliche Differenz		1,1		-19,2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2011

5	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Prof.Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Rhein-Waal	2011	3	5	9	5,7	4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen. Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Fachhochschulen (deren Anzahl 2011 16 beträgt).

Gender-Datenprofil Fachhochschule Köln



1 Leitungsgremien 2013

Die Leitungsgremien der Fachhochschule Köln liegen bezogen auf die Frauenanteile insgesamt teilweise deutlich über dem Durchschnitt aller Fachhochschulen in NRW. Den geringsten Anteil weiblicher Mitglieder weisen die Dekanate auf, die sich aus acht Frauen und 32 Männern zusammensetzen. Dem Präsidium gehört eine Vizepräsidentin für Lehre und Studium an und der Frauenanteil beträgt 25 Prozent, wohingegen dieser beim Senat fast 40 Prozent ausmacht. Der Hochschulrat ist mit vier Frauen und vier Männern geschlechterparitätisch besetzt und in den Dezernaten sind sogar mehr Frauen als Männer vertreten.

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Im Zehnjahresvergleich zeigt sich in Bezug auf die einzelnen Statusgruppen ein sehr unterschiedliches Bild. Während die Zahl der ProfessorInnen und der Studierenden zwischen 2001 und 2011 zugenommen hat, verzeichnet die Gruppe der MitarbeiterInnen aus Technik und Verwaltung einen deutlichen Rückgang. Auffällig ist in diesem Zusammenhang der Anstieg im Bereich des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals. Der

Blick auf die Entwicklung der Frauenanteile innerhalb dieser Dekade zeigt jedoch, dass von dieser deutlichen Zuwachsrate vor allem Männer profitiert haben, denn von 2001 zu 2011 ist der Anteil von WissenschaftlerInnen an dieser Statusgruppe um sechs Prozentpunkte gesunken.

3 Frauenanteile nach Fächer- und Statusgruppen 2011

Gemessen an den Studierendenzahlen liegt der Schwerpunkt an der FH Köln auf den Ingenieurwissenschaften, gefolgt von den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Bezogen auf die Frauenanteile an diesen beiden Fächergruppen zeichnet sich ein sehr unterschiedliches Bild ab. Während nicht einmal ein Fünftel der Studierenden in den Ingenieurwissenschaften weiblich ist, bilden Studentinnen bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 56 Prozent die Mehrheit und befinden sich damit sieben Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt. In der Statusgruppe des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals liegt ihr Anteil sogar bei 61 Prozent, womit die Fachhochschule Köln 20 Prozentpunkte vom Durchschnitt aller nordrhein-westfälischen Hochschulen abweicht. Anders sieht es bei den Ingenieurwissenschaften aus. Hier ist nur gut jede vierte Stelle bei den wissenschaftlichen Beschäftigten mit einer Frau besetzt – bei den Professuren sogar nur jede zehnte.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Bezogen auf ihre internationale Ausrichtung liegt die Fachhochschule Köln insgesamt knapp auf dem durchschnittlichen Niveau

aller Hochschulen in Nordrhein-Westfalen. Studierende, die keine deutsche Staatsangehörigkeit haben, sind hier sogar öfter vertreten als im NRW-Durchschnitt. Unter den über 400 ProfessorInnen beträgt der Anteil von WissenschaftlerInnen und Wissenschaftlern mit einem anderen als dem deutschen Pass dagegen nur 3 Prozent. Beim Frauenanteil an den internationalen Hochschulangehörigen lassen sich innerhalb der einzelnen Statusgruppen zwar Abweichungen nach oben und unten finden; insgesamt betrachtet befindet sich die Fachhochschule Köln jedoch im NRW-Durchschnitt.

5 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011 und 2007

Der Blick auf die nach den Frauenanteilen berechneten Rangplätze zeigt, dass die Fachhochschule Köln sowohl bei den Studierenden als auch beim wissenschaftlichen Personal eine Position im Vergleich zu 2007 verloren hat, bei den Professuren sogar zwei. Obwohl sie sich insgesamt verschlechtert hat, behält sie im Vergleich der 16 Fachhochschulen eine Platzierung im vorderen Mittelfeld (Mittelwert: 7,0).

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Fachhochschule Köln			NRW		
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Fachhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)	
Hochschulrat	4	4	50,0 %	36,5 %	37,6 %	
Senat	8	13	38,1 %	25,9 %	26,8 %	
Rektorat	1	3	25,0 %	23,9 %	22,9 %	
davon						
RektorIn	0	1	0,0 %	31,3 %	18,9 %	
ProrektorInnen	1	1	50,0 %	20,0 %	24,5 %	
KanzlerIn	0	1	0,0 %	26,7 %	22,2 %	
Dekanate	8	32	20,0 %	15,3 %	16,3 %	
davon						
DekanInnen	1	10	9,1 %	10,9 %	10,8 %	
ProdekanInnen	4	16	20,0 %	18,5 %	21,0 %	
StudiendekanInnen	3	6	33,3 %	16,7 %	15,2 %	
Dezernate	6	5	54,5 %	35,8 %	39,8 %	

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen	381	405	6,3 %	12,3 %	19,8 %	7,4	-0,1
Ha. wiss. Personal	48	592	1.133,3 %	45,8 %	39,7 %	-6,1	0,1
MTV	603	492	-18,4 %	42,0 %	53,3 %	11,3	-13,9
Studierende	17.104	19.353	13,1 %	35,7 %	35,4 %	-0,3	-10,6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2011

3	Studierende		Ha. wiss. Personal		ProfessorInnen		Ø-Abweichung
	FH Köln	Differenz zu NRW	FH Köln	Differenz zu NRW	FH Köln	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	17,1 %	-3,0	26,6 %	5,9	10,0 %	0,1	1,0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	55,6 %	7,4	60,9 %	20,0	25,8 %	4,3	10,6
Mathematik, Naturwissenschaften	21,8 %	-14,0	29,6 %	0,2	17,1 %	3,5	-3,4
Sprach- und Kulturwissenschaften	80,0 %	10,7	63,1 %	6,6	48,8 %	12,2	9,8
Kunst, Kunstwissenschaft	59,6 %	-0,6	64,0 %	17,1	29,4 %	0,8	5,8

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

4	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	FH Köln	Diff. zu NRW	FH Köln	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	2,5 %	-3,9	30,0 %	7,0
Ha. wiss. Personal	8,1 %	-3,3	45,8 %	7,2
Studierende (BildungsinländerInnen)	7,2 %	3,2	37,7 %	-9,7
Studierende (BildungsausländerInnen)	9,6 %	1,7	47,9 %	-0,7
Durchschnittliche Differenz		-0,6		1,0

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2011 und 2007

5	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Prof.Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
	2011	7	7	7	7,0	5
	2007	6	6	5	5,7	6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Fachhochschulen (deren Anzahl 2011 16 und 2007 zwölf beträgt).

Gender-Datenprofil Hochschule Niederrhein

Krefeld, Mönchengladbach

1 Leitungsgremien 2013

An der Hochschule Niederrhein beträgt der Frauenanteil am Hochschulrat 38 Prozent und liegt damit im Landesdurchschnitt. Weiter unterdurchschnittlich ist jedoch der geringe Anteil an stimmberechtigten Senatorinnen (nur vier von insgesamt 23 Senatsmitgliedern). Dem Präsidium (fünf Mitglieder) gehört eine Frau als Vizepräsidentin an. Unter den insgesamt 22 Leitungspositionen der Fachbereiche an der Hochschule Niederrhein sind drei Prodekaninnen und eine Studiendekanin vertreten, jedoch keine Dekanin. Alle vier Dezerate werden von Männern geleitet.

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Im Zehnjahresvergleich haben sich die Zahlen der Personen, die an der Hochschule Niederrhein beschäftigt sind bzw. hier studieren, insgesamt gesteigert. Auch für die Entwicklung der Frauenanteile kann für diesen Zeitraum insgesamt eine Zunahme festgestellt werden, die sich über alle Statusgruppen hinweg erstreckt. Erneut sind es jedoch die wissenschaftlichen Beschäftigten, die am stärksten

abweichen: Waren hier 2001 38 Prozent aller Stellen mit Frauen besetzt, konnte sich dieser Anteil innerhalb der Dekade um 18 Prozentpunkte steigern, sodass Frauen 2011 sogar die Mehrheit bildeten.

3 Frauenanteile nach Fächer- und Statusgruppen 2011

Die Schwerpunktfächer bilden an der Hochschule Niederrhein die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Während hier fast die Hälfte der Studierenden weiblich ist und sich unter den hauptamtlichen wissenschaftlichen Beschäftigten sogar ein Frauenanteil von 73 Prozent findet, gestaltet sich dies bei den Ingenieurwissenschaften gegensätzlich. Zwar beträgt der Studentinnenanteil hier 43 Prozent, doch ist nicht einmal jede dritte Stelle auf der Ebene des wissenschaftlichen Personals mit einer Frau besetzt und der Anteil von Professorinnen beträgt nur 16 Prozent. Trotzdem liegt die Hochschule Niederrhein damit für die Ingenieurwissenschaften und über alle Statusgruppen hinweg teilweise deutlich über dem Durchschnitt aller Hochschulen in Nordrhein-Westfalen.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Die Hochschule Niederrhein zeichnet sich insgesamt weder in Bezug auf die ProfessorInnen noch auf das hauptamtliche wissenschaftliche Personal durch eine große Internationalität aus. Vor allem bei den wissenschaftlichen Beschäftigten liegt sie bezogen auf den Anteil von Hochschulangehörigen ohne deutschen Pass mit 4

Prozent sieben Prozentpunkte unter dem Durchschnitt aller Hochschulen in NRW. Eine Abweichung nach oben findet sich jedoch bei den Frauenanteilen der internationalen Hochschulangehörigen in allen Statusgruppen. Hier ist im Landesvergleich eine durchschnittliche Differenz von zehn Prozentpunkten festzustellen.

5 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011 und 2007

Bezogen auf die Frauenanteile nimmt die Hochschule Niederrhein 2011 über alle Statusgruppen hinweg vordere Plätze ein. Bei den Professuren konnte sie sich sogar im Vergleich zu 2007 um drei Positionen verbessern und liegt nun auf dem dritten Platz. In der Rangliste steht die Hochschule im Vergleich der 16 Fachhochschulen damit an zweiter Stelle (Mittelwert: 2,3).

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Hochschule Niederrhein			NRW		
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Fachhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)	
Hochschulrat	3	5	37,5 %	36,5 %	37,6 %	
Senat	4	19	17,4 %	25,9 %	26,8 %	
Rektorat	1	4	20,0 %	23,9 %	22,9 %	
davon						
RektorIn	0	1	0,0 %	31,3 %	18,9 %	
ProrektorInnen	1	2	33,3 %	20,0 %	24,5 %	
KanzlerIn	0	1	0,0 %	26,7 %	22,2 %	
Dekanate	4	18	18,2 %	15,3 %	16,3 %	
davon						
DekanInnen	0	10	0,0 %	10,9 %	10,8 %	
ProdekanInnen	3	7	30,0 %	18,5 %	21,0 %	
StudiendekanInnen	1	1	50,0 %	16,7 %	15,2 %	
Dezernate	0	4	0,0 %	35,8 %	39,8 %	

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen	204	233	14,2 %	13,7 %	23,6 %	9,9	3,7
Ha. wiss. Personal	125	228	82,4 %	38,4 %	56,1 %	17,7	16,5
MTV	265	286	7,9 %	59,2 %	66,8 %	7,5	-0,4
Studierende	8.775	12.000	36,8 %	45,8 %	48,3 %	2,6	2,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2011

3	Studierende		Ha. wiss. Personal		ProfessorInnen		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	48,1 %	-0,1	73,2 %	32,3	24,7 %	3,2	11,8
Ingenieurwissenschaften	42,7 %	22,6	29,0 %	8,3	15,6 %	5,7	12,2
Mathematik, Naturwissenschaften	24,8 %	-11,0	36,8 %	7,5	17,1 %	3,5	0,0
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	80,3 %	16,1	78,3 %	25,5	40,0 %	16,5	19,4
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	69,6 %	5,3	50,0 %	-0,1	50,0 %	32,6	12,6
Kunst, Kunstwissenschaft	62,7 %	2,6	55,6 %	8,6	42,1 %	13,5	8,2
Sprach- und Kulturwissenschaften	85,1 %	15,7	100,0 %	43,5	0,0 %	-36,6	7,6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

4	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	HS Niederrhein	Diff. zu NRW	HS Niederrhein	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	1,3 %	-5,1	33,3 %	10,4
Ha. wiss. Personal	4,4 %	-7,0	80,0 %	41,3
Studierende (BildungsinländerInnen)	5,9 %	1,9	47,7 %	0,4
Studierende (BildungsausländerInnen)	6,5 %	-1,5	37,8 %	-10,9
Durchschnittliche Differenz		-2,9		10,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2011 und 2007

5	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Prof.Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
	2011	2	2	3	2,3	2
	2007	1	2	6	3,0	1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Fachhochschulen (deren Anzahl 2011 16 und 2007 zwölf beträgt).

Gender-Datenprofil Hochschule Ostwestfalen-Lippe

Lemgo, Detmold, Höxter, Warburg

1 Leitungsgremien 2013

Bezogen auf den Frauenanteil an den Leitungsgremien liegt die Hochschule Ostwestfalen-Lippe insgesamt meist über dem Durchschnitt aller nordrhein-westfälischen Fachhochschulen. So ist der Senat mit acht Senatorinnen und 15 Senatoren besetzt, was einer Abweichung vom Landesdurchschnitt um acht Prozentpunkte entspricht. Auch der Frauenanteil im Rektorat weicht mit 40 Prozent von diesem deutlich nach oben ab. Hervorzuheben ist hier, dass die Hochschule von einer Vizepräsidentin für Wirtschafts- und Personalverwaltung geleitet wird. Während sich sowohl Hochschulrat als auch Dekanate annähernd auf dem durchschnittlichen Niveau aller Fachhochschulen in NRW befinden, weisen die Dezernate eine negative Differenz zum NRW-Mittel auf. Hier wird nur eine der vier Stellen von einer Frau besetzt.

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Der Vergleich zwischen den Jahren 2001 und 2011 zeigt eine deutliche Zunahme der Personenzahlen an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe, die für alle Statusgruppen gilt. Hervorzuheben ist in diesem Zusam-

menhang jedoch das hauptamtliche wissenschaftliche Personal, das sich in dieser Dekade verdreifacht hat. Die Frauenanteile haben im selben Zeitraum zwar überwiegend ebenfalls eine Steigerung erfahren, diese ist jedoch weit weniger stark (zwischen fünf und neun Prozentpunkten) ausgeprägt als die der Personenzahlen insgesamt. Vor allem für den Anteil der Studentinnen lässt sich sogar ein leichter Rückgang feststellen, wodurch die Hochschule Ostwestfalen-Lippe hier zwölf Prozentpunkte unter dem Durchschnitt aller Hochschulen in Nordrhein-Westfalen liegt.

3 Frauenanteile nach Fächer- und Statusgruppen 2011

Die Schwerpunktächergruppe – gemessen an den Studierendenzahlen – bilden an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe die Ingenieurwissenschaften. Auffällig ist in diesem Zusammenhang vor allem, dass fast ein Drittel aller Studierenden in den Ingenieurwissenschaften Frauen sind. Damit liegt die Hochschule deutlich über dem NRW-Durchschnitt. Während auch der Anteil von Professorinnen überdurchschnittlich ist, sind nur 20 Prozent der Stellen bei den hauptamtlichen wissenschaftlichen Beschäftigten mit Wissenschaftlerinnen besetzt, damit befindet sich die Hochschule Ostwestfalen-Lippe in dieser Statusgruppe auf dem durchschnittlichen Niveau aller nordrhein-westfälischen Hochschulen. In der Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften sind Frauen unter dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal ebenfalls nur zu einem Fünftel vorhanden, dies liegt sogar 31 Prozent unter dem Landesdurchschnitt.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Der Blick auf den Anteil von Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit zeigt, dass die Hochschule Ostwestfalen-Lippe deutlich weniger international ausgerichtet ist als der Durchschnitt der nordrhein-westfälischen Hochschulen. Über alle Statusgruppen hinweg weicht sie hier nach unten ab. Bei den Frauenanteilen an dieser Gruppe von Hochschulangehörigen befindet sich die Hochschule Ostwestfalen-Lippe mit einer durchschnittlichen Differenz von 1 Prozent dagegen insgesamt auf dem Niveau des NRW-Durchschnitts.

5 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011 und 2007

Im Vergleich zu 2007 hat sich die Hochschule Ostwestfalen-Lippe in der Rangliste nach Frauenanteilen bei allen Statusgruppen deutlich verschlechtert. Vor allem beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professorinnen hat sie stark an Boden verloren. Im Vergleich mit den 16 Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW reicht es damit für die Hochschule Ostwestfalen-Lippe nur für eine Position im unteren Mittelfeld (Mittelwert: 11,3).

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Hochschule Ostwestfalen-Lippe			NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Fachhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat	2	4	33,3 %	36,5 %	37,6 %
Senat	8	15	34,8 %	25,9 %	26,8 %
Rektorat	2	3	40,0 %	23,9 %	22,9 %
davon					
RektorIn	0	1	0,0 %	31,3 %	18,9 %
ProrektorInnen	1	2	33,3 %	20,0 %	24,5 %
KanzlerIn	1	0	100,0 %	26,7 %	22,2 %
Dekanate	3	18	14,3 %	15,3 %	16,3 %
davon					
DekanInnen	2	7	22,2 %	10,9 %	10,8 %
ProdekanInnen	0	10	0,0 %	18,5 %	21,0 %
StudiendekanInnen	1	1	50,0 %	16,7 %	15,2 %
Dezernate	1	3	25,0 %	35,8 %	39,8 %

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen	122	160	31,1 %	9,0 %	17,5 %	8,5	-2,4
Ha. wiss. Personal	76	229	201,3 %	18,4 %	24,0 %	5,6	-15,6
MTV	122	216	77,0 %	45,9 %	50,9 %	5,0	-16,2
Studierende	3.652	6.061	66,0 %	35,8 %	34,3 %	-1,5	-11,8

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2011

3	Studierende		Ha. wiss. Personal		ProfessorInnen		Ø-Abweichung
	HS Ostwestfalen-Lippe	Differenz zu NRW	HS Ostwestfalen-Lippe	Differenz zu NRW	HS Ostwestfalen-Lippe	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	32,5 %	12,5	20,0 %	-0,7	17,7 %	7,8	6,5
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	43,7 %	-20,5	21,4 %	-31,3	12,5 %	-11,0	-20,9
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	37,7 %	-10,5	40,0 %	-0,9	25,0 %	3,5	-2,6
Mathematik, Naturwissenschaften	28,0 %	-7,8	24,1 %	-5,2	21,4 %	7,8	-1,7
Kunst, Kunstwissenschaft	41,5 %	-18,6	44,4 %	-2,5	0,0 %	-28,6	-16,6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

4	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	HS Ostwestfalen-Lippe	Diff. zu NRW	HS Ostwestfalen-Lippe	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	1,3 %	-5,1	50,0 %	27,0
Ha. wiss. Personal	3,9 %	-7,5	22,2 %	-16,4
Studierende (BildungsinländerInnen)	2,3 %	-1,7	39,1 %	-8,2
Studierende (BildungsausländerInnen)	4,5 %	-3,4	40,7 %	-7,9
Durchschnittliche Differenz		-4,4		-1,4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2011 und 2007

5	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Prof.Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
	2011	8	15	11	11,3	11
	2007	5	10	7	7,3	8

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Fachhochschulen (deren Anzahl 2011 16 und 2007 zwölf beträgt).

Gender-Datenprofil Hochschule Ruhr West

Mülheim/R.



1 Leitungsgremien 2013

Der Hochschulrat war an der relativ jungen Hochschule Ruhr West zum Erhebungszeitpunkt noch nicht besetzt. Der Senat, der sich aus fünf Senatorinnen und acht Senatoren zusammensetzt, weist einen überdurchschnittlichen Frauenanteil und im Vergleich zu den nordrhein-westfälischen Fachhochschulen eine deutliche Abweichung nach oben auf. Bezogen auf die Frauenanteile bei den übrigen Leitungsgremien zeichnet sich an der Hochschule Ruhr West insgesamt ein eindeutiges Bild: Weder auf der Ebene des Rektorats noch bei den acht Leitungspositionen in den Dekanaten sind Frauen zu finden. Damit weicht die Hochschule hier sehr deutlich vom landesweiten Durchschnitt aller Fachhochschulen ab. Ebenfalls unterdurchschnittlich gestaltet sich der Frauenanteil bei den Dezernaten. Hier ist nur eine der vier Positionen mit einer Frau besetzt, womit der Anteil elf Prozent unter dem NRW-Durchschnitt an Fachhochschulen liegt.

2 Statusgruppen im Vergleich 2011

Im Vergleich zu den nordrhein-westfälischen Hochschulen insgesamt weicht die Hochschule Ruhr West in

Bezug auf den Frauenanteil über alle Statusgruppen hinweg nach unten vom Durchschnitt ab. Während sich sowohl bei den ProfessorInnen als auch dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal sowie den MitarbeiterInnen aus Technik und Verwaltung Differenzen von jeweils fünf Prozentpunkten feststellen lassen, liegt die Hochschule Ruhr West mit 16 Prozent Studentinnen deutlich – nämlich 30 Prozentpunkte – unter dem NRW-Durchschnitt. Da die Hochschule Ruhr West erst 2009 gegründet wurde, liegen noch keine Vergleichszahlen vor.

3 Frauenanteile nach Fächer- und Statusgruppen 2011

Der Blick auf die Frauenanteile der Schwerpunktfächer zeigt, dass die Studierendenschaft vor allem in den Ingenieurwissenschaften eindeutig männlich dominiert ist; nur 7 Prozent von ihnen sind Frauen. Zwar liegt der Frauenanteil in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften immerhin bei 32 Prozent, doch auch damit weicht die Hochschule Ruhr West stark nach unten vom NRW-Durchschnitt ab. Anders gestaltet es sich für diese Fächergruppe jedoch bezogen auf das hauptamtliche wissenschaftliche Personal, dem 86 Prozent Frauen angehören, und die ProfessorInnen: Mit einem Anteil von 38 Prozent sind Wissenschaftlerinnen hier im Vergleich zum Durchschnitt deutlich öfter vertreten.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Die Hochschule Ruhr West ist insgesamt kaum international ausgerichtet. Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit sind in allen Statusgruppen

(bis auf die BildungsinländerInnen bezogen auf den Landesdurchschnitt) wenig vertreten, wodurch die Hochschule insgesamt unter dem nordrhein-westfälischen Durchschnitt liegt. Ähnlich verhält es sich auch bei den Frauenanteilen innerhalb dieser Gruppe von Hochschulangehörigen. Die durchschnittliche Differenz zu den Hochschulen in NRW beträgt hier sogar 25 Prozentpunkte.

5 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011

Nicht nur bei den ProfessorInnen, sondern auch beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal befindet sich die Hochschule Ruhr West 2011 bezogen auf die nach Frauenanteilen berechneten Rangplätze im unteren Mittelfeld. Bei der Gruppe der Studierenden bildet sie sogar das Schlusslicht. Dies führt für die Hochschule insgesamt zur letzten Platzierung im Vergleich aller 16 Fachhochschulen (Mittelwert 13,0).

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Hochschule Ruhr West			NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Fachhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat	(-)	(-)	(-)	36,5 %	37,6 %
Senat	5	8	38,5 %	25,9 %	26,8 %
Rektorat	0	4	0,0 %	23,9 %	22,9 %
davon					
RektorIn	0	1	0,0 %	31,3 %	18,9 %
ProrektorInnen	0	2	0,0 %	20,0 %	24,5 %
KanzlerIn	0	1	0,0 %	26,7 %	22,2 %
Dekanate	0	8	0,0 %	15,3 %	16,3 %
davon					
DekanInnen	0	4	0,0 %	10,9 %	10,8 %
ProdekanInnen	0	4	0,0 %	18,5 %	21,0 %
StudiendekanInnen	(-)	(-)	(-)	16,7 %	15,2 %
Dezernate	1	3	25,0 %	35,8 %	39,8 %

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen	(-)	39	(-)	(-)	15,4 %	(-)	-4,5
Ha. wiss. Personal	(-)	32	(-)	(-)	34,4 %	(-)	-5,2
MTV	(-)	63	(-)	(-)	61,9 %	(-)	-5,2
Studierende	(-)	850	(-)	(-)	16,4 %	(-)	-29,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2011

3	Studierende		Ha. wiss. Personal		ProfessorInnen		Ø-Abweichung
	HS Ruhr West	Differenz zu NRW	HS Ruhr West	Differenz zu NRW	HS Ruhr West	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	6,5 %	-13,6	23,1 %	2,4	5,9 %	-4,0	-5,1
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	32,1 %	-16,1	85,7 %	44,8	37,5 %	16,0	14,9
Mathematik, Naturwissenschaften	0,0 %	-35,8	16,7 %	-12,7	15,4 %	1,8	-15,6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

4	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	HS Ruhr West	Diff. zu NRW	HS Ruhr West	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	5,1 %	-1,3	0,0 %	-23,0
Ha. wiss. Personal	0,0 %	-11,4	(-)	(-)
Studierende (BildungsinländerInnen)	6,8 %	2,9	31,0 %	-16,3
Studierende (BildungsausländerInnen)	0,8 %	-7,1	14,3 %	-34,3
Durchschnittliche Differenz		-4,2		-24,5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2011

5	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Prof.Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Ruhr West	2011	16	10	13	13,0	14

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen. Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Fachhochschulen (deren Anzahl 2011 16 beträgt).

Gender-Datenprofil Fachhochschule Münster

1 Leitungsgremien 2013

Der Frauenanteil gestaltet sich an der Fachhochschule Münster innerhalb der einzelnen Leitungsgremien sehr unterschiedlich. Während der Hochschulrat über eine geschlechterparitätische Besetzung verfügt, beträgt der Frauenanteil in den Dezernaten 40 Prozent; beide Leitungsebenen liegen damit deutlich über dem Durchschnitt aller NRW-Fachhochschulen. Anders sieht es dagegen beim Senat, dem Rektorat und den Dekanaten aus. Mit nur drei Frauen, aber 25 Männern weisen vor allem die Dekanate eine Abweichung vom NRW-Durchschnitt nach unten auf, wobei der Anteil der leitenden Dekaninnen über dem Landesdurchschnitt liegt. In Senat und Rektorat finden sich Frauenanteile von jeweils 20 Prozent, was ebenfalls unterdurchschnittlich ist. Doch ist in diesem Zusammenhang hervorzuheben, dass die Fachhochschule Münster von einer Präsidentin geleitet wird.

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Der Blick auf die Entwicklung der Personenzahlen zwischen 2001 und 2011 zeigt über alle Statusgruppen hinweg eine Zunahme, die vor allem beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und bei den Mitarbei-

terInnen aus Technik und Verwaltung sehr deutlich ausfällt. Für die Entwicklung der Frauenanteile an diesen Statusgruppen kann jedoch keine ähnlich starke Erhöhung beobachtet werden. Zwar waren 2011 38 Prozent der Beschäftigten des wissenschaftlichen Personals weiblich, was einer Zuwachsrate von fünf Prozentpunkten entspricht, und auch in Technik und Verwaltung hat sich der Anteil der Mitarbeiterinnen leicht um drei Prozentpunkte gesteigert, doch befinden sich beide Gruppen damit – für die MTV deutlich – unter dem durchschnittlichen Frauenanteil an nordrhein-westfälischen Hochschulen.

3 Frauenanteile nach Fächer- und Statusgruppen 2011

Der Blick auf die Frauenanteile der – nach Studierenden gemessenen – Schwerpunktfächergruppen Ingenieurwissenschaften sowie Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zeichnet sich über die verschiedenen Statusgruppen hinweg ein sehr stereotypes Bild. So liegt der Studentinnenanteil in den Ingenieurwissenschaften bei 20 Prozent, in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften hat er dagegen die Geschlechterparität erreicht. Während sich in den Ingenieurwissenschaften der Frauenanteil am hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal auf dem Niveau der Statusgruppe der Studierenden befindet und erst bei den ProfessorInnen deutlich abnimmt, lässt sich bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bereits auf der Ebene der wissenschaftlichen Beschäftigten eine Differenz zur Geschlechterverteilung unter den Studierenden finden. Bei den Professuren sind schließlich nur 20 Prozent der Stellen mit Wissenschaftlerinnen besetzt.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Über alle Statusgruppen hinweg liegt die Fachhochschule Münster bezogen auf den Anteil von Hochschulangehörigen ohne deutschen Pass unter dem Durchschnitt aller nordrhein-westfälischen Hochschulen. Am deutlichsten weicht sie von diesem bei den hauptamtlichen wissenschaftlichen Beschäftigten nach unten ab, sodass sich hier eine Differenz zu NRW von acht Prozentpunkten feststellen lässt. Auffällig ist auch, dass an der Fachhochschule Münster keine einzige Professorin mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit unterrichtet.

5 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011 und 2007

Bei den nach den Frauenanteilen berechneten Rangplätzen hat sich die Fachhochschule Münster im Vergleich zu 2007 über alle Statusgruppen hinweg deutlich verschlechtert. Besonders stark wird dies beim Professorinnenanteil sichtbar, hier ist sie von der vierten auf die achte Position gefallen. Damit belegt die Fachhochschule Münster im Vergleich der 16 Fachhochschulen insgesamt eine Platzierung im vorderen Mittelfeld (Mittelwert: 7,3).

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Fachhochschule Münster			NRW		
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Fachhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)	
Hochschulrat	4	4	50,0 %	36,5 %	37,6 %	
Senat	4	16	20,0 %	25,9 %	26,8 %	
Rektorat	1	4	20,0 %	23,9 %	22,9 %	
davon						
RektorIn	1	0	100,0 %	31,3 %	18,9 %	
ProrektorInnen	0	3	0,0 %	20,0 %	24,5 %	
KanzlerIn	0	1	0,0 %	26,7 %	22,2 %	
Dekanate	3	25	10,7 %	15,3 %	16,3 %	
davon						
DekanInnen	2	10	16,7 %	10,9 %	10,8 %	
ProdekanInnen	1	12	7,7 %	18,5 %	21,0 %	
StudiendekanInnen	0	3	0,0 %	16,7 %	15,2 %	
Dezernate	2	3	40,0 %	35,8 %	39,8 %	

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen	220	245	11,4 %	14,5 %	19,2 %	4,6	-0,7
Ha. wiss. Personal	161	308	91,3 %	32,9 %	38,0 %	5,1	-1,6
MTV	248	353	42,3 %	53,2 %	55,8 %	2,6	-11,3
Studierende	9.203	10.643	15,6 %	40,0 %	38,7 %	-1,3	-7,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2011

3	Studierende		Ha. wiss. Personal		ProfessorInnen		Ø-Abweichung
	FH Münster	Differenz zu NRW	FH Münster	Differenz zu NRW	FH Münster	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	19,6 %	-0,5	20,7 %	0,0	9,6 %	-0,3	-0,3
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	51,6 %	3,4	45,1 %	4,2	20,0 %	-1,5	2,0
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	84,5 %	20,4	82,6 %	29,9	33,3 %	9,8	20,0
Kunst, Kunstwissenschaft	59,4 %	-0,7	0,0 %	-46,9	40,0 %	11,4	-12,1
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	79,0 %	14,7	100,0 %	49,9	70,0 %	52,6	39,0
Mathematik, Naturwissenschaften	6,0 %	-29,8	25,4 %	-4,0	3,3 %	-10,3	-14,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

4	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	FH Münster	Diff. zu NRW	FH Münster	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	1,6 %	-4,7	0,0 %	-23,0
Ha. wiss. Personal	3,6 %	-7,9	54,5 %	15,9
Studierende (BildungsinländerInnen)	1,8 %	-2,2	43,8 %	-3,6
Studierende (BildungsausländerInnen)	5,3 %	-2,7	46,6 %	-2,0
Durchschnittliche Differenz		-4,4		-3,2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2011

5	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Prof.Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
	2011	6	8	8	7,3	6
	2007	4	5	4	4,3	4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Fachhochschulen (deren Anzahl 2011 16 und 2007 zwölf beträgt).

Gender-Datenprofil Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

Sankt Augustin, Hennesse,
Rheinbach

1 Leitungsgremien 2013

Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg weist nicht nur im Hochschulrat einen Frauenanteil (38 Prozent) auf, der über dem Landesdurchschnitt liegt, sondern auch in einem weiteren Leitungsgremium, dem Senat. Dort liegt der Anteil an weiblichen stimmberechtigten Mitgliedern mit 41 Prozent sogar weit über dem Landesdurchschnitt aller Fachhochschulen (plus 15 Prozentpunkte). Diese hohen Frauenanteile in den Leitungsgremien setzen sich nicht auf der Ebene des Präsidiums und der Dekanate fort. So ist kein einziges Präsidiumsmitglied weiblich und die einzige Frau in den Dekanaten ist als Prodekanin tätig. Hingegen werden zwei von fünf Dezernaten von einer Frau geleitet (40 Prozent).

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Obwohl in den Jahren 2001 und 2011 der Anteil an ProfessorInnen zugenommen hat, ist der Frauenanteil an dieser Statusgruppe konstant geblieben. Auch die Steigerung des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals führte nicht zu einer Erhöhung

des Frauenanteils. Hier verringerte er sich sogar um zwölf Prozentpunkte. Lediglich die MTV und die Studierenden verzeichnen eine wenn auch geringe Erhöhung ihres Frauenanteils. Trotzdem liegen die Studierenden ebenfalls zwölf Prozentpunkte unter dem landesweiten Durchschnitt.

3 Frauenanteile nach Fächer- und Statusgruppen 2011

In den Schwerpunktfächern der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie der Mathematik und den Naturwissenschaften, aber auch in den Ingenieurwissenschaften ist der Studentinnenanteil unter dem Landesdurchschnitt. Bezogen auf den Frauenanteil innerhalb dieser Fächer zeichnet sich für die weiteren Statusgruppen ein heterogenes Bild. So ist beispielsweise das hauptamtliche wissenschaftliche Personal im Bereich der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften paritätisch besetzt und liegt mit neun Prozentpunkten über dem Landesdurchschnitt, während sowohl die Zahl der Studentinnen als auch diejenige der Professorinnen leicht darunter rangiert. In der Mathematik und den Naturwissenschaften hebt sich vor allem der Frauenanteil bei den ProfessorInnen deutlich ab, der mit 30 Prozent 17 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt liegt. Die Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften weist zwar unter den Studierenden eine negative Differenz zum Landesdurchschnitt auf, nicht jedoch in Bezug auf das hauptamtliche wissenschaftliche Personal und die Professuren, die zu 25 bzw. zu 17 Prozent mit Frauen besetzt sind.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Insgesamt sind die Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit an der HS Bonn-Rhein-Sieg eher unterdurchschnittlich vertreten. Auch der Frauenanteil an dieser Gruppe liegt teilweise deutlich unter dem NRW-Schnitt. So findet sich keine Professorin unter den internationalen Hochschulangehörigen. Bei den Studierenden nehmen die Bildungsinländerinnen einen Anteil von 30 Prozent ein. Bei den BildungsausländerInnen erreicht der Frauenanteil fast die 50-Prozent-Marke, liegt aber trotzdem immer noch knapp unter dem Durchschnitt.

5 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011 und 2007

Die HS Bonn-Rhein-Sieg konnte ihre guten Wertungen aus dem Jahr 2007 nicht halten. Vor allem im Bereich des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals sowie bei den ProfessorInnen ist sie deutlich zurückgefallen, beim wissenschaftlichen Personal hat sie sich sogar um acht Rangplätze verschlechtert. Insgesamt kommt die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg damit im Vergleich aller 16 Fachhochschulen nur noch auf eine Platzierung im Mittelfeld (Mittelwert: 7,3).

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Hochschule Bonn-Rhein-Sieg			NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Fachhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat	3	5	37,5%	36,5%	37,6%
Senat	7	10	41,2%	25,9%	26,8%
Rektorat	0	5	0,0%	23,9%	22,9%
davon					
RektorIn	0	1	0,0%	31,3%	18,9%
ProrektorInnen	0	3	0,0%	20,0%	24,5%
KanzlerIn	0	1	0,0%	26,7%	22,2%
Dekanate	1	9	10,0%	15,3%	16,3%
davon					
DekanInnen	0	5	0,0%	10,9%	10,8%
ProdekanInnen	1	4	20,0%	18,5%	21,0%
StudiendekanInnen	(-)	(-)	(-)	16,7%	15,2%
Dezernate	2	3	40,0%	35,8%	39,8%

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen	79	123	55,7%	24,1%	23,6%	-0,5	3,7
Ha. wiss. Personal	64	155	142,2%	48,4%	36,8%	-11,7	-2,8
MTV	79	162	105,1%	73,4%	74,7%	1,3	7,6
Studierende	2.263	6.198	173,9%	30,9%	33,8%	2,9	-12,2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2011

3	Studierende		Ha. wiss. Personal		ProfessorInnen		Ø-Abweichung
	HS Bonn-Rhein-Sieg	Differenz zu NRW	HS Bonn-Rhein-Sieg	Differenz zu NRW	HS Bonn-Rhein-Sieg	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	47,6%	-0,6	50,0%	9,1	21,1%	-0,5	2,7
Mathematik, Naturwissenschaften	28,3%	-7,5	33,3%	3,9	30,2%	16,6	4,3
Ingenieurwissenschaften	10,0%	-10,1	25,0%	4,3	16,7%	6,8	0,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

4	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	HS Bonn-Rhein-Sieg	Diff. zu NRW	HS Bonn-Rhein-Sieg	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	1,6%	-4,8	0,0%	-23,0
Ha. wiss. Personal	9,0%	-2,4	42,9%	4,2
Studierende (BildungsinländerInnen)	4,5%	0,6	30,1%	-17,2
Studierende (BildungsausländerInnen)	8,7%	0,7	47,5%	-1,1
Durchschnittliche Differenz		-1,5		-9,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2011 und 2007

5	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Prof. Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Bonn-Rhein-Sieg	2011	9	9	4	7,3	6
HS Bonn-Rhein-Sieg	2007	8	1	1	3,3	3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Fachhochschulen (deren Anzahl 2011 16 und 2007 zwölf beträgt).

Gender-Datenprofil Hochschule für Musik Detmold

1 Leitungsgremien 2013

Der Senat der Hochschule für Musik Detmold liegt mit einem Frauenanteil von 31 Prozent knapp unter dem Landesdurchschnitt der nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen, aber immerhin über dem Durchschnitt aller Hochschulen. Weit unterdurchschnittlich ist jedoch der Frauenanteil im Rektorat, dem keine einzige Frau angehört. Ebenso wird keiner der drei Fachbereiche durch eine Dekanin geleitet, während die Prodekanate geschlechterparitätisch besetzt sind. Dem Kunsthochschulbeirat aller nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen gehören zwei Frauen und neun Männer an, somit befindet sich der Frauenanteil fast 20 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt aller Hochschulen.

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Im Zehnjahresvergleich konnte in allen Statusgruppen mit Ausnahme der Studierenden der Frauenanteil gesteigert werden. Besonders hervorzuheben ist die Erhöhung des Professorinnenanteils um knapp neun

Prozentpunkte, der mit gut 26 Prozent zudem deutlich über dem Landesdurchschnitt aller Hochschulen in NRW liegt. Allerdings fand diese Entwicklung im Rahmen eines deutlichen Abbaus an Professuren statt. Von der gleichzeitigen Aufstockung des hauptamtlichen künstlerischen und wissenschaftlichen Personals haben Frauen immerhin profitiert: Ihr Anteil hat mittlerweile die 40-Prozent-Marke überschritten. Trotz des Anstiegs der Frauenanteile unter allen Beschäftigten und trotz einer annähernden Geschlechterparität bei den Studierenden wird zugleich deutlich, dass der Frauenanteil mit jeder Hierarchiestufe nach oben hin jeweils stark abnimmt.

3 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

In Bezug auf die zahlenmäßig bedeutendsten Statusgruppen, die Professorinnen und die Studierendenschaft (vor allem die BildungsausländerInnen) ist die Hochschule für Musik Detmold international ausgerichtet. Der Gesamtanteil der Hochschulangehörigen ohne deutschen Pass liegt daher deutlich über dem Landesdurchschnitt. Der Frauenanteil gestaltet sich in diesem Zusammenhang jedoch sehr heterogen. Während drei von insgesamt nur vier hauptamtlichen künstlerischen und wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ohne deutsche Staatsangehörigkeit Frauen sind, sind unter den Professuren, die mit Personen ohne deutschen Pass besetzt sind, gegenüber dem NRW-Durchschnitt weniger Frauen zu finden.

4 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011 und 2007

Im Vergleich der sieben nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen rangiert die HfM Detmold beim Frauenanteil an den Studierenden auf Platz zwei und beim Anteil der Professorinnen an dritter Stelle. Lediglich in der Gruppe des hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals nimmt sie nur den fünften Rang ein. Im Vergleich zu 2007 zeigen sich kleinere Veränderungen im Bereich des Personals, jedoch hat sich der Mittelwert aller Statusgruppen nicht verändert. Im Vergleich zu den anderen Kunsthochschulen konnte sich die HfM Detmold jedoch verbessern und belegt einen vorderen Rang.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Hochschule für Musik Detmold			NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Kunst- und Musikhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Kunsthochschulbeirat	2	9	18,2 %	18,2 %	37,6 %
Senat	5	11	31,3 %	32,0 %	26,8 %
Rektorat	0	4	0,0 %	17,2 %	22,9 %
davon					
RektorIn	0	1	0,0 %	0,0 %	18,9 %
ProrektorInnen	0	2	0,0 %	13,3 %	24,5 %
KanzlerIn	0	1	0,0 %	42,9 %	22,2 %
Dekanate	2	6	25,0 %	26,2 %	16,3 %
davon					
DekanInnen	0	4	0,0 %	16,7 %	10,8 %
ProdekanInnen	2	2	50,0 %	33,3 %	21,0 %
StudiendekanInnen	(-)	(-)	(-)	0,0 %	15,2 %
Dezernate	(-)	(-)	(-)	50,0 %	39,8 %

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001-2011	2001	2011	Differenz 2001-2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen	79	53	-32,9 %	17,7 %	26,4 %	8,7	6,5
Ha. wiss. künstl. Personal	24	31	29,2 %	37,5 %	41,9 %	4,4	2,3
MTV	51	53	3,9 %	56,9 %	62,3 %	5,4	-4,9
Studierende	909	577	-36,5 %	57,3 %	54,4 %	-2,9	8,4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

3	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	HS für Musik Detmold	Diff. zu NRW	HS für Musik Detmold	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	26,4 %	20,0	14,3 %	-8,7
Ha. wiss. künstl. Personal	12,9 %	1,5	75,0 %	36,3
Studierende (BildungsinländerInnen)	6,2 %	2,3	47,2 %	-0,2
Studierende (BildungsausländerInnen)	40,7 %	32,8	60,4 %	11,8
Durchschnittliche Differenz		14,1		9,8

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunst- und Musikhochschulen 2011 und 2007

4	Jahr	Studierende	Ha. wiss. künstl. Personal	Prof.Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
	2011	2	5	3	3,3	2
	2007	2	4	4	3,3	3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Gasprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Kunst- und Musikhochschulen.

Gender-Datenprofil Kunstakademie Düsseldorf



1 Leitungsgremien 2013

Mit mehr als einem Drittel ist der Frauenanteil im Senat der Kunstakademie Düsseldorf überdurchschnittlich, jedoch sind neben den acht Senatorinnen keine weiteren Frauen auf der Leitungsebene vertreten. So sind das Rektorat und die Leitungen der beiden Fachbereiche ausschließlich mit Männern besetzt (acht Leitungspositionen insgesamt). Dem Kunsthochschulbeirat aller nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen gehören zwei Frauen und neun Männer an, somit befindet sich der Frauenanteil fast 20 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt aller Hochschulen.

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Der Zehnjahresvergleich zeigt, dass alle Statusgruppen mit Ausnahme der Studierenden den Frauenanteil steigern konnten, wobei die Studierenden immer noch mehrheitlich Frauen sind und damit deutlich über

dem Landesdurchschnitt liegen. Besonders deutlich ist die Erhöhung des Frauenanteils in der Gruppe des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals um zwölf Prozentpunkte, die mit einer erheblichen Personalaufstockung einhergeht. Bei den ProfessorInnen wurde mit einer Erhöhung um vier Prozentpunkte innerhalb einer Dekade gerade einmal der Landesdurchschnitt von einem Fünftel erreicht, nicht aber der (höhere) Durchschnitt der Kunsthochschulen.

3 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Der Anteil internationaler Hochschulangehöriger ohne deutschen Pass befindet sich an der Kunstakademie Düsseldorf insgesamt über dem Landesdurchschnitt. Dies ist vor allem auf die internationalen Professorinnen und Professoren zurückzuführen, die mit 31 Prozent hier zahlreich vertreten sind. Zugleich fällt die überdurchschnittliche Einbindung von BildungsausländerInnen und hier besonders von Frauen ins Gewicht. Beim hauptamtlichen künstlerischen und wissenschaftlichen Personal, aber auch bei der Beteiligung von BildungsinländerInnen steht die Kunstakademie dagegen hinter den Hochschulen in NRW zurück. Der Frauenanteil der Hochschulangehörigen ohne deutsche Staatsangehörigkeit liegt in allen Statusgruppen über dem Landesdurchschnitt.

4 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011 und 2007

Die Kunstakademie Düsseldorf nimmt im Vergleich der sieben nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen beim Frauenanteil an den Studierenden und am hauptamtlichen künstlerischen und wissenschaftlichen Personal einen Platz im Mittelfeld ein. Sie liegt jedoch mit ihrem Professorinnenanteil auf dem vorletzten Rang. Im Vergleich zu 2007 hat die Kunstakademie ihren Rangplatz über alle Statusgruppen etwas verbessert (Mittelwert: 5,0), trotzdem befindet sie sich bezogen auf die Frauenanteile nach wie vor im hinteren Feld der Kunsthochschulen.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Kunstakademie Düsseldorf			NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Kunst- und Musikhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Kunsthochschulbeirat	2	9	18,2 %	18,2 %	37,6 %
Senat	8	14	36,4 %	32,0 %	26,8 %
Rektorat	0	4	0,0 %	17,2 %	22,9 %
davon					
RektorIn	0	1	0,0 %	0,0 %	18,9 %
ProrektorInnen	0	2	0,0 %	13,3 %	24,5 %
KanzlerIn	0	1	0,0 %	42,9 %	22,2 %
Dekanate	0	4	0,0 %	26,2 %	16,3 %
davon					
DekanInnen	0	2	0,0 %	16,7 %	10,8 %
ProdekanInnen	0	2	0,0 %	33,3 %	21,0 %
StudiendekanInnen	(-)	(-)	(-)	0,0 %	15,2 %
Dezernate	(-)	(-)	(-)	50,0 %	39,8 %

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen	31	35	12,9 %	16,1 %	20,0 %	3,9	0,1
Ha. wiss. künstl. Personal	6	22	266,7 %	33,3 %	45,5 %	12,1	5,9
MTV	39	42	7,7 %	59,0 %	69,0 %	10,1	1,9
Studierende	460	566	23,0 %	56,7 %	53,4 %	-3,4	7,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

3	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	Kunstakademie Düsseldorf	Diff. zu NRW	Kunstakademie Düsseldorf	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	31,4 %	25,0	27,3 %	4,3
Ha. wiss. künstl. Personal	9,1 %	-2,3	100,0 %	61,3
Studierende (BildungsinländerInnen)	2,7 %	-1,3	53,3 %	6,0
Studierende (BildungsausländerInnen)	17,7 %	9,7	57,0 %	8,4
Durchschnittliche Differenz		7,8		20,0

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunst- und Musikhochschulen 2011 und 2007

4	Jahr	Studierende	Ha. wiss. künstl. Personal	Prof.Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
	2011	5	4	6	5,0	6
	2007	4	6	7	5,7	7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Gasprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Kunst- und Musikhochschulen.

Gender-Datenprofil Robert Schumann Hochschule Düsseldorf



1 Leitungsgremien 2013

An der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf setzt sich der Senat aus fünf Frauen und zwölf Männern zusammen. Der Frauenanteil von 29 Prozent liegt damit nur leicht unter dem Landesdurchschnitt der Kunsthochschulen. Hervorzuheben ist, dass die Robert Schumann Hochschule über eine Kanzlerin verfügt. Auf der Leitungsebene der Fachbereiche ist jedoch keine Frau vertreten. Dem Kunsthochschulbeirat aller nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen gehören zwei Frauen und neun Männer an, somit liegt der Frauenanteil am Hochschulrat fast 20 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt aller Hochschulen.

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Im Zehnjahresvergleich konnte in der Statusgruppe der ProfessorInnen der Frauenanteil um fünf Prozentpunk-

te gesteigert werden, dennoch liegt er zwei Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt aller Hochschulen in NRW und noch einmal stärker unter dem Durchschnitt der Kunsthochschulen. Auch der Frauenanteil der Studierenden liegt auf einem für Kunsthochschulen unterdurchschnittlichen Niveau deutlich unterhalb der 50-Prozent-Marke, was sich zwischen 2001 und 2011 kaum verändert hat. Der Frauenanteil an der Gruppe der MitarbeiterInnen aus Technik und Verwaltung ist leicht gesunken. Beim hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ist vor allem der nochmalige Abbau eines ohnehin geringen Niveaus bemerkenswert. Von den verbliebenen vier MitarbeiterInnen sind immerhin zwei Frauen.

3 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Bezogen auf internationale Hochschulangehörige ohne deutsche Staatsangehörigkeit liegt die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf bei allen Statusgruppen über dem Durchschnitt der Hochschulen in NRW (zwischen neun und 14 Prozentpunkten). Dies trifft auch für die Frauenanteile unter diesen Hochschulangehörigen zu, die über alle Statusgruppen hinweg überdurchschnittlich ausgeprägt sind. Besonders hervorzuheben ist, dass Frauen eine deutliche Mehrheit der internationalen Studierenden

stellen und dass vor allem Bildungsinländerinnen überdurchschnittlich repräsentiert sind.

4 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011 und 2007

Im Vergleich der sieben Kunsthochschulen in NRW befindet sich die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf beim Frauenanteil an den Studierenden auf dem vorletzten Platz und beim Professorinnenanteil sogar an letzter Stelle. Der Vergleich zu 2007 zeigt, dass sich die Robert Schumann Hochschule hinsichtlich dieser beiden Statusgruppen nicht verbessern konnte, sondern im Gegenteil mittlerweile das Schlusslicht unter den Kunsthochschulen bildet.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Robert Schumann Hochschule Düsseldorf			NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Kunst- und Musikhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Kunsthochschulbeirat	2	9	18,2 %	18,2 %	37,6 %
Senat	5	12	29,4 %	32,0 %	26,8 %
Rektorat	1	3	25,0 %	17,2 %	22,9 %
davon					
RektorIn	0	1	0,0 %	0,0 %	18,9 %
ProrektorInnen	0	2	0,0 %	13,3 %	24,5 %
KanzlerIn	1	0	100,0 %	42,9 %	22,2 %
Dekanate	0	3	0,0 %	26,2 %	16,3 %
davon					
DekanInnen	0	2	0,0 %	16,7 %	10,8 %
ProdekanInnen	0	1	0,0 %	33,3 %	21,0 %
StudiendekanInnen	(-)	(-)	(-)	0,0 %	15,2 %
Dezernate	(-)	(-)	(-)	50,0 %	39,8 %

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen	38	45	18,4 %	13,2 %	17,8 %	4,6	-2,1
Ha. wiss. künstl. Personal	6	4	-33,3 %	16,7 %	50,0 %	33,3	10,4
MTV	28	37	32,1 %	57,1 %	54,1 %	-3,1	-13,1
Studierende	608	632	3,9 %	45,2 %	44,8 %	-0,5	-1,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

3	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	Robert Schumann HS Düsseldorf	Diff. zu NRW	Robert Schumann HS Düsseldorf	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	15,6 %	9,2	28,6	5,6
Ha. wiss. künstl. Personal	25,0 %	13,6	100,0	61,3
Studierende (BildungsinländerInnen)	15,2 %	11,2	61,5	14,1
Studierende (BildungsausländerInnen)	20,7 %	12,8	57,3	8,6
Durchschnittliche Differenz		11,7		22,4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunst- und Musikhochschulen 2011 und 2007

4	Jahr	Studierende	Ha. wiss. künstl. Personal	Prof.Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
	2011	6	3	7	5,3	7
	2007	6	5	5	5,3	6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Casprig/Kortendiek/Munst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Kunst- und Musikhochschulen.

Gender-Datenprofil Folkwang Universität der Künste

Essen, Bochum, Dortmund, Duisburg



1 Leitungsgremien 2013

An der Folkwang Universität der Künste gehören dem Senat sieben Frauen und 15 Männer als stimmberechtigte Mitglieder an. Der Frauenanteil von 32 Prozent liegt im Landesdurchschnitt der nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen. Im Rektorat ist dagegen keine Frau vertreten. Drei von vier Fachbereichen werden von einem Dekan geleitet, nur einer von einer Dekanin. Dem Kunsthochschulbeirat aller nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen gehören zwei Frauen und neun Männer an, somit befindet sich der Frauenanteil fast 20 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt aller Hochschulen. Der Frauenanteil an den Dezernatsleitungen (zwei von fünf) liegt mit 40 Prozent zwar im Landesdurchschnitt, bleibt allerdings unter dem Durchschnitt der Kunsthochschulen.

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Im Vergleich zwischen 2001 und 2011 konnten in den Statusgruppen ProfessorInnen und MitarbeiterInnen aus

Technik und Verwaltung die Frauenanteile erhöht werden. Während die Erhöhung des Frauenanteils im MTV-Bereich mit zehn Prozentpunkten beträchtlich ist, fällt sie für den Anteil von Professorinnen mit drei Prozentpunkten innerhalb einer Dekade eher gering aus, besonders angesichts der zahlenmäßigen Aufstockung der Professuren in diesem Zeitraum. Auffällig ist der (relative) Rückgang an Studentinnen um vier Prozentpunkte bei gleichzeitig stark angestiegenen Studierendenzahlen.

3 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Die Folkwang Universität der Künste weist stark überdurchschnittliche Anteile sowohl an internationalen ProfessorInnen als auch an studierenden BildungsausländerInnen auf. Der Anteil des künstlerischen und wissenschaftlichen Personals ohne deutschen Pass fällt jedoch unterdurchschnittlich aus. Während die Anteile ausländischer Hochschulangehöriger also zwischen den verschiedenen Statusgruppen stark differieren, zeichnet sich bezüglich der Beteiligung von Frauen an dieser Personengruppe ein einheitliches Bild. Sowohl bei den Professuren als auch bei der Studierendenschaft liegt die Folkwang Universität hier zwischen elf und 16 Prozentpunkten über dem Landesdurchschnitt (der Frauenanteil beim ausländischen künstlerischen und wissenschaftlichen Personal ist aufgrund der geringen Fallzahl nicht interpretierbar.)

4 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011 und 2007

Bezogen auf den Frauenanteil an den Studierenden rangiert die Folkwang Universität der Künste im Vergleich der sieben nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen im oberen Mittelfeld. Im künstlerischen und wissenschaftlichen Personal sind Frauen dagegen vergleichsweise weniger repräsentiert: Der Frauenanteil am hauptamtlichen Personal unterhalb der Professur rangiert auf der vorletzten Position, bei den Professuren liegt er nur einen Rang höher. Im Vergleich zu 2007 hat sich die Folkwang Universität (Mittelwert: 4,7) geringfügig verschlechtert, wodurch sie sich unter den Kunsthochschulen im unteren Mittelfeld befindet.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Folkwang Universität der Künste			NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Kunst- und Musikhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Kunsthochschulbeirat	2	9	18,2 %	18,2 %	37,6 %
Senat	7	15	31,8 %	32,0 %	26,8 %
Rektorat	0	5	0,0 %	17,2 %	22,9 %
davon					
RektorIn	0	1	0,0 %	0,0 %	18,9 %
ProrektorInnen	0	3	0,0 %	13,3 %	24,5 %
KanzlerIn	0	1	0,0 %	42,9 %	22,2 %
Dekanate	1	7	12,5 %	26,2 %	16,3 %
davon					
DekanInnen	1	3	25,0 %	16,7 %	10,8 %
ProdekanInnen	0	4	0,0 %	33,3 %	21,0 %
StudiendekanInnen	(-)	(-)	(-)	0,0 %	15,2 %
Dezernate	2	3	40,0 %	50,0 %	39,8 %

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen	87	100	14,9 %	18,4 %	21,0 %	2,6	1,1
Ha. wiss. künstl. Personal	23	51	121,7 %	39,1 %	39,2 %	0,1	-0,4
MTV	53	112	111,3 %	47,2 %	57,1 %	10,0	-10,0
Studierende	799	1.457	82,4 %	58,3 %	54,4 %	-4,0	8,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

3	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	Folkwang U der Künste	Diff. zu NRW	Folkwang U der Künste	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	23,0 %	16,6	34,8 %	11,8
Ha. wiss. künstl. Personal	7,8 %	-3,6	50,0 %	11,3
Studierende (BildungsinländerInnen)	3,4 %	-0,6	63,3 %	15,9
Studierende (BildungsausländerInnen)	28,7 %	20,7	59,8 %	11,2
Durchschnittliche Differenz		8,3		12,6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunst- und Musikhochschulen 2011 und 2007

4	Jahr	Studierende	Ha. wiss. künstl. Personal	Prof.Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
Folkwang U der Künste	2011	3	6	5	4,7	5
Folkwang U der Künste	2007	3	3	6	4,0	5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Gasprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Kunst- und Musikhochschulen.

Gender-Datenprofil Hochschule für Musik und Tanz Köln

 Hochschule
für Musik Köln

I Leitungsgremien 2013

An der Hochschule für Musik und Tanz Köln beträgt der Frauenanteil an den stimmberechtigten Senatsmitgliedern 18 Prozent und liegt damit 14 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt aller Kunsthochschulen. Ein Viertel der Rektoratsmitglieder ist weiblich und die Hochschule wird von einer Kanzlerin als Verwaltungschefin geleitet. Mit 42 Prozent ordnet sich der Frauenanteil auf der Leitungsebene der Dekanate weit über dem Landesdurchschnitt ein, ebenso der Anteil an DekanInnen, der sich auf ein Drittel beläuft. Dem Kunsthochschulbeirat aller nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen gehören zwei Frauen und neun Männer an, somit befindet sich der Frauenanteil am Hochschulrat fast 20 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt aller Hochschulen. Besonders hervorzuheben ist, dass drei der vier Dezentrate von Frauen geführt werden.

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Im Zehnjahresvergleich konnte in allen Statusgruppen mit Ausnahme der Studierenden der Frauenanteil gesteigert werden. Der Anteil an Professorinnen nahm in diesem Zeitraum um vier Prozentpunkte auf 26 Prozent zu und liegt damit über dem Landesdurchschnitt der Hochschulen in NRW. Insgesamt stellen Frauen in allen Statusgruppen – außer unter den ProfessorInnen – die Mehrheit. An der Hochschule für Musik und Tanz Köln sank die Zahl der Studierenden innerhalb der Dekade insgesamt um 11 Prozent. Im Zuge dessen ist vor allem der Anteil an Studentinnen leicht gesunken.

3 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Internationale Hochschulangehörige ohne deutsche Staatsangehörigkeit sind an der Hochschule für Musik und Tanz Köln im Vergleich zu den NRW-Hochschulen in allen Statusgruppen überdurchschnittlich vertreten (ihr Anteil liegt insgesamt 18 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt). Ähnlich verhält es sich bei den Frauen innerhalb dieser Gruppe: Sie sind in fast allen Statusgruppen überdurchschnittlich repräsentiert. Einzige Ausnahme bilden dabei die Professorinnen, deren Anteil mit 23 Prozent lediglich dem Landesdurchschnitt entspricht.

4 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011 und 2007

Im Vergleich der sieben nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen rangiert die Hochschule für Musik und Tanz Köln beim Frauenanteil an Studierenden und ProfessorInnen im Mittelfeld, beim hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal unterhalb der Professur sogar an vorderer Position. Die Hochschule für Musik und Tanz hat sich gegenüber 2007 leicht verschlechtert (Mittelwert: 3,3), dennoch nimmt sie insgesamt nach wie vor einen vorderen Rang unter den Kunsthochschulen ein.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Hochschule für Musik und Tanz Köln			NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Kunst- und Musikhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Kunsthochschulbeirat	2	9	18,2 %	18,2 %	37,6 %
Senat	2	9	18,2 %	32,0 %	26,8 %
Rektorat	1	3	25,0 %	17,2 %	22,9 %
davon					
RektorIn	0	1	0,0 %	0,0 %	18,9 %
ProrektorInnen	0	2	0,0 %	13,3 %	24,5 %
KanzlerIn	1	0	100,0 %	42,9 %	22,2 %
Dekanate	8	11	42,1 %	26,2 %	16,3 %
davon					
DekanInnen	2	4	33,3 %	16,7 %	10,8 %
ProdekanInnen	6	7	46,2 %	33,3 %	21,0 %
StudiendekanInnen	(-)	(-)	(-)	0,0 %	15,2 %
Dezernate	3	1	75,0 %	50,0 %	39,8 %

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen	110	121	10,0 %	21,8 %	25,6 %	3,8	5,7
Ha. wiss. künstl. Personal	25	22	-12,0 %	52,0 %	59,1 %	7,1	19,5
MTV	63	87	38,1 %	54,0 %	63,2 %	9,3	-3,9
Studierende	1.675	1.485	-11,3 %	57,8 %	53,4 %	-4,4	7,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

3	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	HS für Musik Köln	Diff. zu NRW	HS für Musik Köln	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	24,8 %	18,4	23,3 %	0,4
Ha. wiss. künstl. Personal	40,9 %	29,5	55,6 %	16,9
Studierende (BildungsinländerInnen)	18,3 %	14,3	58,1 %	10,7
Studierende (BildungsausländerInnen)	19,4 %	11,4	58,7 %	10,1
Durchschnittliche Differenz		18,4		9,5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunst- und Musikhochschulen 2011 und 2007

4	Jahr	Studierende	Ha. wiss. künstl. Personal	Prof.Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
	2011	4	2	4	3,3	2
	2007	5	1	3	3,0	1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Gasprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Kunst- und Musikhochschulen.

Gender-Datenprofil Kunsthochschule für Medien Köln

I Leitungsgremien 2013

An der Kunsthochschule für Medien Köln gehören dem Senat vier Frauen und neun Männer als stimmberichtigte Mitglieder an, was einem Frauenanteil von 31 Prozent und damit fast dem Landesdurchschnitt der Kunsthochschulen entspricht. Das Rektorat ist geschlechterparitatisch besetzt und eine Kanzlerin leitet die Verwaltung. Dem Kunsthochschulbeirat aller nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen gehören zwei Frauen und neun Männer an, somit befindet sich der Frauenanteil fast 20 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt aller Hochschulen. Bezogen auf den Frauenanteil an den Hochschulleitungen und Führungspositionen der nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen rangiert die Kunsthochschule für Medien im vorderen Mittelfeld.

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Im Vergleich der Jahre 2001 und 2011 wurde in allen Statusgruppen der Frauenanteil erhöht. Besonders hervorzuheben ist die Steigerung des Professorinnenanteils auf 30 Prozent (plus 17 Prozentpunkte) – der damit weit über dem Durchschnitt an den Hochschulen in NRW liegt. Noch stärker als bei den Professorinnen nahm der Anteil der hauptamtlichen künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an der Kunsthochschule für Medien Köln zu (plus 37 Prozentpunkte). Der Anteil an Studentinnen stieg dagegen trotz eines deutlichen Zuwachses an Studierenden nur leicht und liegt weiterhin unter dem Landesdurchschnitt.

3 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Der Gesamtanteil der internationalen Hochschulangehörigen ohne deutschen Pass liegt an der Kunsthochschule für Medien Köln um zehn Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt. Vor allem die Gruppen der ProfessorInnen und studierenden BildungsausländerInnen stechen dabei hervor; rund jede oder jeder Fünfte besitzt hier eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit. Auch

die Frauenanteile an den Personen ohne deutschen Pass gestalten sich im Landesvergleich insgesamt überdurchschnittlich.

4 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011 und 2007

Die Kunsthochschule für Medien Köln nimmt im Vergleich der sieben nordrhein-westfälischen Kunst- und Musikhochschulen beim Frauenanteil an den Studierenden den letzten Platz ein, jedoch liegt sie sowohl beim hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal als auch bei den Professorinnen jeweils an erster Stelle. Im Vergleich zu 2007 hat sich die Kunsthochschule für Medien Köln (Mittelwert: 3,0) deutlich verbessert und steht mittlerweile an der Spitze aller Kunsthochschulen in NRW.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

1	Kunsthochschule für Medien Köln			NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Kunst- und Musikhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Kunsthochschulbeirat	2	9	18,2 %	18,2 %	37,6 %
Senat	4	9	30,8 %	32,0 %	26,8 %
Rektorat	2	2	50,0 %	17,2 %	22,9 %
davon					
RektorIn	0	1	0,0 %	0,0 %	18,9 %
ProrektorInnen	1	1	50,0 %	13,3 %	24,5 %
KanzlerIn	1	0	100,0 %	42,9 %	22,2 %
Dekanate	(-)	(-)	(-)	26,2 %	16,3 %
davon					
DekanInnen	(-)	(-)	(-)	16,7 %	10,8 %
ProdekanInnen	(-)	(-)	(-)	33,3 %	21,0 %
StudiendekanInnen	(-)	(-)	(-)	0,0 %	15,2 %
Dezernate	(-)	(-)	(-)	50,0 %	39,8 %

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001-2011	2001	2011	Differenz 2001-2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen	32	27	-15,6 %	12,5 %	29,6 %	17,1	9,7
Ha. wiss. künstl. Personal	24	26	8,3 %	25,0 %	61,5 %	36,5	21,9
MTV	59	70	18,6 %	54,2 %	57,1 %	2,9	-10,0
Studierende	239	328	37,2 %	40,6 %	42,1 %	1,5	-4,0

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

3	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	Kunst-HS für Medien Köln	Diff. zu NRW	Kunst-HS für Medien Köln	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	25,9 %	19,5	28,6 %	5,6
Ha. wiss. künstl. Personal	15,4 %	4,0	100,0 %	61,3
Studierende (BildungsinländerInnen)	1,2 %	-2,8	50,0 %	2,6
Studierende (BildungsausländerInnen)	27,4 %	19,5	48,9 %	0,3
Durchschnittliche Differenz		10,1		17,5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunst- und Musikhochschulen 2011 und 2007

4	Jahr	Studierende	Ha. wiss. künstl. Personal	Prof.Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
	2011	7	1	1	3,0	1
	2007	7	2	2	3,7	4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Gasprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Kunst- und Musikhochschulen.

Gender-Datenprofil Kunstakademie Münster

1 Leitungsgremien 2013

Der Frauenanteil an den stimmberechtigten Senatsmitgliedern beträgt an der Kunstakademie Münster 38 Prozent und ist damit überdurchschnittlich hoch – sowohl bezogen auf den Landesdurchschnitt aller Hochschulen als auch auf den höheren Durchschnitt der Kunsthochschulen des Landes. Zum vierköpfigen Rektorat zählt nur eine Prorektorin. Dem Kunsthochschulbeirat aller nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen gehören zwei Frauen und neun Männer an, somit befindet sich der Frauenanteil fast 20 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt aller Hochschulen.

2 Statusgruppen im Vergleich 2001 und 2011

Der Zehnjahresvergleich zeigt nicht nur, dass die Kunstakademie Münster in allen Statusgruppen gewachsen ist, sondern auch, dass in den Statusgruppen der ProfessorInnen und

des hauptamtlichen künstlerischen und wissenschaftlichen Personals die Frauenanteile gesteigert werden konnten. Bei den Professorinnen erhöhte sich der Anteil auf mehr als ein Viertel und beim künstlerischen und wissenschaftlichen Personal beträgt er mittlerweile ein Drittel. Trotz eines leichten Rückgangs um zwei Prozentpunkte ist der Anteil der Studentinnen mit über zwei Dritteln bemerkenswert hoch.

3 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

Bei der Betrachtung der Anteile von internationalen Hochschulangehörigen ergibt sich an der Kunstakademie Münster zwischen den einzelnen Statusgruppen ein sehr gegensätzliches Bild. Während sich die ProfessorInnenschaft zu gut einem Viertel international zusammensetzt und BildungsausländerInnen immerhin ein Fünftel der Studierenden stellen, besitzen ausnahmslos alle hauptamtlichen künstlerischen und wissenschaftlichen Beschäftigten die deutsche Staatsangehörigkeit. Bei den Frauenanteilen an Personen ohne deutschen Pass lässt sich hervorheben, dass zum einen die Frauen bei den internationalen Studierenden überwiegen und dass zum anderen die internationale ProfessorInnenschaft an der Kunstakademie Münster zur Hälfte aus Frauen und Männern besteht.

4 Ränge nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich 2011 und 2007

Im Vergleich der sieben nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen rangiert die Kunstakademie Münster beim Frauenanteil an den Studierenden auf Platz eins und bei den Professorinnen an zweiter Stelle. Beim hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal belegt sie dagegen die letzte Position. Die Kunstakademie hat sich gegenüber 2007 geringfügig verschlechtert (Mittelwert: 3,3), jedoch nimmt sie unter den Kunsthochschulen nach wie vor einen vorderen Rang ein.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2013

I	Kunstakademie Münster			NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Kunst- und Musikhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Kunsthochschulbeirat	2	9	18,2 %	18,2 %	37,6 %
Senat	8	13	38,1 %	32,0 %	26,8 %
Rektorat	1	3	25,0 %	17,2 %	22,9 %
davon					
RektorIn	0	1	0,0 %	0,0 %	18,9 %
ProrektorInnen	1	1	50,0 %	13,3 %	24,5 %
KanzlerIn	0	1	0,0 %	42,9 %	22,2 %
Dekanate	(-)	(-)	(-)	26,2 %	16,3 %
davon					
DekanInnen	(-)	(-)	(-)	16,7 %	10,8 %
ProdekanInnen	(-)	(-)	(-)	33,3 %	21,0 %
StudiendekanInnen	(-)	(-)	(-)	0,0 %	15,2 %
Dezernate	1	2	33,3 %	50,0 %	39,8 %

Quelle: Eigene Erhebung (März 2013) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2001 und 2011

2	Personen			Frauenanteile			
	2001	2011	Veränderungsrate 2001–2011	2001	2011	Differenz 2001–2011	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
ProfessorInnen	18	22	22,2 %	22,2 %	27,3 %	5,1	7,4
Ha. wiss. künstl. Personal	12	15	25,0 %	16,7 %	33,3 %	16,7	-6,3
MTV	19	22	15,8 %	68,4 %	68,2 %	-0,2	1,0
Studierende	253	315	24,5 %	70,0 %	67,6 %	-2,3	21,6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2001 und 2011; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2011

3	Anteil an Statusgruppe insg.		Frauenanteil	
	Kunstakademie Münster	Diff. zu NRW	Kunstakademie Münster	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
ProfessorInnen	27,3 %	20,9	50,0 %	27,0
Ha. wiss. künstl. Personal	0,0 %	-11,4	(-)	0,0
Studierende (BildungsinländerInnen)	3,2 %	-0,8	80,0 %	32,6
Studierende (BildungsausländerInnen)	19,0 %	11,1	56,7 %	8,0
Durchschnittliche Differenz		4,9		22,6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunst- und Musikhochschulen 2011 und 2007

4	Jahr	Studierende	Ha. wiss. künstl. Personal	Prof.Innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
	2011	1	7	2	3,3	2
	2007	1	7	1	3,0	1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2011; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2007 entstammen dem Gender-Report 2010 (Becker/Gasprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 158ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Kunst- und Musikhochschulen.



Teil B

Gleichstellungspolitische Interventions- und Steuerungsmaßnahmen

1 Ziel- und Leistungsvereinbarung IV: Gender Mainstreaming und Hochschulsteuerung	219
2 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen	231
3 Familienfreundliche Hochschulen: Angebote zur Kinderbetreuung und Beratung	243
4 Gleichstellung an den Hochschulen: Steuerungsmodelle, Institutionalisierung, Arbeitsfelder	248

Die Auswertung der Daten und Strukturen zur Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen (vgl. Teil A) zeigt deutlich, dass trotz einer Steigerung der Frauenanteile in höheren Hierarchieebenen noch lange nicht von einer geschlechtergerechten Hochschullandschaft in Nordrhein-Westfalen gesprochen werden kann. Im Hinblick auf die vertikale Segregation besteht ein hoher Handlungsbedarf zur aktiven Erhöhung des Professorinnenanteils und des Frauenanteils in Leitungspositionen. Bezogen auf die horizontale Segregation gilt es vor allem, den Frauenanteil in den technischen Studienfächern zu steigern. Dies gilt in besonderem Maße für die Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, die auf der Ebene der Studierenden im Durchschnitt den geringsten Frauenanteil haben (vgl. Teil A, Kap. 4.1). Auch im Vergleich mit Entwicklungen in anderen Bundesländern wird sichtbar, dass es weiterer Anstrengungen und Initiativen bedarf, um die Geschlechtergerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen zu stärken, denn im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013 des CEWS nimmt NRW lediglich einen Platz im mittleren Feld ein (Löther 2013: 78f.).

Der Gender-Report 2010 endete mit dem Resümee, dass das „Tempo der Steigerung der Beteiligung von Frauen in Hochschule und Wissenschaft“ erhöht werden muss (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 485). Auf Landesebene wurde als eine Maßnahme dafür ein Gleichstellungsparameter für die Berechnung der Zuschüsse zum laufenden Betrieb eingeführt und die LOM für die Universitäten und Fachhochschulen neu geordnet. 10% des Verteilungsvolumens – das entspricht einem Gesamtvolumen von rund 52 Mio. Euro – wurden 2013 für Erfolge in der Gleichstellung, gemessen am Anteil der weiblich besetzten Professuren, verteilt. Dieser Faktor hat einen wichtigen Symbolwert für die Bedeutung der Gleichstellung in den Hochschulen. Die Kunst- und Musikhochschulen nehmen derzeit an der LOM nicht teil.¹

Im Folgenden wird nun danach gefragt, welche Maßnahmen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW seit dem Gender-Report 2010 ergriffen wurden, um dem Geschlechter-

rungleichgewicht auf vertikaler und horizontaler Ebene planvoll und nachhaltig entgegenzusteuern. In Ergänzung zu den statistischen Daten und Analysen zur Repräsentation von Frauen im Hochschulbereich wird das Augenmerk auf die konkrete Gleichstellungspraxis der Hochschulen gerichtet: Welche Zielsetzungen legen die Hochschulen fest, um die Gleichheit zwischen den Geschlechtern zu steigern? Welche Maßnahmen werden auf Fakultäts- und Fachbereichsebene ergriffen, um Frauen zu fördern? Wie werden Hochschulen familienfreundlich, welche Angebote zur Kinderbetreuung gibt es? Mit welchen Projekten und Maßnahmen sollen Gleichstellung und Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern vorangetrieben werden? Welches Gleichstellungsmanagement und -controlling haben die Hochschulen neben dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten implementiert? An diese Fragen anknüpfend werden folgende vier Bereiche gleichstellungspolitischer Interventions- und Steuerungsmaßnahmen in den Blick genommen:

- *Ziel- und Leistungsvereinbarungen IV* zwischen den einzelnen Hochschulen in Trägerschaft des Landes und dem Land Nordrhein-Westfalen (Geltungszeitraum 01.01.2012 bis 31.12.2013)
- *Frauenförderpläne* der Fachbereiche/Fakultäten und zentralen Einrichtungen nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) NRW (Art. 1 Abs. II § 5a)
- *Familienfreundliche Hochschule*, insbesondere unter dem Aspekt der Angebote zu Kinderbetreuung und Vereinbarkeit von Beruf/Studium an nordrhein-westfälischen Hochschulen
- *Gleichstellungsinitiativen und -management* an nordrhein-westfälischen Hochschulen (Projekte, Maßnahmen, Stabsstellen, Prorektorate, Gleichstellungsbeauftragte)

Die Ergebnisse werden in einer Querschnittsanalyse für alle Hochschultypen dargestellt, um ein Gesamtbild der Gleichstellungspraxis an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW zu liefern und notwendige Nachbesserungen sowie Interventionsbedarf auf hochschulpolitischer Ebene zu identifizieren. Prägnante Unterschiede zwischen den Universitäten, Fachhochschulen sowie den Kunst- und Musikhochschulen werden hierbei aufgegriffen. Ebenso werden Veränderungen seit dem Gender-Report 2010 betrachtet.

¹ Der Gleichstellungsparameter in der LOM wird in diesem Gender-Report nicht weiter betrachtet, da er erst 2012 neu eingeführt wurde und daher noch keine Entwicklungen zu beobachten sind. Für nähere Informationen siehe www.wissenschaft.nrw.de/hochschule/finanzierung/grundfinanzierung/leistungsorientierte-mittelverteilung

1 ZIEL- UND LEISTUNGSVEREINBARUNG IV: GENDER MAINSTREAMING UND HOCHSCHULSTEUERUNG

Seit 2002 werden in Nordrhein-Westfalen Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) als ein neues Instrument der Hochschulsteuerung zwischen den Hochschulen in Trägerschaft des Landes und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung geschlossen.² Die mittlerweile vierte Generation dieser Übereinkommen ist für den Zeitraum von Anfang 2012 bis Ende 2013 getroffen worden.³ Seitens des Wissenschaftsministeriums heißt es hierzu:

„Das Ministerium schließt mit jeder Hochschule Ziel- und Leistungsvereinbarungen ab. Darin werden weitere Entwicklungen in den Bereichen Forschung und Lehre, Gleichstellung, Internationalisierung, Transfer oder Diversity Management verabredet. Das Land sichert den Hochschulen finanzielle Planungssicherheit und eine Grundfinanzierung von mindestens 4,5 Milliarden Euro jährlich bis zum Jahr 2015 zu.“⁴

² Vgl. Website des MIWF NRW: www.wissenschaft.nrw.de/hochschule/hochschulen-in-nrw/ziel-und-leistungsvereinbarungen (Zugriff am 23.09.2013).

³ Die ZLV IV gelten für die Fachhochschulen und Universitäten in NRW, die Kunsthochschulen sind erst seit dem im Jahr 2008 in Kraft getretenen Kunsthochschulgesetz verpflichtet, Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Wissenschaftsministerium abzuschließen. Die im Gender-Report 2013 untersuchten ZLV der Kunst- und Musikhochschulen sind demnach die ersten Übereinkünfte zwischen den Hochschulen und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW.

⁴ www.wissenschaft.nrw.de/hochschule/hochschulen-in-nrw/ziel-und-leistungsvereinbarungen (Zugriff am 16.09.2013).

Die Absicht dieser Vereinbarungen ist es, dass sich die Hochschulleitungen und das Wissenschaftsministerium auf bestimmte Ziele und zu erreichende Leistungen verständigen, deren aktive Verfolgung Aufgabe der Hochschule ist und die von staatlicher Seite mit Anreizen und Unterstützungen finanzieller und nichtmonetärer Art unterlegt werden (z. B. in Bezug auf die Höhe der Mittelausstattung oder die Autonomiefreiräume der Hochschulen).

„Zielvereinbarungen folgen im Idealfall dem Prinzip von Leistung und Gegenleistung und schaffen zugleich eine Planungssicherheit für mehrere Jahre“ (In der Smitten/Jaeger 2012: 3). Wesentliche Teile der ZLV beinhalten Absprachen über Gender Mainstreaming-Maßnahmen als Strategie der Hochschulentwicklung, wodurch diese zu einem wichtigen gleichstellungspolitischen Instrument werden. Analog zum Gender-Report 2010 (Analyse der ZLV III) werden in diesem Report die aktuellen Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV IV) zwischen den Hochschulen und dem Wissenschaftsministerium näher betrachtet und auf Geschlechteraspekte untersucht.⁵

⁵ Gleichstellung wird mittlerweile als Querschnittsaufgabe verstanden und in die wesentlichen Konzepte und Dokumente der Hochschulen integriert, sodass einige Hochschulen ihre Gleichstellungsbemühungen bspw. in anderen Dokumenten als den ZLV (bspw. ihrem Zukunftskonzept) ausführlicher erläutern. Im Gender-Report 2013 werden jedoch lediglich die ZLV als Hochschulsteuerungselemente auf Gleichstellungsaspekte untersucht.

1.1 GLEICHSTELLUNGSASPEKTE IN DEN ZIELVEREINBARUNGEN

In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV IV) aller Hochschulen ist explizit ein Passus zur Gleichstellung⁶ aufgenommen, in dem die Hochschulen ihre Anstrengungen zur Gleichstellung der Geschlechter konkretisieren und die in der Laufzeit zu verfolgenden Ziele, Prioritäten und Maßnahmen festlegen.

Darüber hinaus enthalten viele ZLV der Universitäten und Fachhochschulen weitere Abschnitte, in denen

Gender-Aspekte integriert und damit noch einmal gesondert – in Ergänzung des Passus Gleichstellung – verdeutlicht werden (z. B. im Profil der Hochschule oder in Abschnitten zu Studium und Lehre bzw. Übergang Schule/Hochschule).⁷ Die Ausgestaltung und Schwerpunktsetzung der Gleichstellungsaspekte variiert von Hochschule zu Hochschule sowie unter den drei Hochschularten (Universitäten, Fachhochschulen, Kunst- und Musikhochschulen).⁸

⁶ In der Regel ist dies § 7 der Ziel- und Leistungsvereinbarungen. In den ZLV III wurde der Passus mit „Gender Mainstreaming“ überschrieben. Dies wird in den ZLV IV nicht fortgesetzt, sondern mit dem Begriff „Gleichstellung“ gearbeitet. Es ist zu vermuten, dass für Hochschulakteurinnen und -akteure der Begriff Gleichstellung präsenter ist als das Konzept des Gender Mainstreamings. Siehe zu den Einstellungen von Hochschulleitungen zu Gender Mainstreaming: Kamphans 2012.

⁷ Im Anhang sind die gleichstellungsrelevanten Passagen aus den aktuellen ZLV im Auszug dokumentiert. Die folgenden Auszüge/Belege aus den ZLV sind, wenn nicht durch einen Verweis auf den Weblink belegt, im Anhang einsehbar.

⁸ Die ZLV IV der Universitäten gelten auch für die Universitätskliniken, während es bei den ZLV III noch gesonderte Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen dem MIWF und den Universitätskliniken gab.

Im Folgenden werden jeweils die mehrheitlich getroffenen Übereinkünfte der einzelnen Hochschularten dargestellt, um deren Gemeinsamkeiten und Unterschiede, Hauptaktivitäten und Tendenzen isoliert und vergleichend hervorzuheben.⁹ Ähnlich wie im Gender-Report 2010 (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 117) werden die Vereinbarungen der Hochschulen mit dem Wissenschaftsministerium drei verschiedenen Typen zugeordnet:

- *Typ 1 – harte Kontrakte:* Zielvereinbarungen, die eine quantitative Angabe mit konkreten Zahlen- und Zeitangaben nennen
- *Typ 2 – eher harte Kontrakte:* Zielvereinbarungen, die eine quantitative Angabe mit Zahlen- und Zeitangaben nennen, aber von den Hochschulen vorsichtig formuliert werden (z. B. „Die Universität bemüht sich“ oder „Die Fachhochschule wird ihre Anstrengungen verstärken“)
- *Typ 3 – weiche Kontrakte:* Zielvereinbarungen, die ausschließlich qualitative Aussagen ohne konkrete Zahlen- und Zeitangaben beinhalten

1.1.1 Gleichstellung/Gender Mainstreaming in den ZLV der Universitäten

Für die Analyse der Universitäten konnten die Ziel- und Leistungsvereinbarungen von 13 Universitäten berücksichtigt werden. Einzig die Bergische Universität Wuppertal hat sich aufgrund einer für sie strukturellen Unterfinanzierung durch das Land dazu entschlossen, die Zielvereinbarungen für die Jahre 2012 und 2013 nicht zu unterschreiben (vgl. BUW 2011: 33). Aufgrund der hohen Relevanz der ZLV IV sind diese im Auszug im Anhang des Gender-Reports zu finden. Die Synopse unter Gender-Aspekten ermöglicht eine Übersicht und einen Vergleich zwischen den Hochschulen und bildet zugleich die Dokumentengrundlage für die folgenden Übersichten und Analysen.

Positiv hervorzuheben ist zunächst, dass im Vergleich zur Analyse der Ziel- und Leistungsvereinbarungen der dritten Generation im Gender-Report 2010 (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 114–118) die Universitäten nun in den überwiegenden Bereichen konkrete Vereinbarungen zu Gleichstellungsaktivi-

täten und -maßnahmen getroffen haben (harte Kontrakte) und dabei durchgängig geschlechtersensible Formulierungen verwenden¹⁰. Im Sinne der Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und um der Reproduktion von Geschlechterhierarchien entgegenzuwirken, ist dies ein entscheidendes Signal. Zusätzlich stellen fünf Universitäten die Herstellung von Chancengleichheit als ein wesentliches charakteristisches Merkmal des Hochschulprofils heraus. Neben der Berücksichtigung der „Heterogenität“¹¹ der Studierendenschaft (Universität Duisburg-Essen) und der Schaffung „chancengleicher Studienbedingungen“¹² (TU Dortmund) sind auch die Beseitigung von Benachteiligungen bzw. die Förderung von Frauen in allen universitären Statusgruppen und die Unterstützung von „Beschäftigten mit Familienaufgaben“¹³ (DSHS Köln) genannte Ziele. Sechs Universitäten erläutern zudem die Relevanz von Gender Mainstreaming für die Hochschule explizit zu Beginn des Gleichstellungspassus. Dabei werden Gleichstellung und Frauenförderung als strategische Ziele und als Querschnittsaufgaben der Hochschule verstanden und die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in allen Entscheidungsprozessen, „in der Forschung, in der Lehre und in der Hochschulsteuerung“¹⁴ (Universität Bielefeld), betont.

Als Hauptzielsetzungen im Bereich Gleichstellung können an den Universitäten folgende Schwerpunkte herausgefiltert werden¹⁵:

- Vereinbarkeitsmaßnahmen von Familie und Beruf/Studium
- Erhöhung der Frauenanteile an den Hochschulen
- Nachwuchsförderung (insbesondere Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses)

Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

In allen 13 untersuchten Ziel- und Leistungsvereinbarungen finden sich konkrete Ziele und Maßnahmen, auf die sich die Hochschulen zur besseren

⁹ Die Auswertung der ZLV IV erfolgte als Dokumentenanalyse. Die zentralen Informationen wurden aus dem Dokumentenmaterial erhoben, kategorisiert und quantifiziert. Die ZLV IV der nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes sind auf der Website der jeweiligen Hochschule sowie auf der Website des Wissenschaftsministeriums veröffentlicht.

¹⁰ In den ZLV IV der Universität Bonn wird jedoch weiterhin mehrheitlich die maskuline Form verwendet.

¹¹ www.uni-due.de/imperia/md/content/entwicklungsplanung/zlv_iv_ude_klinikum_land.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

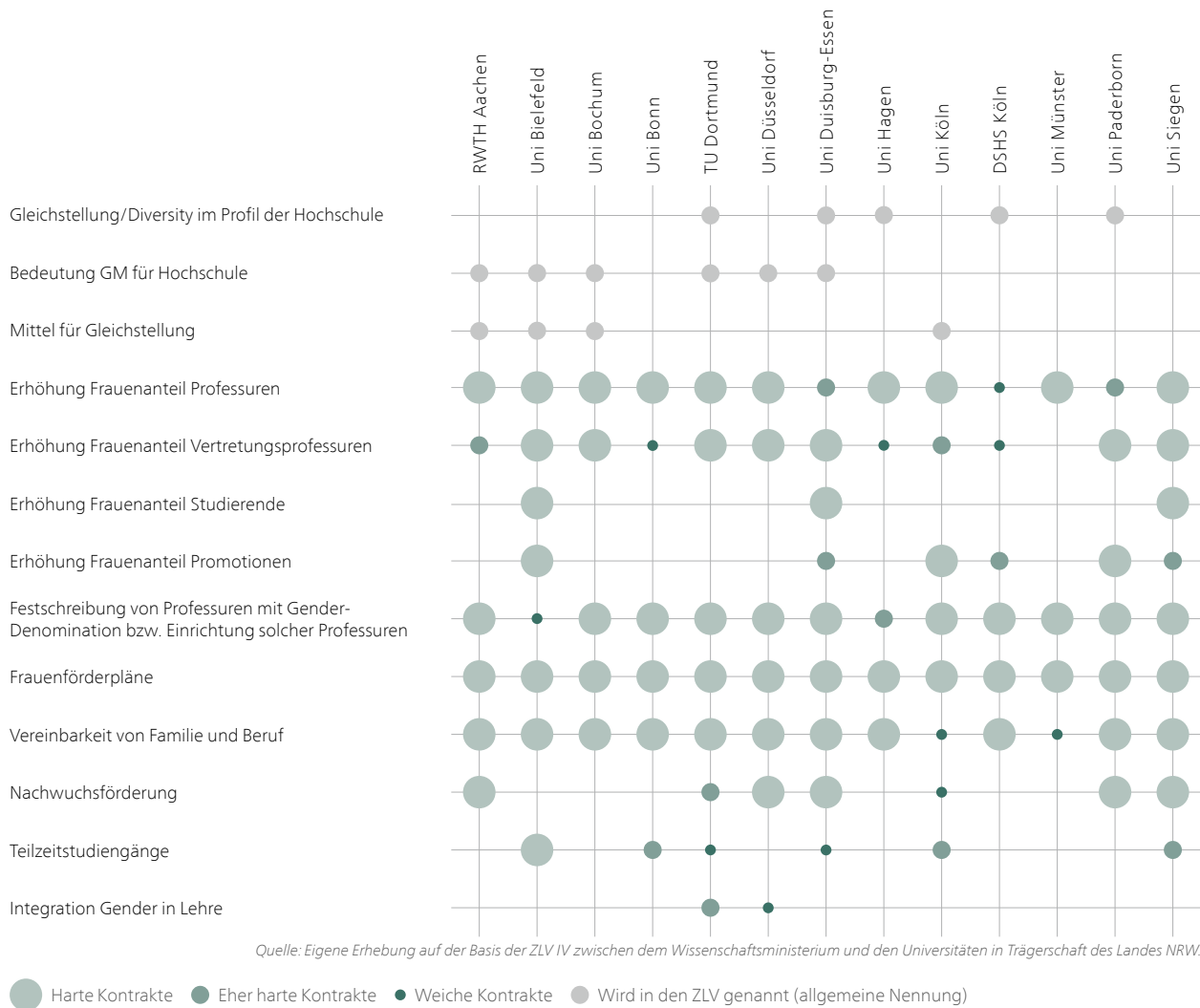
¹² www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_TU_Dortmund.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

¹³ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_DSHS_Koeln.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

¹⁴ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_Uni_Bielefeld.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

¹⁵ Die Punkte „Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren“ und „Frauenförderpläne“, die in allen ZLV IV der Universitäten vermerkt sind, werden noch einmal gesondert betrachtet (s. Kap. 1.2 und Kap. 2).

Abb. B 1.1: Gleichstellung/Gender Mainstreaming in den ZLV IV der Universitäten



Vereinbarkeit von familiären und hochschulischen Verpflichtungen mit dem Ministerium verständigt haben. Die Hälfte der Universitäten betont ihre erfolgreiche Teilnahme am audit familiengerechte Hochschule und die damit verbundene weiterhin angestrebte „Stärkung familiengerechter Arbeits- und Studienbedingungen“¹⁶ (RWTH Aachen). An fast allen Universitäten gibt es bereits hochschuleigene oder kooperierende hochschulnahe Kinderbetreuungs- bzw. Familienserviceangebote, die in der Laufzeit der ZLV IV weiter ausgebaut werden sollen (Kindertagesstätten, Eltern-Service-Büros, Kurzzeit- und Notfallbetreuungsangebote, Ferienprogramme, Eltern-

Kind-Räume). Einige Hochschulen wollen zudem die Informations- und Beratungsangebote für die Pflege familiärer Angehöriger intensivieren. Neben der Einrichtung von Teilzeitprofessuren und der Förderung von Dual-Career-Möglichkeiten weisen sechs Universitäten explizit auf die Entwicklung von Teilzeitstudiengängen hin, die durch eine Flexibilisierung bzw. Anpassung der Studienrahmenbedingungen den Bedürfnissen von Studierenden mit familiären und/oder beruflichen Verpflichtungen entgegenkommen sollen. Darüber hinaus ist die Verankerung von Familienbewusstsein und Vereinbarkeitsförderung als Führungskraftaufgabe Hintergrund geplanter Maßnahmen an einigen Hochschulen. So hat bspw. die RWTH Aachen die Entwicklung von „Goldenen Regeln einer famili-

¹⁶ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_RWTH_Aachen.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

engerechten Führung¹⁷ in ihren ZLV IV verankert und die Universität Siegen beabsichtigt die „Aufnahme des Themas familienbewusste Personalführung in die Module des Führungskräfteentwicklungsprogramms für die Verwaltung“¹⁸.

Erhöhung der Frauenanteile an den Hochschulen

Die Erhöhung der Frauenanteile in den unterschiedlichen Statusgruppen ist ein weiterer Schwerpunkt der hochschulischen Bestrebungen zur Förderung der Chancengleichheit, die in den ZLV IV verankert sind. Im Vergleich zur Analyse der ZLV III im Gender-Report 2010 zeigt sich, dass die Hochschulen ihre Ziel- und Leistungsvereinbarungen im Bereich Erhöhung der Frauenanteile nun fast durchgängig mit konkret festgelegten Steigerungsraten und angestrebten Realisierungszeiträumen formuliert haben; im Gender-Report 2010 fanden sich bei der Hälfte der Universitäten eher allgemein gehaltene qualitative Aussagen. Die Universitäten beschränken sich jedoch zum größten Teil auf die Erhöhung der Professorinnenanteile, lediglich drei bzw. fünf Universitäten nennen daneben Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden und den Promovierenden. Der Anteil von Frauen an Professuren soll an den Universitäten im Vereinbarungszeitraum der ZLV IV auf mindestens 20 % gesteigert werden, der Anteil an Vertretungsprofessuren auf 40 %. Einzig die Deutsche Sporthochschule Köln weist darauf hin, dass im Vereinbarungszeitraum der ZLV IV keine weiteren Professuren frei werden, und nennt aus diesem Grund keine geplante Steigerungsraten. Auch bei der Besetzung von Vertretungsprofessuren ist lediglich vermerkt, dass die Hochschulleitung die Institute auffordern wird, anstehende Vertretungen „wenn möglich“¹⁹ mit Professorinnen zu besetzen. Die Universität Paderborn erwähnt in diesem Zusammenhang ein Anreizsystem der Hochschule zur Erhöhung des Frauenanteils an Professuren: „Den Fakultäten können bei Ruferteilung einer Professorin zusätzlich 30.000 € für Gleichstellungsmaßnahmen (insb. zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses) zur Verfügung gestellt werden“²⁰. Die RWTH Aachen hat vereinbart, ein „Profesorinnen-Recruiting“²¹ einzurichten, d. h., die Fakultäten sollen

bei der gezielten Suche nach qualifizierten Frauen unterstützt werden. Die Universität zu Köln und die TU Dortmund halten fest, bei der Stellenbesetzung zukünftig nach der „qualifizierten Berufsquote“²² (Universität zu Köln) bzw. dem Kaskadenmodell zu verfahren und eine Quote anzustreben, die dem Frauenanteil der darunter liegenden Qualifikationsebene entspricht. Die Universitäten Siegen und Duisburg-Essen streben zur Erhöhung des Frauenanteils an Promotionen ein ähnliches Vorgehen an. Alle Universitäten haben zudem entsprechend der Vorgabe aus dem LGG in ihre ZLV IV den Passus aufgenommen, dass die Frauenförderpläne im Zielvereinbarungszeitraum vorgelegt und bei Nichteinhaltung die Zuschüsse um 1/1.000 gekürzt werden. Das Wissenschaftsministerium hat als eine Konsequenz aus dem letzten Gender-Report 2010 und dem Gender-Kongress 2011, wo die fehlende Verbindlichkeit der Entwicklung und Verabschiedung von Frauenförderplänen an den Hochschulen bemängelt wurde, diese Malus-Regelung als Aufnahme in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit allen Universitäten und Fachhochschulen ausgehandelt. Die Universität Duisburg-Essen erwähnt darüber hinaus als einzige Universität, dass sie neben der gezielten Förderung von Frauen in Studienfächern, in denen Männer unterrepräsentiert sind, ebenfalls Maßnahmen entwickelt, um männliche Studierende für diese Disziplinen zu gewinnen.²³

Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Sieben Universitäten vereinbarten als weiteren Schwerpunkt konkrete Ziele zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. An den Universitäten werden spezielle Fördermaßnahmen für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen verstärkt etabliert, um der Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftsbereich entgegenzuwirken. So werden strukturierte DoktorandInnenprogramme wie bspw. Graduiertenkollegs eingerichtet, bei denen das Augenmerk explizit auf die Steigerung des Frauenanteils innerhalb der Laufzeit der ZLV IV gerichtet werden soll. Die Universität Siegen vergibt überdies frauenspezifische Stipendien. Für Postdoktorandinnen werden Workshops und Seminare angeboten wie z. B. „geschlechtsspezifische Seminare zum Thema

¹⁷ Ebd.

¹⁸ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_Uni_Siegen.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

¹⁹ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_DSHS_Koeln.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

²⁰ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_Uni_Paderborn.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

²¹ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_RWTH_Aachen.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

²² www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_Uni_Koeln.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

²³ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_Uni_Duisburg-Essen.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

Drittmittleinwerbung²⁴ an der RWTH Aachen. Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen an den Universitäten bei der Entwicklung und Planung ihres akademischen Karriereverlaufs unterstützt werden. Hilfreich sind dabei aus Sicht der Universitäten vielfältige Mentoring- und Coachingangebote, die eine „individualisierte Laufbahnberatung und -unterstützung“²⁵ (Universität zu Köln) ermöglichen. An der Universität Paderborn werden zusätzlich Personalmittel für hochqualifizierte Absolventinnen bereitgestellt, womit diese für ein Jahr auf einer halben Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin finanziert werden können. Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen können auf Antrag durch wissenschaftliche Hilfskräfte unterstützt werden.²⁶

1.1.2 Gleichstellung/Gender Mainstreaming in den ZLV der Fachhochschulen

Die ZLV der Fachhochschulen enthalten ebenso wie die der Universitäten einen Passus zur Gleichstellung. Zusätzlich greifen einige Hochschulen Gleichstellungsmaßnahmen in weiteren Abschnitten der Übereinkünfte mit dem Wissenschaftsministerium auf. Die Fachhochschulen setzen dabei geringfügig andere Schwerpunkte als die Universitäten, sodass sich die Häufigkeiten dieser Schwerpunkte entsprechend leicht different verteilen.

Insgesamt sind die Fachhochschulen zurückhaltender in ihren Formulierungen der Ziel- und Leistungsvereinbarungen, sodass im Vergleich mit den Universitäten im Verhältnis mehr weiche bis eher harte Kontrakte vorzufinden sind. Dennoch erwähnen sieben Fachhochschulen Gleichstellung/Diversity bereits in der Präambel als einen „integrale[n] Bestandteil“²⁷ (FH Köln) und als „Profilmerkmal“²⁸ (FH Bielefeld) der Fachhochschule. Die Hochschule Bochum begriff Gender Mainstreaming als Bereicherung: „Die Einbeziehung des Gender Mainstreaming in die strategischen Planungen und die gelebte Hochschulkultur stärken und bereichern die Hochschule Bochum. Für die Entwicklung der Hochschule Bochum brauchen

wir mehr Studentinnen in technischen Studiengängen und mehr Frauen in Lehre und Forschung“²⁹. Die Fachhochschule Münster benennt zudem die Bedeutung von Geschlechtergerechtigkeit „als ein selbstverständliches Postulat“³⁰. Formuliert werden die Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Fachhochschulen durchgängig in einer geschlechtersensiblen Sprache.

Als Hauptschwerpunkte der gleichstellungsrelevanten Passagen in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen an den Fachhochschulen sind zu nennen:

- Vereinbarkeitsmaßnahmen von Familie und Beruf/Studium
- Erhöhung Frauenanteile an den Hochschulen
- Teilzeitstudiengänge

Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Alle Fachhochschulen haben Ziele und Leistungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium fixiert. Dabei gibt es jedoch von Hochschule zu Hochschule qualitative Unterschiede. Die Hälfte der Vereinbarungen sind eher allgemein gehaltene Aussagen, die keine konkreten Ziel- und Zeitvorgaben beinhalten und somit dem Typ 3 „weiche Kontrakte“ zugeordnet werden können. Einige Fachhochschulen nennen lediglich die angestrebte oder bereits erfolgreiche Auditierung als familiengerechte Hochschule, ohne die dafür entwickelten Ziele und Maßnahmen noch einmal aufzuführen, die innerhalb der Laufzeit der ZLV IV umgesetzt werden sollen. Die kleineren und erst in jüngster Zeit gegründeten Hochschulen (z. B. die Hochschule für Gesundheit, Bochum) weisen zudem auf ihre begrenzten Möglichkeiten und Ressourcen zur Umsetzung von Vereinbarkeitskonzepten hin, wollen jedoch Kooperationsangebote mit anderen Hochschulen oder Kommunen in Angriff nehmen. In der anderen Hälfte der Vereinbarungen der Fachhochschulen werden konkrete Ziele und Realisierungszeiträume für Vereinbarkeitsmaßnahmen formuliert. Dabei stehen Kinderbetreuungsplätze in hochschuleigenen oder hochschulnahen Kindertagesstätten, Beratungsangebote in Form von Familien-Service-Büros und flexible Arbeitszeitmodelle im Mittelpunkt, um Studierende und Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen zu unterstützen.

²⁴ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_RWTH_Aachen.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

²⁵ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_Uni_Koeln.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

²⁶ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_Uni_Paderborn.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

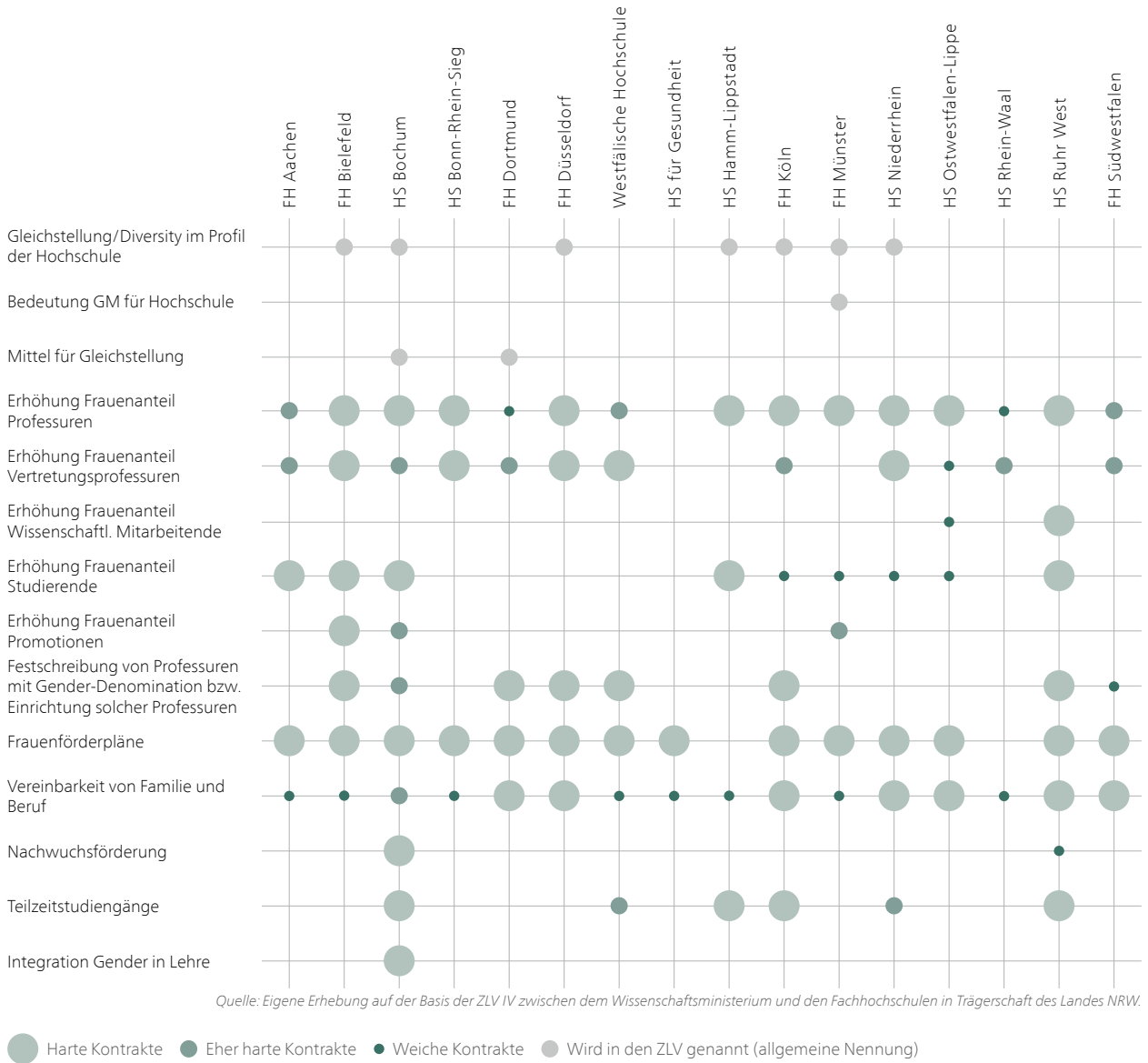
²⁷ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_FH_Koeln.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

²⁸ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_FH_Bielefeld.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

²⁹ www.hochschule-bochum.de/fileadmin/media/1_campus/zielvereinbarungen/Ziel-undLeistungsvereinbarung2012-2013.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

³⁰ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_FH_M_%C3%BCnster.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

Abb. B 1.2: Gleichstellung/Gender Mainstreaming in den ZLV IV der Fachhochschulen



Steigerung des Professorinnenanteils

Die Erhöhung der Frauenanteile an den Professuren (einschließlich Vertretungsprofessuren) spielt eine weitere wichtige Rolle in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Fachhochschulen. Bis auf die Hochschule für Gesundheit³¹ nennen alle Fachhochschulen verbindlich überprüfbare Zielvorgaben zur Steigerung dieses Anteils, die Hochschule Rhein-Waal und

die Fachhochschule Dortmund jedoch mit weichen Formulierungen. So findet sich in den ZLV IV der FH Dortmund lediglich der Satz: „Die Hochschule ist bestrebt, im Vertragszeitraum die tatsächlichen Ernennungen von Professorinnen deutlich zu steigern“³², während die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg bspw. explizit auf die Anzahl der frei werdenden Stellen hinweist und festlegt, dass davon mehr als die Hälfte mit Frauen besetzt werden sollen, um den Professo-

³¹ Die Hochschule für Gesundheit hat bereits einen Frauenanteil von 69,2 % (vgl. Teil A, Kap. 9). Zu den Vertretungsprofessuren können noch keine Aussagen getroffen werden, da sich die Hochschule noch im Aufbau befindet.

³² www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_FH_Dortmund.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

rinnenanteil auf 30 % zu erhöhen. An die Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren schließt sich – ebenso wie in den ZLV IV bei den Universitäten – die Zielvorgabe an (mit Sanktionen bei Nichterfüllung), dass im Vereinbarungszeitraum die Frauenförderpläne vorgelegt werden.

Gewinnung von Studentinnen

Da die Fachhochschulen in NRW häufig technisch ausgerichtet sind und insbesondere Studiengänge in den sogenannten MINT-Fächern anbieten, die von Frauen seltener gewählt werden, ist die Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden zentraler Bestandteil der Ziel- und Leistungsvereinbarungen und nimmt im Vergleich zu den Universitäten einen höheren Stellenwert ein. Neben konkreten, prozentual festgelegten Zielvorgaben für die Studentinnenanteile in Fächern, in denen diese unterrepräsentiert sind, nennen die Hochschulen Maßnahmen, die entwickelt und umgesetzt werden sollen, um Frauen für diese Studienfächer zu gewinnen. Dabei wird durch die Teilnahme an Aktivitäten wie dem Girls' Day, dem Roberta-Projekt, einem gendergerecht ausgerichteten SchülerInnenlabor etc. verstärkt das Augenmerk auf die Akquise von Schülerinnen gerichtet. Die Hochschule Bochum entwickelt überdies interdisziplinäre Studiengänge, um mehr Frauen anzusprechen, und die FH Bielefeld sowie die FH Münster wollen durch die Ausbildung von LehrerInnen für den technischen Bereich an Berufskollegs und Gymnasien mehr Frauen für ein Studium an der Fachhochschule begeistern. Die Hochschule Ruhr West und die Hochschule Ostwestfalen-Lippe nennen zudem als einzige Hochschulen die Erhöhung des Frauenanteils an den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen als eine Zielsetzung. Während jedoch die Hochschule Ruhr West eine Frauenquote von mindestens 40 % für jedes Institut fixiert, formuliert die Hochschule Ostwestfalen-Lippe nur einen weichen Kontrakt³³: „Die Hochschule ist bestrebt, den Frauenanteil der wissenschaftlichen Mitarbeitenden bis 2013 zu steigern“³⁴.

Teilzeitstudiengänge

Die Fachhochschulen richten darüber hinaus verstärkt Teilzeitstudiengänge ein, „die der Lebensrealität vieler Studierender besser gerecht werden“³⁵ (Westfälische Hochschule).

Sechs Hochschulen legen in den ZLV IV konkrete Ziele und Realisierungszeiträume fest, um ein Teilzeitstudienangebot zu entwickeln, das sich vorwiegend an Studierende richtet, die neben dem Studium erwerbstätig sind, Kinder betreuen und erziehen oder Angehörige pflegen.

1.1.3 Gleichstellung/Gender Mainstreaming in den ZLV der Kunst- und Musikhochschulen

Seit dem im Jahr 2008 in Kraft getretenen Kunsthochschulgesetz NRW schließt das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung auch mit den Kunst- und Musikhochschulen für mehrere Jahre Vereinbarungen über strategische Entwicklungs- und konkrete Leistungsziele ab. Die aktuellen Ziel- und Leistungsvereinbarungen sind im Juni 2010 unterzeichnet worden und gelten bis Mai 2015. Sie enthalten wie die ZLV IV der Universitäten und Fachhochschulen einen Gleichstellungspassus, darüber hinaus hat jedoch keine Kunst- oder Musikhochschule Gender-Aspekte an anderer Stelle in den Zielvereinbarungen aufgegriffen.

Generell werden in den Vereinbarungen der Kunst- und Musikhochschulen allgemeine Formulierungen verwendet und eher spärlich Gleichstellungsaktivitäten aufgegriffen. Einzig die Hochschule für Musik Detmold hat durchgängig konkrete Zielvorgaben mit festen Realisierungszeiträumen benannt. Im Kern drehen sich die Vereinbarungen der Kunst- und Musikhochschulen vor allem um die folgenden Schwerpunkte:

- Erhöhung Frauenanteil an Hochschulen
- Vereinbarkeitsmaßnahmen von Familie und Beruf/Studium
- Integration von Gender-Aspekten in die Lehre

Erhöhung Frauenanteil an Professuren

Auch wenn der Professorinnenanteil an den Kunst- und Musikhochschulen in Nordrhein-Westfalen leicht höher ist als an den Fachhochschulen und Universitäten (vgl. Teil A, Kap. 5.1), gibt es auch hier Handlungsbedarf, den die Kunst- und Musikhochschulen erkannt haben. Die Steigerung des Frauenanteils an Professuren ist im Gleichstellungspassus der Ziel- und Leistungsvereinbarungen als eine Haupt-

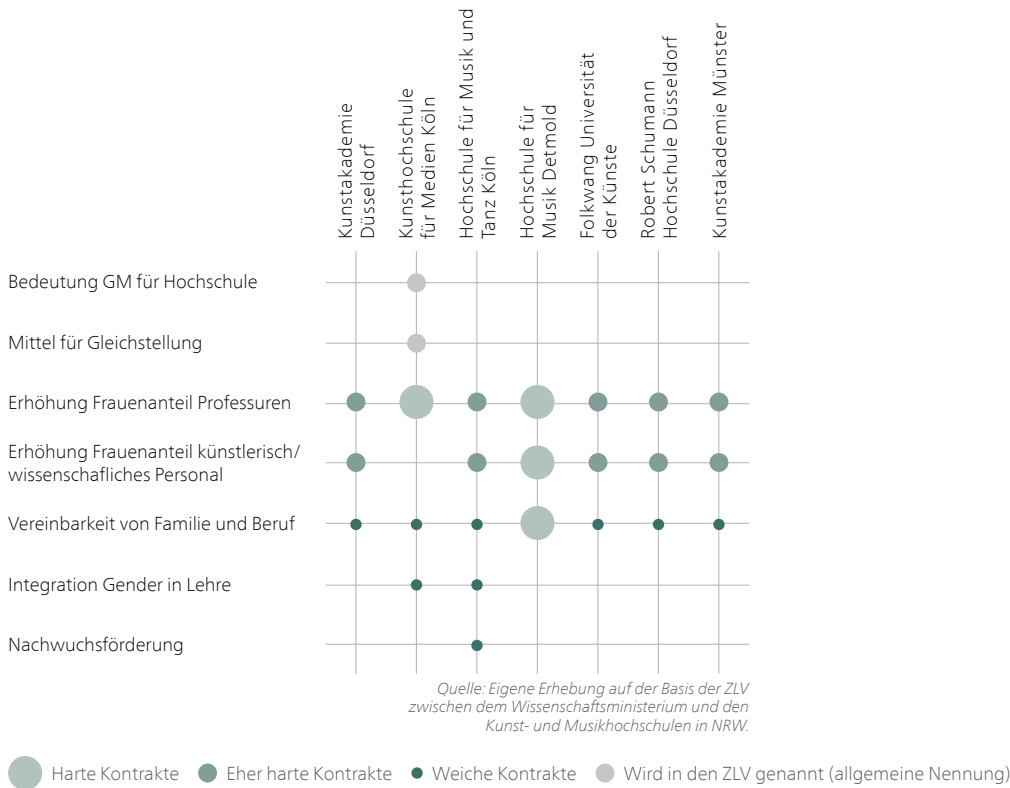
³³ Die Hochschule Ostwestfalen-Lippe hat in 2011 nur einen Frauenanteil von 24,0 % und damit den zweitniedrigsten Frauenanteil in NRW auf der Ebene der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (vgl. Teil A, Kap. 5.2.3).

³⁴ www.hs-owl.de/fileadmin/downloads/PDFs/Endfassung_HS_OWL_2_.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

³⁵ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/

ZLV_IV/ZLV_IV_HS_Gesundheit.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

Abb. B 1.3: Gleichstellung/Gender Mainstreaming (GM) in den ZLV der Kunst- und Musikhochschulen



zielsetzung formuliert. Dabei benennen die Hochschulen in der Regel den aktuellen Frauenanteil in Prozent sowie das Bestreben, den Frauenanteil „deutlich“ (Hochschule für Musik und Tanz Köln) oder „nachhaltig“ (Folkwang Universität der Künste) zu erhöhen. Die Hochschule für Musik und Tanz Köln, die Hochschule für Musik Detmold und die Kunstakademie Münster legen sich auf konkrete Steigerungswerte fest, wobei die Kunstakademie Münster zwar den Professorinnenanteil auf über 30 % steigern möchte, dies aber vorsichtig formuliert: „Auf der Basis des Frauenförderplans wird die Hochschule versuchen, den Frauenanteil zu erhöhen“.

Erhöhung Frauenanteil künstlerisches/wissenschaftliches Personal

An sechs von sieben Kunst- und Musikhochschulen werden zudem die Frauenanteile am künstlerischen/wissenschaftlichen Personal aufgeführt und mit eher harten Kontrakten Zielsetzungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen formuliert, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Die Hochschule für Musik und Tanz Köln will bspw. durch die Besetzung von

Professuren mit Frauen weibliche Vorbilder schaffen und Frauen durch gezielte Förderungsangebote wie Coaching oder Seminare zu Erfolgen im Berufsleben verhelfen. In keiner ZLV der Kunst- und Musikhochschulen findet sich jedoch der durch das Landesgleichstellungsgesetz vorgegebene Passus, dass die Frauenförderpläne innerhalb der Laufzeit der ZLV vorgelegt und bei Nichteinhaltung die Zuschüsse um 1/1.000 gekürzt werden.³⁶

Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Alle Kunst- und Musikhochschulen nennen darüber hinaus Vereinbarkeitsmaßnahmen von Familie und Beruf/Studium als ein gleichstellungsrelevantes Ziel. Hierbei formulieren die Hochschulen jedoch eher weiche Kontrakte und vermeiden es, sich auf konkrete Leistungen innerhalb bestimmter zeitlicher Fristen festzulegen. Während die Robert Schumann Hoch-

³⁶ Die Malus-Regelung, die in den ZLV der Fachhochschulen und Universitäten vereinbart ist, gilt nicht für die Kunst- und Musikhochschulen. Für diese wurde eine solche Regelung aufgrund der Besonderheiten dieser Hochschulart bisher noch nicht diskutiert. Hinzu kommt, dass die ZLV-Prozesse für die Universitäten und Fachhochschulen einerseits und die Kunst- und Musikhochschulen andererseits zeitlich entkoppelt sind.

schule Düsseldorf und die Folkwang Universität der Künste ihre bisherigen Bemühungen um eine familiengerechte Hochschule aufzuführen und Verbesserungen in den einzelnen Maßnahmen zusagen, erwähnen andere Hochschulen lediglich, dass sie sich „für eine angemessene Betreuung der Kinder von Studierenden und Beschäftigten einsetzen“³⁷ (Hochschule für Musik und Tanz Köln) oder dass „Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit der Arbeitsbedingungen erarbeitet“³⁸ (Kunstakademie Düsseldorf) werden. Die Hochschule für Musik Detmold errich-

tet einen hochschuleigenen Musikkindergarten und schafft Still- und Wickelräume auf dem Campus.

Integration von Gender in die Lehre

Die beiden Kölner Kunst- und Musikhochschulen formulieren als einzige Hochschulen Ziele zur Integration von Gender-Aspekten in die Lehre. Die Kunsthochschule für Medien Köln verweist auf die im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW assoziierte Professur „Musikwissenschaften und Kulturwissenschaften“, durch die die „Gender Studies essentieller Bestandteil der Lehre“ sind und möglichst in zahlreichen Lehrveranstaltungen mitbehandelt werden sollen. Die Hochschule für Musik und Tanz Köln plant, Veranstaltungen im Bereich Gender-Kompetenz als Wahlfächer in einzelne Module aufzunehmen.

³⁷ www.hfmt-koeln.de/fileadmin/redaktion/downloads/zielvereinbarung_hfmt.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

³⁸ www.rsh-duesseldorf.de/fileadmin/downloads/Amtsblaetter/ZV%20unterschiedene%20Endfassung%2020100628080638633.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

1.2 VERANKERUNG VON FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG – GENDER STUDIES

Im Passus Gender Mainstreaming der Ziel- und Leistungsvereinbarungen der vierten Generation haben die Hochschulen mit dem Wissenschaftsministerium die Übereinkunft getroffen, Professuren mit Gender-Denomination fortzuführen bzw. zu schaffen. Der Einbezug der Geschlechterperspektive ist für eine geschlechtergerechte Hochschule, für exzellente Lehre und Forschung, die dem aktuellen Kenntnisstand der Wissenschaft entsprechen, sowie für eine geschlechtergerechte Ausbildung der Studierenden unabdingbar.

An 23 der 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW forschen und lehren derzeit 53 Professorinnen und Professoren mit einer (Teil-)Denomination in der Geschlechterforschung. Nordrhein-Westfalen ist damit das Bundesland mit der höchsten Anzahl von Gender-Professuren (vgl. Bock/Heitzmann/Lind 2011, FU Berlin 2013)³⁹. Dies hängt zum einen mit der Hochschulichte in NRW und zum anderen damit zusammen, dass in NRW bereits früh (seit 1986) Professuren im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung besetzt und aktiv durch das Wissenschaftsministerium gefördert wurden (vgl. hierzu auch Schmidt 2012). Die derzeitigen Gender-Professuren verteilen

sich auf die Hochschulen wie folgt: 39 Professuren (73,6 %) sind an den Universitäten, elf (20,7 %) an den Fachhochschulen und drei (5,7 %) an den Kunst- und Musikhochschulen angesiedelt.⁴⁰ Von den 14 Universitäten in NRW können bereits 13 Gender-Professuren vorweisen, lediglich an der FernUni Hagen gibt es derzeit (noch) keine Professur mit einer Denomination in der Frauen- und Geschlechterforschung. An den 16 Fachhochschulen haben nur sieben Hochschulen Professuren mit Gender-Bezug, ebenso lehren und forschen erst an drei der sieben Kunst- und Musikhochschulen WissenschaftlerInnen/KünstlerInnen mit einem Schwerpunkt in der Frauen- und Geschlechterforschung.

Der Großteil der Gender-Professuren ist im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW verankert.⁴¹ Kern des Netzwerks sind die vom Wissenschaftsministerium NRW in den Jahren 1986 bis 1999 eingerichteten „ordentlichen Netzwerkprofessuren“. Hinzu kommen „assozierte Netzwerkprofessuren“, die

⁴⁰ Eigene Berechnungen auf der Grundlage der Tabelle B.2.1.

⁴¹ Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW ist ein vom Wissenschaftsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen unterstützter Verbund von über 200 WissenschaftlerInnen, die im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung an nordrhein-westfälischen Hochschulen tätig sind. Aktuell vernetzen sich dort 246 WissenschaftlerInnen und Wissenschaftler (Stand Juni 2013), die einen Forschungsschwerpunkt im Kontext der Frauen- und Geschlechterforschung haben. Das breite interdisziplinäre Spektrum der Mitglieder ermöglicht theoretisch und methodisch vielfältige Perspektiven auf Forschungsfelder der Frauen- und Geschlechterforschung.

³⁹ Bock/Heitzmann/Lind zeigen in ihrer Analyse der Gender-Professuren an deutschsprachigen Hochschulen auf, dass Nordrhein-Westfalen und Berlin regionale Zentren der Frauen- und Geschlechterforschung bilden, da sich über die Hälfte der 150 Gender-Professuren auf diese zwei Bundesländer verteilen (Stand 2010) (vgl. Bock/Heitzmann/Lind 2011: 103).

Tab. B 1.1: Gender-Professuren an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW

Hochschule	Gender-Professuren: Fach, Denomination und ProfessorIn
RWTH Aachen	1. Bauingenieurwesen: Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften (<i>Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten</i>)
	2. Medizin: Neuropsychologische Geschlechterforschung (<i>Prof. Dr. Ute Habel</i>)
	3. Soziologie: Soziologie mit dem Schwerpunkt Gender und Technik (<i>Prof. Dr. Tanja Paulitz</i>)
Uni Bielefeld	4. Erziehungswissenschaften: Pädagogische Diagnose und Beratung unter besonderer Berücksichtigung der gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse (<i>Prof. Dr. Katharina Gröning</i>)
	5. Gesundheitswissenschaften: Ökologie und Biologie in den Gesundheitswissenschaften unter besonderer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte (<i>Prof. Dr. Claudia Hornberg</i>)
	6. Geschichtswissenschaft: Allgemeine Geschichte unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechtergeschichte (<i>Prof. Dr. Martina Kessel</i>)
	7. Soziologie: Geschlechtersozioologie (<i>Prof. Dr. Tomke König</i>)
Uni Bochum	8. Soziologie: Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt Berufsorientierung und Arbeitswelt unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse (<i>Prof. Dr. Mechthild Oechsle</i>)
	9. Geschichtswissenschaft: Neuere und Neuste Geschichte/Geschlechtergeschichte (<i>Prof. Dr. Regina Schulte</i>)
	10. Geschichtswissenschaft: Neuere Kunstgeschichte mit einem Schwerpunkt Geschlechterforschung (<i>Stelle ist vakant</i>)
	11. Medienwissenschaft: Medienöffentlichkeit und Medienakteure unter besonderer Berücksichtigung von Gender (<i>Prof. Dr. Astrid Deuber-Mankowsky</i>)
	12. Medienwissenschaft: Film- und Fernsehwissenschaft unter besonderer Berücksichtigung der medialen Konstruktion von Gender (<i>Prof. Dr. Eva Warth</i>)
	13. Sozialwissenschaft: Marie-Jahoda-Gastprofessur für internationale Frauenforschung (<i>wechselnde Besetzung</i>)
	14. Sozialwissenschaft: Soziologie – Geschlechter- und Sozialstrukturforschung (<i>Prof. Dr. Ilse Lenz</i>)
Uni Bonn	15. Sozialwissenschaft: Gender Studies (<i>Prof. Dr. Katja Sabisch, Juniorprofessorin</i>)
	16. Medizin: Gynäkologische Psychosomatik (<i>Prof. Dr. Anke Rohde</i>)
TU Dortmund	17. Kulturwissenschaft: Neuere und neuste Literatur mit dem Schwerpunkt im Bereich der Poetik der Moderne sowie der Frauenliteratur (<i>Stelle ist vakant</i>)
	18. Rehabilitationswissenschaft: Frauenforschung in der Rehabilitation und Pädagogik bei Behinderung (<i>Prof. Dr. Ulrike Schildmann</i>)
	19. Soziologie: Soziologie der Geschlechterverhältnisse (<i>Prof. Dr. Michael Meuser</i>)
Uni Duisburg-Essen	20. Bildungswissenschaften: Erziehungswissenschaft – Weiterbildung und Frauenbildung (<i>Prof. Dr. Anne Schlüter</i>)
	21. Soziologie: Soziale Ungleichheit und Geschlecht (<i>Prof. Dr. Christine Wimbauer</i>)
Uni Düsseldorf	22. Medizin: Rechtsmedizin (<i>Prof. Dr. med. Stefanie Ritz-Timme</i>)
	23. Ostasienwissenschaft: Die Stellung der Frau in der modernen japanischen Gesellschaft unter Einbeziehung historischer Gegebenheiten und kultureller Besonderheit (<i>Prof. Dr. Michiko Mae</i>)
DSHS Köln	24. Soziologie: Geschlechterforschung im Sport (<i>Prof. Dr. Ilse Hartmann-Tews</i>)
Uni Köln	25. Bildungsforschung/Sozialwissenschaften: Historische Bildungsforschung mit dem Schwerpunkt Gender History (<i>Prof. Dr. Elke Kleinau</i>)
	26. Bildungsforschung/Sozialwissenschaften: Methoden der Bildungs- und Sozialforschung unter besonderer Berücksichtigung der Genderforschung (<i>Prof. Dr. Susanne Völker</i>)
	27. Psychologie: Pädagogische Psychologie mit Schwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung (<i>Prof. Dr. Ellen Aschermann</i>)
	28. Sprach-/Literaturwissenschaft: Allgemeine Literaturwissenschaft/Medientheorie mit Schwerpunkt in der Geschlechterforschung (<i>Prof. Dr. Claudia Liebrand</i>)
	29. Soziologie: Geschlecht, Technik und Organisation (<i>Prof. Dr. Diana Lengersdorf, Juniorprofessorin</i>)
Uni Münster	30. Medizin/Humangenetik: Frauengesundheitsforschung (<i>Prof. Dr. Irmgard Nippert</i>)
	31. Katholische Theologie: Altes Testament und Theologische Frauenforschung (<i>Prof. Dr. Marie-Theres Wacker</i>)
	32. Politikwissenschaft: Politikwissenschaft und Internationale/Vergleichende Politische Ökonomie unter Berücksichtigung der Feministischen Ökologie (<i>Prof. Dr. Brigitte Young</i>)
	33. Politikwissenschaft: Politikwissenschaft mit dem Schwerpunkt Geschlechter- und Europaforschung (<i>Prof. Dr. Gabriele Wilde</i>)

Uni Paderborn	34. Entwicklungspsychologie: Pädagogische Psychologie und Entwicklungspsychologie unter Berücksichtigung der Geschlechterforschung (Prof. Dr. Heike Buhl)
	35. Erziehungswissenschaften: Schulpädagogik mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung (Prof. Dr. Barbara Rendtorff)
	36. Literaturwissenschaft: Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaft und Gender Studies (Stelle ist vakant)
Uni Siegen	37. Romanistik: Romanische und Allgemeine Literaturwissenschaft mit dem Schwerpunkt Men's Studies (Prof. Dr. Gregor Schuhen, Juniorprofessor)
	38. Romanistik: Romanische Bitte ersetzen durch: Literaturwissenschaft/Genderforschung (Prof. Dr. Christian von Tschilschke)
Uni Wuppertal	39. Bildungs-/Sozialwissenschaften: Gender und Diversity in Erziehungs- und Sozialwissenschaften (Prof. Dr. Katharina Walgenbach)
FH Bielefeld	40. Architektur/Bauingenieurwesen: Architektur, Planungstheorie und Projektsteuerung unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Frau im Baubetrieb und Handwerk (Bettina Mons)
	41. Sozialwesen: Gesellschaftstheorie, Gender Studies und Konstituierung sozialer Ungleichheit (Prof. Dr. Claudia Rademacher)
FH Dortmund	42. Angewandte Sozialwissenschaften: Recht in der sozialen Praxis unter besonderer Berücksichtigung frauenspezifischer Problemstellungen (Prof. Dr. Angelika Cottmann)
	43. Angewandte Sozialwissenschaften: Soziologie sozialer Ungleichheit, Geschlechterverhältnisse, Soziologie sozialer Probleme und Empirische Sozialforschung (Prof. Dr. Marianne Kosmann)
FH Düsseldorf	44. Design: Cultural Studies mit Schwerpunkt Geschlechterforschung (Prof. Dr. Yvonne P. Doderer)
FH Köln	45. Angewandte Sozialwissenschaften: Psychologie mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung (Prof. Dr. Inken Lind)
	46. Design: Geschlechterverhältnisse im Design und qualitative Designforschung (Prof. Dr. Uta Brandes)
HS Rhein-Waal	47. Soziologie: Soziologie mit dem Schwerpunkt Genderforschung (Stelle vakant)
	48. Soziologie: Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt Diversität und Inklusion (Prof. Dr. Ingrid Jungwirth)
FH Südwestfalen	49. Maschinenbau: Arbeitswissenschaft und Arbeitsorganisation unter Berücksichtigung frauenspezifischer Aspekte (Prof. Dr. Eva Schönfelder)
Westfälische Hochschule	50. Wirtschaft: Betriebswirtschaftslehre, insbes. Management und Personalentwicklung unter bes. Berücksichtigung frauenspezifischer Aspekte (Prof. Dr. Katrin Hansen)
Hochschule für Musik Detmold	51. Musikwissenschaft: Musikwissenschaft mit dem Schwerpunkt Genderforschung (Prof. Dr. Rebecca Grotjahn)*
Hochschule für Musik und Tanz Köln	52. Musikwissenschaft: Historische Musikwissenschaft/Kulturwissenschaften/Gender Studies (Prof. Dr. Annette Kreutziger-Herr)
Kunsthochschule für Medien Köln	53. Medien- und Kulturwissenschaft: Medien- und Kulturwissenschaften (Gender) (Prof. Dr. Marie-Luise Angerer)
	* Die Professur „Musikwissenschaft mit dem Schwerpunkt Genderforschung“ ist auch an der Universität Paderborn angesiedelt, sodass die Professur an zwei Standorten vertreten ist.

Quelle: Eigene Erhebung auf der Basis der WissenschaftlerInnen-Datenbank des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW (www.netzwerk-fgf.nrw.de/wissenschaftlerinnen/portrait) und der Datenbank Gender-Professuren der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin (<http://www.zefg.fu-berlin.de/genderprofessuren/index.html>). Stand: August 2013.

sich dem Netzwerk durch einen Gender-Bezug in ihrer Forschung und Lehre verbunden fühlen. Die Tabelle B 1.1 gibt einen Überblick über derzeit bestehende Professuren mit einer Gender-(Teil-)Denomination in NRW (Stand: August 2013).

Betrachtet man die Verteilung der Professuren auf die einzelnen Fachdisziplinen (vgl. Tabelle B 1.2.), so zeigt sich, dass mehr als 80 % der Professuren, die einen Schwerpunkt in der Frauen- und Geschlechterforschung haben, in den Gesellschafts- und Sozialwissenschaften sowie den Sprach- und Kulturwissenschaften (sowie Kunst und Gestaltung) verortet sind.

Lediglich fünf Professuren finden sich in der Medizin und den Gesundheitswissenschaften. Zwar gibt es in den männerdominierten Disziplinen der Ingenieurwissenschaften mittlerweile drei Gender-Professuren, in den Fächergruppen Mathematik und Naturwissenschaften sowie Agrar- und Forstwissenschaften findet sich jedoch keine einzige. In diesen MINT-Fächern werden verstärkt Angebote zur Gewinnung von weiblichen Studierenden initiiert, es gibt aber weder eine Gender-Professur in der Biologie oder in der Geografie noch in der Informatik, sodass an dieser Stelle ein dringender Nachholbedarf besteht. Ebenso mangelt es an Gender-Professuren in den Rechts- und Wirt-

schaftswissenschaften. Im Zuge der Weiterentwicklung der Gender-Forschung sollten auch Professuren zu „Recht und Gender“ sowie zu „Wirtschaft und Gender“ eingerichtet werden.

Im Passus Gender Mainstreaming der Ziel- und Leistungsvereinbarungen der vierten Generation (ZLV IV 2012–2013) haben die Hochschulen mit dem Wissenschaftsministerium die Übereinkunft getroffen, Professuren mit Gender-Denomination fortzuführen bzw. neu zu schaffen. Der Einbezug der Geschlechterperspektive ist für eine geschlechtergerechte Hochschule, für exzellente Lehre und Forschung sowie für eine geschlechtergerechte Ausbildung der Studierenden unabdingbar.

Trotz der im relativen Vergleich mit anderen Bundesländern beachtlichen Anzahl an Gender-Professuren in Nordrhein-Westfalen sind in den letzten Jahren Professuren mit einer Denomination in der Frauen- und Geschlechterforschung im Zuge von Emeritierungen/Pensionierungen oder Rufannahmen von Professorinnen an andere Hochschulen gestrichen worden.

Durch die Aufnahme der Festschreibung von Gender-Professuren in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen sollte einer weiteren Reduktion von Gender-Professuren aktiv gegengesteuert werden, dies ist jedoch nur teilweise gelungen. Trotz der jeweiligen Absprache zwischen Hochschule und Wissenschaftsministerium wurden 2012 vier Gender-Professuren im Zuge der Pensionierungen der vier Hochschullehrerinnen durch die jeweiligen Fakultäten/Fachbereiche gestrichen.

- Universität Duisburg-Essen: Sozialisationsforschung unter besonderer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Sozialisation mit dem Schwerpunkt ausländische Mädchen und Frauen, gestrichen 2012
- Universität zu Köln: Geschichte und Kulturen Afrikas mit besonderer Berücksichtigung des Geschlechterverhältnisses, gestrichen 2012
- Universität Siegen: Gender, Sozialpädagogik und Wohlfahrtsgeschichte, gestrichen 2012
- Fachhochschule Dortmund: Stadtplanung mit dem Schwerpunkt Frau und Gesellschaft, gestrichen 2012

Ebenso sind aktuell an der Universität Duisburg-Essen und der TU Dortmund Professuren mit Gender-Deno-

Tab. B 1.2: Gender-Professuren an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nach Fächergruppen

Studienfächer	Anzahl
Gesellschafts- und Sozialwissenschaften	28 (52,8%)
Sprach- und Kulturwissenschaften, Kunst und Kunstwissenschaft	16 (30,2%)
Medizin, Gesundheitswesen	5 (9,4%)
Ingenieurwissenschaften	3 (5,7%)
Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	1 (1,9%)
Mathematik, Naturwissenschaften	(-)
Agrar- und Forstwissenschaften	(-)
Gesamt	53 (100%)

Quelle: Eigene Erhebung auf der Basis der WissenschaftlerInnen-Datenbank des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW (www.netzwerk-fgf.nrw.de/wissenschaftlerinnen/portrait) und der Datenbank Gender-Professuren der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin (www.zefg.fu-berlin.de/genderprofessuren/index.html). Stand: August 2013.

Die Fächergruppen sind in der WissenschaftlerInnen-Datenbank des Netzwerk FGF NRW in einer leicht abgewandelten Form der üblichen Fächergruppensystematik des Statistischen Bundesamtes dargestellt.

mination gefährdet. Durch den Wegfall dieser Professuren gehen wichtige Forschungszusammenhänge für die Frauen- und Geschlechterforschung verloren. Es ist nicht nur notwendig Gender-Professuren auf neue Fachbereiche (wie bspw. Technik, Recht, Wirtschaft oder Medizin) auszuweiten, sondern bereits bestehende Kooperationen, Forschungen und Inhalte zu sichern. Deutlich wird, dass ein permanenter Dialog zwischen WissenschaftlerInnen der Frauen- und Geschlechterforschung und den Hochschulleitungen notwendig ist, um den zentralen Forschungsbedarf in den jeweiligen Disziplinen herauszustellen und Professuren mit einer Gender-Denomination fortzuführen zu können.

Hier besteht also vermehrter Handlungsbedarf, gilt es doch zunächst die Gender-Professuren zu sichern und generell die Verbindlichkeit von Ziel- und Leistungsvereinbarungen zu erhöhen sowie darüber hinaus die Potenziale der Gender-Forschung zu erkennen und auf neue Gender-Professuren (weitere Fachdisziplinen und Hochschulstandorte) auszuweiten.

Resümee

Im Vergleich zur Analyse der Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen den Hochschulen und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW in der dritten Generation im Gender-Report 2010 sind die aktuell gültigen ZLV IV im Hinblick auf Gleichstellungsaspekte konkreter formuliert. Besonders an den Universitäten wurden in fast allen Bereichen gleichstellungspolitische Ziele mit angestrebten Richtzahlen und geplanten Realisierungszeiträumen ausgehandelt. Auch die Vereinbarungen der Fachhochschulen konnten zum Großteil dem Typ 1 „harte Kontrakte“ oder dem Typ 2 „eher harte Kontrakte“ zugeordnet werden. Die Kunst- und Musikhochschulen, die im Juni 2010 die ersten ZLV mit dem Wissenschaftsministerium getroffen haben, formulieren hingegen ihre Vereinbarungen allgemeiner und wenig konkret, sodass überwiegend weiche Kontrakte und solche vorzufinden sind, die ausschließlich im Gleichstellungspassus auftauchen. Die Universitäten und Fachhochschulen greifen Gender-Aspekte überdies zum Teil in weiteren Passagen der Ziel- und Leistungsvereinbarungen als Querschnittsthema auf.

Als Hauptzielsetzungen der ZLV IV stehen bei allen Hochschularten Vereinbarkeitsmaßnahmen von Familie und Beruf/Studium sowie die Erhöhung der Frauenanteile an den Professuren im Fokus. Bei den Universitäten wird zusätzlich Nachwuchsförderung betont, bei den Fachhochschulen spielen die Erhöhung der Frauenanteile bei den Studierenden sowie Teilzeitstudiengänge eine Rolle und bei den Kunst- und Musikhochschulen Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen als künstlerisches/wissenschaftliches Personal. Die Häufigkeiten sind bei den Hochschultypen unterschiedlich verteilt und die qualitative Ausdifferenzierung und Formulierung variieren von Hochschule zu Hochschule.

Großer Handlungsbedarf zeigt sich bei den Professuren mit einer Denomination in der Frauen- und Geschlechterforschung. Denn trotz der politischen Vorgabe, diese Gender-Professuren in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen dem Wissenschaftsministerium und den Hochschulen festzuschreiben und diese Professuren dadurch aktiv zu sichern bzw. neu zu schaffen, agieren einige Hochschulen entgegen der Verbindlichkeit der getroffenen Ziel- und Leistungsvereinbarungen.

2 FRAUENFÖRDERPLÄNE: GLEICHSTELLUNG IN DEN FACHBEREICHEN UND ZENTRALEN EINRICHTUNGEN

Laut Landesgleichstellungsgesetz sind alle öffentlichen Einrichtungen mit mindestens 20 Beschäftigten dazu verpflichtet, einen Frauenförderplan für die Dauer von drei Jahren aufzustellen und fortzuschreiben:

„In der Hochschule besteht der Frauenförderplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus Frauenförderplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind“ (LGG NRW § 5a).

Auf der Basis einer Bestandsaufnahme und Analyse der Studierenden- und Beschäftigtenstruktur sollen in den Frauenförderplänen konkrete gleichstellungspolitische Ziele festgelegt sowie „personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen“ (ebd.) formuliert werden, die zur Erreichung der Zielvorgaben

beitragen und den Frauenanteil langfristig in allen Bereichen auf mindestens 50 % erhöhen. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wirken an der Erstellung der Frauenförderpläne mit und überwachen deren Umsetzung; für die Erarbeitung und Ausgestaltung sind jedoch die Hochschulen bzw. die Fakultäten/Fachbereiche zuständig. Wenn innerhalb der Laufzeit der Frauenförderpläne erkennbar wird, dass die angestrebten Ziele nicht erreicht werden, so ist laut LGG festgelegt, dass „ergänzende Maßnahmen zu ergreifen sind“ (ebd.). Darüber hinaus muss nach Ablauf des Frauenförderplans ein Bericht „über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen“ (ebd.) erstellt werden, der zusammen mit dem neuen Frauenförderplan vorzulegen ist. Verabschiedet werden Frauenförderpläne auf Beschluss der zuständigen Fakultät und des Senats.

Damit sind Frauenförderpläne neben den Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Hochschulen mit dem Wissenschaftsministerium weitere wichtige gleichstellungspolitische Instrumente, die als Grundlage für die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen fungieren und Gleichstellungsziele weitestgehend verbindlich festlegen. Frauenförderpläne geben Anstöße zur Gleichstellungspolitik, indem sich Fachbereiche/Fakultäten und zentrale Einrichtungen alle drei Jahre sowie in der zwischenzeitlichen Umsetzungsphase mit Frauenförderung und Gleichstellung auseinandersetzen müssen. Die Rechtswissenschaftlerin Regina Harzer nennt dies den Versuch, „Gender Justice durch ‚lokale‘ Gleichstellung“ (Harzer 2011: 66) zu ermöglichen. Eine Garantie für eine aktive Gleichstellungspolitik sind Frauenförderpläne allerdings nicht. Oder wie Beate von Miquel als Sprecherin der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in NRW festhält: „Ein [...] Problem stellt jedoch dar, dass den umfassenden Frauenförderplänen für die Erreichung von Gleichstellungszielen an den Hochschulen prak-

tisch keine Relevanz zukommt. Ebenso liegen die fakultären Frauenförderpläne zumeist wie Blei in den Schubladen der Dekanate“ (von Miquel 2012: 25). Diese fehlende Durchsetzungskraft von Frauenförderplänen wurde bereits im Gender-Report 2010 angemerkt (vgl. Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 141). Auch Blome et al. wiesen bereits 2005 darauf hin, dass „die Festlegung von Mitteln zur Durchführung und Durchsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen sowie die Schaffung von Anreizsystemen“ bei der Erarbeitung von Frauenförderplänen bisher vernachlässigt wurden (Blome et al. 2005: 143). Als eine Konsequenz aus dem Gender-Report 2010 und dem Gender-Kongress 2011 hat das Wissenschaftsministerium NRW die Verabschiedung gültiger Frauenförderpläne in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen Land und Hochschulen aufgenommen und erstmalig festgelegt, dass bei Nichtvorliegen von gültigen Frauenförderplänen zum Ende der Laufzeit der ZLV IV eine Malus-Regelung wirksam wird, durch welche Hochschulen die Zuschüsse um 1/1.000 gekürzt werden (vgl. ZLV IV).

2.1 FRAUENFÖRDER- BZW. GLEICHSTELLUNGSPLÄNE AN NORDRHEIN-WESTFÄLISCHEN HOCHSCHULEN – UMSETZUNG DER GESETZLICHEN REGELUNGEN

Wie werden Frauenförderpläne aktuell in den Hochschulen umgesetzt? Wirkt die im Rahmen der ZLV neu eingeführte Malus-Regelung? Welche Unterschiede ergeben sich zum Gender-Report 2010? Welche Differenzen zeigen sich zwischen den einzelnen Hochschultypen? Was sind die zentralen Maßnahmen, die von den Fakultäten ergriffen werden, um den Frauenanteil im Hochschulbereich zu erhöhen? Diesen Fragen wird im Folgenden durch die Analyse der Frauenförderpläne der nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes nachgegangen.⁴²

Tabelle B 2.1 zeigt die Anzahl der Frauenförderpläne (Rahmenpläne, Frauenförderpläne der Fachbereiche/Fakultäten und Frauenförderpläne der zentralen Einrichtungen) an den Universitäten, Fachhochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen in Trägerschaft

des Landes NRW auf und gibt an, wie viele Frauenförderpläne zum Stichtag 15.08.2013 gültig oder ungültig waren und wie viele sich derzeit – laut Aussagen der Gleichstellungsbeauftragten oder der Hochschulleitungen – im Fortschreibungsprozess befinden.

An den Universitäten sind im Jahr 2013 rund die Hälfte (56,2 %) und an den Fachhochschulen nur knapp die Hälfte der Frauenförderpläne (49,6 %) gültig. An den Kunst- und Musikhochschulen zeigt sich ein noch stärker ernüchterndes Bild. Die Folkwang Universität der Künste hat als einzige Kunst- und Musikhochschule Frauenförderpläne für alle Fachbereiche aufgestellt und diese auf ihren Internetseiten veröffentlicht. Die Kunsthochschule für Medien Köln hat zumindest einen Gleichstellungsrahmenplan erarbeitet und die Hochschule für Musik Detmold hat sich im Rahmen der Zielvereinbarung mit dem Land Nordrhein-Westfalen darauf verständigt, einen neuen und umfassenden Frauenförderplan zu entwickeln. Nach dem LGG sind auch die Kunst- und Musikhochschulen in Nordrhein-Westfalen dazu verpflichtet, einen Rahmenplan für die Gleichstellung von Frau und Mann für die gesamte Hochschule sowie Frauenförderpläne für die einzelnen Fachbereiche und zen-

⁴² Für die nachfolgende Analyse wurden alle Gleichstellungsbeauftragten und Hochschulleitungen der Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen angeschrieben und gebeten, eine Übersichtstabelle zu den gültigen und ungültigen Frauenförderplänen aller Fachbereiche/Fakultäten und der zentralen Einheiten sowie des Rahmenplans auszufüllen und zusammen mit allen Plänen zurückzuschicken. Als Stichtag für die Gültigkeit eines Frauenförderplans wurde der 15.08.2013 gewählt. Rückmeldungen aus den Hochschulen sind aus allen 14 Universitäten, allen 16 Fachhochschulen, aber nur aus vier von sieben Kunst- und Musikhochschulen eingegangen.

Tab. B 2.1: Überblick Frauenförderpläne (Rahmenpläne, Fakultäten/Fachbereiche, zentrale Einheiten) nach LGG an nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes

	Anzahl FFP		gültige FFP		Nicht fristgerecht fortgeschriebene FFP		FFP im Fortschreibungsprozess	
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Universität								
RWTH Aachen	16	16	100%		(-)	(-)	(-)	(-)
Uni Bielefeld	16	16	100%		(-)	(-)	(-)	(-)
Uni Bochum	27	(-)	(-)		27	(-)	27	100%
Uni Bonn	14	14	100%		(-)	(-)	(-)	(-)
TU Dortmund	22	12	54,5%		10	45,5%	9	40,9%
Uni Düsseldorf	9	9	100%		(-)	(-)	(-)	(-)
Uni Duisburg-Essen	12	6	50,0%		6	50,0%	(-)	(-)
FernUni Hagen	11	1	9,1%		10	(-)	10	90,9%
DSHS Köln**	5	5	100%		(-)	(-)	(-)	(-)
Uni Köln	11	(-)	(-)		11	(-)	11	100%
Uni Münster	17	13	76,5%		4	23,5%	16	94,1%
Uni Paderborn	14	10	71,4%		4	28,6%	(-)	(-)
Uni Siegen	8	7	87,5%		1	12,5%	(-)	(-)
Uni Wuppertal	12	(-)	(-)		12	(-)	12	100%
<i>Alle Universitäten</i>	<i>194</i>	<i>109</i>	<i>56,2%</i>		<i>85</i>	<i>43,8%</i>	<i>85</i>	<i>43,8%</i>
Fachhochschule								
FH Aachen	14	13	92,9%		1	7,1%	(-)	(-)
FH Bielefeld	6	6	100%		(-)	(-)	(-)	(-)
HS Bochum	9	8	88,9%		1	11,1%	(-)	(-)
HS Bonn-Rhein-Sieg	8	8	100%		(-)	(-)	(-)	(-)
FH Dortmund	12	11	91,7%		1	8,3%	12	100%
FH Düsseldorf	8	(-)	(-)		8	(-)	8	100%
Westfälische Hochschule**	1	(-)	(-)		1	100%	(-)	(-)
HS für Gesundheit*	1	(-)	(-)		(-)	(-)	1	100%
HS Hamm-Lippstadt*	1	1	(-)		(-)	(-)	(-)	(-)
FH Köln	13	1	7,7%		12	(-)	12	92,3%
FH Münster	11	1	9,1%		10	(-)	10	90,9%
HS Niederrhein	10	10	100%		(-)	(-)	(-)	(-)
HS Ostwestfalen-Lippe	12	(-)	(-)		12	(-)	12	100%
HS Rhein-Waal*	6	(-)	(-)		(-)	(-)	(-)	(-)
HS Ruhr West*	1	1	100%		(-)	(-)	(-)	(-)
FH Südwestfalen	8	(-)	(-)		8	(-)	8	100%
<i>Alle Fachhochschulen</i>	<i>121</i>	<i>60</i>	<i>49,6%</i>		<i>54</i>	<i>44,6%</i>	<i>63</i>	<i>52,1%</i>
Kunst-/Musikhochschule								
Kunstakademie Düsseldorf	k. R.							
Kunsthochschule für Medien Köln**	1	1	100%		(-)	(-)	(-)	(-)
Hochschule für Musik und Tanz Köln	k. R.							
Hochschule für Musik Detmold**	1	(-)	(-)		1	(-)	1	100%
Folkwang Universität der Künste	4	4	100%		(-)	(-)	(-)	(-)
Robert Schumann Hochschule Düsseldorf	k. R.							
Kunstakademie Münster	k. R.							
<i>Alle Kunst-/Musikhochschulen</i>	<i>6</i>	<i>5</i>	<i>83,3%</i>		<i>1</i>	<i>16,7%</i>	<i>1</i>	<i>16,7%</i>
<i>Alle Hochschulen zusammen</i>	<i>321</i>	<i>174</i>	<i>54,2%</i>		<i>140</i>	<i>43,6%</i>	<i>149</i>	<i>46,4%</i>

Quelle: Eigene Erhebung, Stichtag 15.08.2013.

k. R. = keine Rückmeldung; * durch die Aufbausituation, in denen die Hochschulen sich noch befinden, wurden bisher keine Frauenförderpläne erstellt (an der HS Ruhr West und der HS Hamm-Lippstadt existiert aber bereits ein Rahmenplan);

** es gibt nur einen Gleichstellungsplan, der für die gesamte Hochschule gültig ist und damit auch die Fachbereiche abdeckt.

tralen Einrichtungen, in denen mehr als 20 Personen beschäftigt sind, zu erstellen. Augenscheinlich sind sie sich dieser Pflicht jedoch nicht bewusst oder es fehlen ihnen die (personellen/finanziellen) Ressourcen, der Verpflichtung nachzukommen.

Während die bisherigen Evaluationen des LGG von einem Anteil ungültiger Frauenförderpläne zwischen 15 und 20 Prozent ausgingen (LGG 2008: 45, Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 151), zeigen die aktuellen Ergebnisse einen besorgniserregenden Anstieg ungültiger Pläne. Aktuell sind *43,6 % der Frauenförderpläne nicht fristgerecht* nach dem Landesgleichstellungsgesetz fortgeschrieben worden.

Aufgrund der Zielvereinbarung mit dem Wissenschaftsministerium, die festlegt, dass die Hochschulen bis zum Ende der Laufzeit der ZLV IV (Ende 2013) gültige Frauenförderpläne vorlegen müssen, haben fünf Universitäten, fünf Fachhochschulen und eine Musikhochschule zurückgemeldet, dass sich die Frauenförderpläne aktuell in der Überarbeitungsphase befinden und die endgültige Verabschiedung durch den Senat für Ende des Jahres 2013 geplant ist (somit befinden sich aktuell 46,4 % im Beratungs- und Fortschreibungsprozess). Entgegen der gesetzlichen Regelung im LGG, die Frauenförderpläne alle drei Jahre fortzuschreiben, wird offensichtlich die Frist der Ziel- und Leistungsvereinbarung IV (31.12.2013) berücksichtigt. Demzufolge zeigt die eingeführte Malus-Regelung in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen Wirkung auf die Hochschulen. Inwieweit die Hochschulen tatsächlich bis zum Ende der Laufzeit der ZLV IV gültige Frauenförderpläne erstellt haben, die auch offiziell in Kraft getreten sind, kann in diesem Gender-Report nicht mehr berücksichtigt und geprüft werden. Jedoch ist die Malus-Regelung in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen nur eine Hilfsregelung. Im Zuge der Novellierung des LGG *ist es unabdingbar die fristgerechte Fortschreibung der Pläne gesetzlich zu regeln* und mit Sanktionen bei Nichtfortschreibung auszustatten.

Da viele Frauenförderpläne der Hochschulen schon seit 2012 oder 2011 ungültig sind und demnach nicht fristgerecht (wie im LGG festgelegt) fortgeschrieben wurden, zeigt dies auch, dass die im LGG vorgeschriebene Drei-Jahres-Gültigkeit möglicherweise zu kurz ist, um neue Pläne aufzustellen, umfassend in den verschiedenen Hochschulgremien zu beraten, eventuell zu überarbeiten und dann im Senat zu verabschie-

den. Die Frauenförderpläne unterscheiden sich darüber hinaus von Hochschule zu Hochschule in ihrem Geltungszeitraum, an einigen Hochschulen werden die Pläne zu unterschiedlichen Zeiten im Senat verabschiedet, sodass keine einheitliche Laufzeit für diese vorhanden ist. Die bisherige Beteiligungsstruktur (Fakultätsrat, Gleichstellungskommission, Personalräte, Senat) bis zum endgültigen Beschluss eines Frauenförderplans und die damit verbundenen Rückkopplungsschleifen sind für diese unbefriedigende Situation mitverantwortlich", wie uns die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Duisburg-Essen in ihrer Mail vom 12.08.2013 zum Stand der Frauenförderpläne an der Hochschule mitteilte. Denkbar wäre bspw. eine Fünf-Jahres-Gültigkeit (mit einer einheitlichen Verabschiedung aller Frauenförderpläne der Hochschule) mit der Auflage, sich nach Ablauf der ersten drei Jahre gezielt um die Fortschreibung zu kümmern, sodass am Ende der Laufzeit bereits der neue Frauenförderplan im Senat verabschiedet werden kann.

Hierbei wäre möglicherweise auch eine Standardisierung aller Frauenförderpläne der Fakultäten und zentralen Einrichtungen der Hochschule hilfreich, wie sie an einigen Hochschulen praktiziert wird. Bisher differieren die Frauenförderpläne an den Hochschulen in ihren Erscheinungsbildern erheblich. Manche Pläne enthalten Tabellen zu den Studierenden- und Beschäftigtenzahlen und sehr detaillierte Stellungnahmen zur spezifischen Situation des Fachbereichs und der bisher durchgeführten Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils, andere Frauenförderpläne nennen lediglich in kurzer, knapper, sehr überschaubarer Form die Beschäftigtenzahlen, ihre Zielvorgaben für die Laufzeit der Frauenförderpläne und geben weitestgehend die gesetzlichen Regelungen des LGG oder der hochschulinternen Richtlinien (Berufungsordnung, Rahmenplan zur Gleichstellung) wieder. Die FH Aachen und die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg haben zur Vereinheitlichung standardisierte Frauenförderpläne für die Fachbereiche und zentralen Einrichtungen entwickelt, die auf gleichartigen Tabellen zur Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur, zu Prognosen und Zielvorgaben sowie auf Tabellen zu den Förderungsmaßnahmen und der Einschätzung der Wirksamkeit mit festgesetzten Fragen basieren. An der FH Aachen müssen die Fakultäten bei den Maßnahmen bspw. lediglich ankreuzen, ob diese bereits vorhanden oder geplant sind, und eine Verantwortliche/einen Verantwortlichen benennen. Nach Ablauf der Laufzeit der Frauenförderpläne wird dann

die Wirksamkeit der Maßnahmen in ähnlicher Weise abgefragt (ankreuzbar sind die Optionen „sinnvoll“, „nicht sinnvoll“, „wird fortgeführt“, „wird verändert“, „wird eingestellt“). Die Fachbereiche der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg müssen die Maßnahmen, die sie durchführen, in einer Tabelle benennen und diese auf einer Skala von eins bis drei (1 = muss, 2 = soll, 3 = kann) priorisieren, zu jedem Instrument Stellung beziehen und dessen aktuellen Stand aufzeigen.

Die Standardisierung und Reduzierung der Frauenförderpläne auf die wesentlichen Ziele und Maßnahmen hilft, die Erstellung und Überarbeitung der Frauenförderpläne in den Fachbereichen und zentralen Einheiten sowie die Kommunikationsprozesse über die Frauenfördermaßnahmen an den Hochschulen zu erleichtern und effizienter zu gestalten (vgl. hierzu auch Blome et al. 2005: 146). Sie sind überschaubarer und besser zu evaluieren. Dennoch können umfangreiche Stellungnahmen und Auseinandersetzungen mit den spezifischen Bedingungen der einzelnen Fachbereiche auch weiterführende Aushandlungs- und Verständigungsprozesse über Gleichstellung in den Fakultäten anregen, die durch standardisierte Frauenförderpläne eventuell versäumt werden. Für die standardisierte Form spricht die leichtere Aufstellung, Überprüfung und Fortschreibung, für die nichtstandardisierte die hohe Bedeutung der kommunikativen Auseinandersetzung innerhalb der Fakultät/des Fachbereichs sowie in den zentralen Hochschulgremien über aufzustellende Gleichstellungsziele und vorhandene Geschlechterungleichheiten. Zu favorisieren wäre u. E. demzufolge eine halbstandardisierte Variante, die sowohl ein überschaubares Gleichstellungscontrolling durch Excel-Tabellen und Minimalstandards ermöglicht als auch Kommunikations- und Aushandlungsprozesse in den Fakultäten/Fachbereichen bedingt. An einigen Hochschulen wie der RWTH Aachen wird dies bereits praktiziert, indem an bestimmten inhaltlichen Punkten standardisierte Elemente in die Frauenförderpläne eingebaut werden. So gibt es bspw. unter dem Themenbereich „Gender in Forschung und Lehre“ einen einheitlichen Standardfragebogen für alle Fakultäten, in dem Fragen zu diesem Bereich durch Ankreuzen beantwortet werden müssen.

Von Frauenförderplänen zu Gleichstellungsplänen

In den Frauenförderplänen der Hochschulen werden nicht ausschließlich Maßnahmen für Frauen festgelegt, sondern es geht neben dem Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen ebenfalls um die Gleichstel-

lung von Frau und Mann im Hochschulbereich und um Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium. In diesem Zusammenhang haben sieben Hochschulen in NRW ihre Frauenförderpläne in Gleichstellungspläne umbenannt. Ebenfalls werden in den einzelnen Frauenförderplänen der Fachbereiche zunehmend Maßnahmen für Männer festgeschrieben. Darin zeigt sich ein Wandel von einem eher defizitär orientierten Ansatz der Frauenförderpläne hin zu einem Fokus auf die strukturellen Bedingungen für mehr Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen. Individuelle Fördermaßnahmen für Frauen, wie sie bisher in Frauenförderplänen zum größten Teil zu finden waren, haben die Absicht, Frauen auf ihrem wissenschaftlichen Karriereweg zu unterstützen. Implizit ist damit jedoch auch die Annahme verbunden, dass Frauen Defizite zu überwinden haben und Anpassungsleistungen an die männlich dominierten Strukturen im Wissenschaftsbetrieb vollbringen müssen (vgl. hierzu auch Teil C, Kap. 4.2.1). Durch die Umbenennung der Frauenförderpläne in Gleichstellungspläne wird der Fokus auf beide Geschlechter ausgeweitet und die spezifischen Bedingungen der Hochschule und der einzelnen Fachbereiche geraten stärker in den Blick, die nach wie vor trotz einer formalen Gleichheit zu sozialen Inklusions- und Exklusionsmechanismen sowie einer Ungleichheit zwischen den Geschlechtern führen.

Die Fachhochschule Düsseldorf geht aktuell einen anderen Weg und hat die Frauenförderpläne umbenannt in einen „Gender and Diversity Action Plan“ als hochschulweites Konzept und „Gender Diversity Action Module“ für die einzelnen Fachbereiche. Dadurch soll die Multiperspektivität und Vielfalt der Hochschulmitglieder für „hochschulische Exzellenz, Innovation und Qualität“ (FH Düsseldorf 2012) genutzt werden. Neben der Entwicklung der Frauenförderpläne hin zu Gleichstellungsplänen wird am Beispiel der FH Düsseldorf deutlich, dass sich aktuell eine weitere Entwicklung andeutet hin zu Gender- und Diversity-Plänen. Die Relevanz des Themas Diversity wird in der (Gleichstellungs-)Politik und an den Hochschulen zunehmend sichtbar. Hier werden Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern wahrgenommen und mit weiteren Diskriminierungsdimensionen (Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Ethnie, Religion) intersektional erfasst und Maßnahmen zum Abbau angestrebt. Die große Herausforderung besteht darin, „Diversitätsmanagement [als] eine zusätzliche Aufgabe der Hochschule neben der Gleichstellungsar-

beit“ zu institutionalisieren und nicht die Gleichstellungsarbeit unter Diversity-Ansätzen zu subsumieren, wie dies bereits – nicht zuletzt auf der Basis der ungleichen quantitativen Geschlechterverhältnisse – in den Handlungsempfehlungen des Gender-Kongresses 2011 festgehalten wurde (MIWF NRW 2011: 51).

2.1.1 Aufbau und zentrale Inhalte der Frauenförderpläne/Gleichstellungspläne⁴³

Insbesondere an kleineren oder den in den letzten Jahren neu gegründeten Hochschulen existieren bisher nur Rahmenpläne zur Gleichstellung und noch keine Frauenförderpläne der einzelnen Fachbereiche. Der Rahmenplan zur Frauenförderung bzw. Gleichstellung legt Vorgaben zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit als hochschulweitem Konzept fest, auf dessen Grundlage die Fakultäten und zentralen Einrichtungen ihre einzelnen Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne erarbeiten sollen. Die Rahmenpläne der Universitäten, Fachhochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen in NRW enthalten größtenteils die gesetzlichen Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes, des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes und der hochschulinternen Regelungen (wie bspw. die Berufsordnung) sowie die Zielsetzungen im Bereich Gleichstellung, die für die gesamte Hochschule gelten. Zudem werden im Rahmenplan die verschiedenen GleichstellungsakteurInnen der Hochschule aufgeführt und deren Zuständigkeiten und Aufgaben geklärt (bspw. zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungskommission). Es werden eine Berichtspflicht der Fakultäten und zentralen Einrichtungen über die Frauenanteile sowie die Einhaltung der Frauenförderpläne und die Pflicht der Gleichstellungsbeauftragten vermerkt, die Hochschulleitung regelmäßig über die Effektivität der ergriffenen Maßnahmen zu informieren. Darüber hinaus wird häufig die gleichstellungspolitische Strategie der Hochschule aufgeführt und darauf hingewiesen, dass Gleichstellung Aufgabe aller Hochschulmitglieder und -angehörigen ist und sich dementsprechend die Regelungen an alle Statusgruppen richten. Das Gleichstellungsbüro der Universität Duisburg-Essen bspw. hat in Abstimmung mit den Personalräten zusätzlich zum Rahmenplan auf Vorschlag der Gleichstellungs-

kommission einen Musterfrauenförderplan erstellt, der Standards und Mindestanforderungen vorgibt, an denen die Fakultäten sich orientieren können. Obwohl laut LGG festgelegt ist, dass auch die Rahmenpläne alle drei Jahre fortgeschrieben werden müssen, gibt es an drei Universitäten, vier Fachhochschulen und einer Kunsthochschule Rahmenpläne zur Gleichstellung, die z. T. bereits vor zehn Jahren verabschiedet wurden, aber bis heute als gültig bezeichnet werden.⁴⁴ Die unterschiedliche Handhabung der Fortschreibung oder Nichtfortschreibung der Frauenförderrahmenpläne an den Hochschulen macht deutlich, dass die Regelungen des LGG nicht ausreichend greifen. Die regelmäßige Aktualisierung der Rahmenpläne auf der Ebene der Hochschulleitung könnte fakultären Gleichstellungsplänen zu mehr Durchsetzungskraft verhelfen und ein Signal an die Fachbereiche sein, regelmäßige Analysen über ihre spezifischen Bedingungen für Frauen und Männer durchzuführen und entsprechende Maßnahmen zu initiieren.

Aufbau der Frauenförderpläne/Gleichstellungspläne

Wie bereits beschrieben unterscheiden sich die Frauenförderpläne von Hochschule zu Hochschule, aber in vielen Fällen auch auf Hochschulebene hinsichtlich ihres Aufbaus und der Ausführlichkeit in der Darstellung der Frauenanteile und der angestrebten Maßnahmen. In der Regel bestehen die Frauenförderpläne/Gleichstellungspläne aus folgenden Gliederungspunkten (vgl. hierzu auch Blome et al. 2005: 143):

- Eine *Einleitung oder Präambel*, in der auf den Rahmenplan der Hochschule und die gesetzlichen Grundlagen verwiesen wird. In vielen Förderplänen wird zu Beginn Gleichstellung als Zielsetzung der Fakultät/des Fachbereichs benannt, aber gleichzeitig auf die „Grenzen“ der Fakultät und das notwendige „Umdenken innerhalb der Gesellschaft“ hingewiesen, wie dies z. B. bei der Fakultät für Maschinenwesen der RWTH Aachen der Fall ist: *„Während die Fakultät für Maschinenwesen und die RWTH Aachen dazu beitragen konnten, die Situation an der Hochschule frauen- und familienfreundlicher zu gestalten, stoßen sie jedoch dort an Grenzen, wo es um die Vermittlung von ‚Technik-Denken‘ in unserer Gesellschaft geht. Ein großer Teil der Informationsarbeit betrifft daher das Denken bzw. Umdenken innerhalb der Gesellschaft – denn immer noch fehlen erfolgreiche*

⁴³ Die Auswertung der Frauenförderpläne erfolgte als Dokumentenanalyse. Hierzu wurden alle derzeit gültigen Frauenförderpläne an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes untersucht. Die zentralen Informationen wurden herausgefiltert, Gemeinsamkeiten und prägnante Unterschiede zwischen den verschiedenen Fachbereichen/Fakultäten und den Hochschultypen identifiziert und die konkreten Maßnahmen kategorisiert.

⁴⁴ Dies betrifft die TU Dortmund, die Uni Münster, die Uni Siegen, die FH Aachen, die Hochschule Bochum, die FH Dortmund, die Westfälische Hochschule und die Kunsthochschule für Medien Köln.

*Frauen in Führungspositionen im technischen Feld der Wirtschaft und Industrie als Vorbilder.*⁴⁵

- Eine *Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur*, die in den meisten Fällen auf der Basis einer tabellarischen Übersicht über die Frauen- und Männeranteile der HochschullehrerInnen, des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (inklusive Hilfskraftstellen), des nichtwissenschaftlichen Personals (häufig gegliedert nach Entgeltgruppen) und der Studierenden (AnfängerInnen- und AbsolventInnenzahlen nach Abschlussart) erfolgen und eine kurze Stellungnahme der Fachbereiche zu den jeweiligen Statistiken beinhalten. Manche Fachbereiche visualisieren die Statistiken zudem mit Grafiken.
- Eine Nennung der möglichen *neu zu besetzenden Planstellen* sowie *Zielvorgaben* zur Erhöhung des Frauenanteils bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen im Vereinbarungszeitraum.
- Die Aufzählung der angestrebten *Maßnahmen zur Zielerreichung*, die für die einzelnen Statusgruppen gesondert dargestellt werden und zudem die Bereiche Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium, Integration von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre, Qualifizierungsmöglichkeiten sowie den Umgang mit sexueller Diskriminierung und Gewalt umfassen. In manchen Frauenförderplänen werden zudem die verantwortlichen Personen benannt, die für die Umsetzung der Maßnahmen zuständig sind. Dies ist jedoch eher die Ausnahme.
- *Angaben zu finanziellen Mitteln*, die die Fakultät für Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung bereitstellt, sowie *Angaben zur Organisation der Gleichstellungsarbeit* im Fachbereich oder in der zentralen Einrichtung (bspw. Aufgaben und Freistellung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten). Neben den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden in den Fakultäten vermehrt Gleichstellungs- bzw. Frauenförderkommissionen eingerichtet, die im Sinne eines Gleichstellungscontrollings die Umsetzung der Frauenförderpläne überwachen und konkrete Vorschläge zur Erhöhung des Frauenanteils erarbeiten (z. B. Universität Bielefeld).
- *Angaben zu Berichtspflichten* sowie zur Überprüfung und Überarbeitung des Gleichstellungsplans.

⁴⁵ www.maschinenbau.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaaiyw&download=1 (Zugriff am 16.09.2013).

2.1.2 Gleichstellungsmaßnahmen⁴⁶

Mit den Frauenförderplänen/Gleichstellungsplänen wird vorrangig versucht, die Unterrepräsentanz von Frauen im Hochschulbereich abzubauen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium zu erhöhen sowie aktive chancengleichheitsfördernde Maßnahmen für beide Geschlechter zu initiieren. Die Maßnahmen, die die jeweiligen Fachbereiche in ihren Frauenförder- bzw. Gleichstellungsplänen aufgeführt haben, können in fünf Bereiche eingeteilt werden, die die Zielsetzungen und Zielgruppen verdeutlichen:

- Maßnahmen zum Aufdecken und zum Abbau strukturbedingter Nachteile
- Maßnahmen für Studierende
- Maßnahmen zur Nachwuchsförderung
- Maßnahmen für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung
- Integrationsmaßnahmen von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre

Vielfach weisen die Fakultäten und zentralen Einrichtungen in ihren Frauenförderplänen bei der Nennung ihrer Maßnahmen darauf hin, dass es hochschul- oder sogar landesweite Lösungen geben muss. Insbesondere bei Vereinbarkeitsmaßnahmen ist dies der Fall (bspw. Ausbau der hochschuleigenen Kinderbetreuungsplätze oder die Vereinheitlichung der vorlesungsfreien Zeit mit den Schulferien). Darüber hinaus werden zentrale Anreizsysteme der Hochschule zur Berufung von Frauen vorgeschlagen.

Im Weiteren werden die fünf Schwerpunkte der Frauen- und Gleichstellungspläne ausführlicher dargestellt.

Maßnahmen zum Abbau strukturbedingter Nachteile

Fast alle Fakultäten und Fachbereiche nennen strukturelle Maßnahmen, die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern abbauen und langfristig eine Erhöhung des Frauenanteils auf mindestens 50 % in allen Statusgruppen zur Folge haben sollen. Grundlage für die Erhöhung der Frauenanteile ist zunehmend das Kaskadenmodell, das von der DFG und dem Wis-

⁴⁶ Im Folgenden werden Beispiele aus den einzelnen Frauenförderplänen/ Gleichstellungsplänen genannt, ohne diese im Einzelfall zu belegen, da die FFP z. T. aus Datenschutzgründen nicht öffentlich zugänglich sind. Es wird der Fachbereich/die zentrale Einheit und die Hochschule genannt, es kann aber kein Link zum Frauenförderplan/Gleichstellungsplan eingefügt werden.

senschaftsrat empfohlen wird (vgl. Wissenschaftsrat 2012: 32f.; DFG 2008). Die gesetzte Zielquote, die eine Hochschule mit dem Kaskadenmodell zu erreichen versucht, richtet sich nach dem Frauenanteil in der jeweils vorangehenden Qualifikationsstufe (der absolute Anteil von Frauen auf einer Karrierestufe wird ins Verhältnis gesetzt zum Frauenanteil auf der vorangehenden Karrierestufe, vgl. Goebel 2012: 30). Demnach dient als Bezugsgröße für die Besetzung von Stellen jeweils mindestens der Anteil von Frauen auf der direkt vorhergehenden Qualifikationsstufe, d. h., die gesetzte Zielquote für den Anteil an Professorinnen orientiert sich am Frauenanteil bei den abgeschlossenen Habilitationen bzw. Promotionen. Um den spezifischen Bedingungen und Gegebenheiten eines Fachbereichs/einer Fakultät Rechnung zu tragen, sollten die Zielquoten durch die Analyse der Beschäftigten- und Studierendenzahlen individuell ermittelt werden. Einige Fachbereiche geben in ihren Frauenförderplänen/Gleichstellungsplänen bspw. an, dass Studien zur Analyse durchgeführt werden sollen, um effektive Maßnahmen zu entwickeln, mit denen die Zielquoten erfüllt werden können. So ist an der Deutschen Sporthochschule Köln eine Untersuchung der Situation von weiblichen Studierenden inklusive einer Umfeld-, einer Konkurrenz- und KonsumentInnenanalyse und einer Sport-Betriebs-Analyse zur Erhöhung des Frauenanteils im Frauenförderplan verankert. Im Fokus stehen dabei unter anderem folgende Fragen: Welches gesellschaftliche Bild einer Sportstudentin herrscht vor? Welches gesellschaftliche Ansehen genießt sie? Ist das Berufsfeld Sport für Frauen mit Familie vereinbar? Der Fachbereich Architektur der Fachhochschule Dortmund hat ebenfalls die Durchführung einer Studie über kulturelle Herkunft, Geschlecht und soziale Lage der Studierenden aufgenommen, um geeignete Maßnahmen entwickeln und strukturellen Ungleichheiten bereits frühzeitig entgegenwirken zu können. Die Katholisch-Theologische Fakultät der Universität Bonn führt eine Untersuchung durch, ob für den Abbruch einer Promotion geschlechtsspezifische Zusammenhänge existieren und wie diesen begegnet werden kann. In den wirtschaftswissenschaftlichen Fächern werden an einigen Hochschulen zudem Abschlussarbeiten ausgeschrieben, die sich mit der Analyse der spezifischen Bedingungen für Frauen und Männer im Fachbereich oder an der gesamten Hochschule befassen sollen. So nennt der Fachbereich Wirtschaftsingenieurwesen der Hochschule Niederrhein z. B. die Ausschreibung einer Abschlussarbeit zum Thema „Einstellungen gegenüber Frauen in verschiedenen Positionen

am Beispiel der HS Niederrhein“ als eine Maßnahme, um herauszuarbeiten, an welchen Stellen Frauenförderung an der Hochschule in Zukunft anzusetzen hat.

Neben den gesetzlichen Vorgaben zur paritätischen Besetzung von Berufungskommissionen und der öffentlichen Ausschreibung aller zu besetzenden Stellen wird die verstärkte Ansprache von qualifizierten Frauen für wissenschaftliche MitarbeiterInnenstellen und für Professuren in den Frauenförderplänen/Gleichstellungsplänen betont. An den Fachhochschulen werden Frauen auf dem Weg zur Professur gezielt unterstützt, indem ihnen bspw. Vertretungsprofessuren in Teilzeit ermöglicht werden, wenn sie ihre Promotion abgeschlossen, aber noch keine berufliche Praxis außerhalb der Hochschule gesammelt haben. An der Hochschule Bochum werden zudem im Fachbereich Architektur und im Fachbereich Vermessung und Geoinformatik Personalvermittlungsagenturen bzw. „Headhunter“ eingesetzt, um qualifizierte Wissenschaftlerinnen für Professuren zu gewinnen. Ebenso wird die Einrichtung von Tenure-Track-Möglichkeiten für Juniorprofessuren und PostdoktorandInnenstellen geprüft (bspw. im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität Bonn oder der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Universität Düsseldorf).

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium wird nach wie vor als ein zentrales Thema gesehen, um chancengerechte Bedingungen und die Gleichstellung der Geschlechter auf allen Ebenen im Hochschulbereich zu fördern. In den Frauenförderplänen/Gleichstellungsplänen der Fakultäten und zentralen Einrichtungen werden in der Regel allgemeine Aussagen diesbezüglich getroffen. Als Maßnahmen sind fast durchgängig flexible Arbeitszeitmodelle, die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit und die Einrichtung von Heimarbeitsplätzen genannt. Pflichtveranstaltungen für Studierende sollen ebenso wie Sitzungen der Selbstverwaltungsgremien der Hochschulen weitestgehend zu Kinderbetreuungsöffnungszeiten angeboten werden. Einige Fachbereiche und zentrale Einrichtungen stellen spezielle Eltern-Kind-Arbeitszimmer, Still- und Wickelräume sowie Kinderlesecken in ihren Instituten oder den fakultätseigenen Bibliotheken bereit und unterstützen in Notfallsituationen oder bei Fortbildungen bzw. Tagungen/Kongressen ihre Mitarbeitenden finanziell bei der Kinderbetreuung. Viele Fachbereiche bedauern in ihren Frauenförderplänen, dass sie aus finanziellen Gründen keine eigene Kinderbetreuung einrichten können und weisen die Verantwortung

dafür an die Hochschulleitung zurück, wie z. B. die Fakultät für Architektur der RWTH Aachen:

„Die Einrichtung eines fakultätseigenen Kindergartens auch für Kinder unter 3 Jahren wäre sehr wünschenswert, sie scheitert aber leider an finanziellen Mitteln. Daher fordern wir nachdrücklich die Schaffung weiterer zentraler, hochschulweiter Betreuungsplätze vor allem für Kinder unter 3 Jahren, nicht nur für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der RWTH, sondern auch für die Studierenden mit Kind.“⁴⁷

Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium wird zudem von einigen Fachbereichen als eine große Herausforderung anerkannt und dementsprechend honoriert. Mütter und Väter werden nach ihrer Elternzeit beim Wiedereinstieg unterstützt, bspw. durch spezielle Wiedereinstiegsstipendien. Der Fachbereich Wirtschaft der Hochschule Bochum vergibt darüber hinaus einen Preis für gute Abschlussarbeiten studierender Frauen, die studienbegleitend Kinder erziehen, und die Landwirtschaftliche Fakultät der Universität Bonn stellt ein jährliches Budget von 5.000 Euro für die Unterstützung von Wissenschaftlerinnen mit einer studentischen oder wissenschaftlichen Hilfskraft während des Mutterschutzes/der Elternzeit zur Verfügung.

Maßnahmen für Studierende

Spezielle Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an Studierenden und zur Schaffung chancengleicher Studienbedingungen für Frauen und Männer gibt es in allen Frauenförderplänen/Gleichstellungsplänen der Fakultäten oder Fachbereiche. Insbesondere in den Naturwissenschaften und den Ingenieurwissenschaften sind Frauen in den meisten Studienfächern nach wie vor stark unterrepräsentiert. Aus diesem Grund werden verstärkt Initiativen ergriffen, die sich an Schülerinnen richten und diese durch praktische und experimentelle Einblicke in die Fachbereiche zur Aufnahme eines Studiums in den MINT-Fächern bewegen sollen. Zu nennen wären in diesem Zusammenhang die Beteiligung am Girl's Day, Schnupperstudien, SchülerInnenpraktika, Frauenprojektlabore oder spezielle Informationstage für Schülerinnen und Schüler. Die Fakultät für Mathematik und Informatik der Universität Münster organisiert bspw. jährlich eine Veranstaltung für Schülerinnen, auf der eine Absolventin von ihren Erfahrungen berichtet und den Schüle-

rinnen vermittelt, dass es sich lohnt, Mathematik zu studieren. Der Fachbereich Bauingenieurwesen der Hochschule Ostwestfalen-Lippe plant zudem ein Treffen für Schülerinnen, die sich für einen Studiengang an der Hochschule beworben haben, aber bisher noch nicht eingeschrieben sind, um sie zur tatsächlichen Aufnahme des ingenieurwissenschaftlichen Studiums zu motivieren. Ebenso werden, vorrangig in den Naturwissenschaften und den Ingenieurwissenschaften, aber vereinzelt auch in den Wirtschaftswissenschaften, interdisziplinäre Studienprogramme im Bachelor entwickelt, um mehr Frauen anzusprechen.

In Fakultäten bzw. Fachbereichen, die einen hohen Frauenanteil aufweisen (z. B. Gesundheitswissenschaften, Erziehungswissenschaften, Grundschullehramt), werden umgekehrt Projekte und Strategien entwickelt, um gezielt Männer anzusprechen. Der Fachbereich Gesundheitswissenschaften der Hochschule Niederrhein entwickelt z. B. das Studienprogramm „eHealth“, in dem der Studienschwerpunkt auf der medizinischen Informatik liegt, um mehr männliche Studierende zu gewinnen. Der Fachbereich 2 der Folkwang Universität der Künste bemüht sich um das Aufheben geschlechtsspezifischer Instrumentalrollen durch die Entwicklung und Durchführung von verschiedenen Projekten in Kindertagesstätten, Grund- und weiterführenden Schulen. Ebenso sollen gezielt männliche Studierende für das Grundschullehramt geworben werden.

Frauenspezifische Tutorien oder Mentoringprogramme sollen Studentinnen während des Studiums unterstützen und ihnen Hilfestellung bei der Planung ihrer beruflichen Laufbahn geben. Insbesondere in den Ingenieurwissenschaften, aber auch in den Medizin- und Gesundheitswissenschaften sowie vereinzelt in den Sozial- und Geisteswissenschaften finden sich diese Unterstützungsangebote. Durch die gezielte Einstellung von Studentinnen als studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte versuchen zudem viele Fachbereiche/Fakultäten, Einblicke ins Wissenschaftssystem zu ermöglichen, die zur wissenschaftlichen Weiterqualifikation nach dem Studium motivieren. An der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik der Universität Paderborn existiert bspw. ein Patinnenprogramm, in dem Promovendinnen/wissenschaftliche Mitarbeiterinnen Patenschaften für Studentinnen zur Begleitung, Unterstützung und frühzeitigen Heranführung an das wissenschaftliche Arbeiten übernehmen. Zur Vorbereitung auf das späte-

⁴⁷ <http://arch.rwth-aachen.de/go/id/bmrj/#aaaaaaaaabmvc> (Zugriff am 16.09.2013).

re Berufsfeld werden darüber hinaus vor allem in den technikwissenschaftlichen Fachbereichen Workshops und Bewerbungstrainings für Studentinnen angeboten. Der Fachbereich Architektur und Bauingenieurwesen der Fachhochschule Bielefeld organisiert Netzwerkveranstaltungen von Studentinnen und Ingenieurinnen aus der Praxis mit dem Ziel, Berufsbilder und Karrierewege von Frauen in den eher männlich geprägten Berufsfeldern aufzuzeigen. Eine ähnliche Veranstaltungsreihe an der Fakultät für Bauingenieurwesen der RWTH Aachen nennt sich „Frauen berichten aus ihrem Berufsalltag“. Aber auch die Fakultät für Geisteswissenschaften der Universität Duisburg-Essen initiiert regelmäßig eine Veranstaltungsreihe zur Berufsorientierung unter dem Titel „Frauen(networke)! – Geisteswissenschaftlerinnen im Beruf“ und der Fachbereich Angewandte Sozialwissenschaften der Fachhochschule Dortmund bietet für Studierende das Beratungs- und Trainingsprogramm „Fit for Job“, das in gendergerechter Form angeboten wird.

Darüber hinaus werden Teilzeitstudiengänge und Online-Angebote entwickelt, die Studierenden mit Kindern eine flexiblere Zeiteinteilung und somit eine bessere Vereinbarkeit des Studiums mit den familiären Verpflichtungen ermöglichen. Viele Fachbereiche berücksichtigen zudem genderspezifische Gesichtspunkte in der Betreuung von Studierenden, d. h., sie bieten individuelle Beratungen zum Berufseinstieg, Beratung zur Studiengestaltung und flexible Sprechstundenzeiten an, oder sie stellen studentische Arbeitsplätze zur Verfügung, um die Studienbedingungen für Frauen und Männer zu verbessern.

Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren sind aus Sicht vieler Fakultäten und Fachbereiche Maßnahmen im Bereich der Nachwuchsförderung zentral. Durch Unterstützungs-, Informations- und Beratungsangebote zur wissenschaftlichen Karriere sollen Frauen für eine Professur motiviert und auf diese gezielt vorbereitet werden. Einige Fachbereiche weisen jedoch darauf hin, dass die strukturellen Bedingungen an den Hochschulen geändert werden müssen, damit Frauen nicht attraktivere Angebote in der Industrie oder Wirtschaft annehmen und aus dem Wissenschaftssystem aussteigen. So sieht die Fakultät für Georessourcen und Materialtechnik der RWTH Aachen z. B. die mangelnde Konkurrenzfähigkeit der Einkommenssituation der Doktorandinnen im Vergleich zu entsprechenden Wirtschaftsgelähtern und die Ausstat-

tung der Arbeitsplätze als problematisch an. Insbesondere in den MINT-Fächern werden aus diesem Grund Veranstaltungsreihen verstärkt mit Wissenschaftlerinnen durchgeführt. Durch die Einladung von Frauen als Referentinnen sollen Karrierevorbilder sichtbar gemacht und die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule gesteigert werden. Die Fakultät für Erziehungswissenschaften der Universität Bielefeld organisiert zudem die Veranstaltungsreihe „Fakultät im Dialog“, auf der die spezifische Situation im Mittelbau im Fokus steht und die zunehmenden unsicheren, befristeten und prekären Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Professur diskutiert werden sollen. Die Landwirtschaftliche Fakultät der Universität Bonn bezuschusst Personalentwicklungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen, die sich verstärkt in der Lehre engagieren, um die Chance auf eine Dauerstelle zu erhöhen.

Die meisten Fachbereiche und zentralen Einrichtungen weisen zudem auf die hochschulweiten Fortbildungs- und Qualifizierungsprogramme der Hochschulen hin. Die Teilnahme des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an diesen Weiterbildungsangeboten wird von Seiten der Fakultäten begrüßt. In einigen Frauenförderplänen/Gleichstellungsplänen wird ferner die Relevanz des Erwerbs von Soft Skills für Wissenschaftlerinnen betont. So werden Führungskräfte-schulungen speziell für Frauen angeboten, Rhetorik- und Kommunikationsseminare entwickelt und weitere Veranstaltungen wie das Seminar zum Thema „How to become a professor“ (Fakultät für Maschinenwesen der RWTH Aachen) für Nachwuchswissenschaftlerinnen durchgeführt. Ebenso werden Frauen auf Mentoring- und Coachingprogramme der Hochschule zum Aufbau einer wissenschaftlichen Laufbahn hingewiesen. Insbesondere in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächern, aber auch in der Medizin und vereinzelt in den Geistes-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften werden eigene Mentoringprogramme für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs entwickelt. Das Mentoringprogramm „mQuadrat[at]RUB: Medizinmentoring für promovierte Wissenschaftlerinnen“ der Universität Bochum richtet sich an Wissenschaftlerinnen der Medizinischen Fakultät und Ärztinnen der Universitätskliniken der RUB, die eine Karriere in Wissenschaft und Forschung anstreben und sich in der entscheidenden Qualifikationsphase, der Ausbildung zur Fachärztin befinden. Zudem gibt es an einigen Fachbereichen finanzielle Einzelförderungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Es gibt Stipendien, die speziell von Frauen beantragt werden

können und auf die verschiedenen Qualifikationsstufen zugeschnitten sind. Ebenso können Forschungsarbeiten von Frauen im Rahmen der Dissertation oder Habilitation sowie die Veröffentlichungsgebühren von Artikeln in renommierten Fachzeitschriften auf Antrag gefördert werden. Darüber hinaus schreiben einige Fakultäten Preise für herausragende Promotionen oder Habilitationen von Frauen aus. Im Gleichstellungsplan der Deutschen Sporthochschule Köln ist ein Finanzpool als finanzielles Anreizsystem zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses vermerkt und die Medizinische Fakultät der Universität Münster vergibt einen Bonus von 5.000 Euro für Kliniken und Institute, die eine Frau erfolgreich zur Habilitation führen.

Maßnahmen für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

Obwohl das nichtwissenschaftliche Personal an den Hochschulen einen sehr großen Teil der Beschäftigten ausmacht und sich in diesem Bereich erhebliche Geschlechtsunterschiede zeigen (insbesondere in den höheren Entgeltgruppen sind Frauen stark unterrepräsentiert, vgl. hierzu Teil A, Kap. 5.8), fallen die Maßnahmen für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung in den Frauenförderplänen/Gleichstellungsplänen der Fakultäten/Fachbereiche, aber auch in jenen der zentralen Einrichtungen und der Hochschulverwaltung eher spärlich aus. In den Frauenförderplänen wird häufig lediglich auf den hochschulweiten Rahmenplan zur Gleichstellung von Frau und Mann verwiesen und die Unterstützung der Fakultäten/zentralen Einrichtungen zugesichert, die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung auf der Grundlage der Vorgaben aus dem Rahmenplan zu fördern. Die Handlungsfelder, in denen sich Ungleichheiten zwischen Geschlechtern zeigen und in denen es Handlungsbedarf gibt, werden auf der Basis der Bestandsaufnahme ausgewiesen, es werden aber selten Zielvorgaben formuliert, die den Missstand in diesen Bereichen verbessern sollen. Vielmehr werden die gesetzlichen Regelungen des LGG und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wiedergegeben, ohne auf die spezifischen Bedingungen der Fachbereiche oder zentralen Einrichtungen und deren Möglichkeiten zur Intervention einzugehen.

Aufgrund der Zunahme der Arbeitsanforderung im Verwaltungsbereich wird in vielen Frauenförderplänen immerhin darauf hingewiesen, dass zukünftig die tarifrechtliche Bewertung der Sekretariatsstel-

len überprüft werden soll oder Sekretariatsstellen als Sachbearbeiter-Innenstellen ausgeschrieben werden, um eine Höhergruppierung zu ermöglichen. Positiv hervorgehoben werden kann die Fakultät für Biologie der Universität Duisburg-Essen, die laut Frauenförderplan eine Frauenversammlung durchführt, um die Beschäftigtensituation der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung zielgerichtet zu verbessern. Ebenso hält die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Universität Paderborn im Frauenförderplan fest, eine Arbeitsgruppe einzurichten, die sich aus dem Bereich der Sekretärinnen zusammensetzt und für diesen Bereich spezielle Fördermaßnahmen erarbeitet.

In einigen Frauenförderplänen/Gleichstellungsplänen der zentralen Hochschulverwaltungen wird verstärkt auf die Förderung von Qualifizierungsfortbildungen und Weiterbildungen innerhalb und außerhalb der Hochschule hingewiesen. Insbesondere Führungskräfte sollen an Gender-Seminaren teilnehmen, um für Geschlechterdiskriminierungen sensibilisiert zu werden. Im Frauenförderplan der Zentralverwaltung der Universität Duisburg-Essen ist vermerkt, dass Leitfragen für Kooperations- und Fördergespräche entwickelt werden, mithilfe derer Leitungskräfte darin unterstützt werden, beabsichtigte Maßnahmen auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu analysieren.

In den Frauenförderplänen/Gleichstellungsplänen der zentralen Einrichtungen, wie z. B. der IT-Einrichtungen der Hochschulen, ist darüber hinaus die Anwerbung von weiblichen Auszubildenden ein zentrales Thema. Durch Informationsveranstaltungen an Schulen oder die Teilnahme am Girls' Day sollen Mädchen als Auszubildende für die eher technisch ausgerichteten Lehrstellen gewonnen werden. Die Einrichtungen haben das Ziel, den Arbeitsplatz Hochschule attraktiv zu präsentieren, sodass Mädchen eine Ausbildung absolvieren und nach deren Abschluss an der Hochschule beschäftigt sein wollen und sich weiterqualifizieren.

Integration von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre

Zu einem geschlechtergerechten Studiengang und einer geschlechtersensiblen Berufsqualifizierung gehören die Integration von Inhalten der Frauen- und Geschlechterforschung in die fachspezifischen Curricula sowie die Entwicklung von geeigneten Vermittlungsformen (vgl. hierzu auch Hilgemann/Kortendiek/Knauf 2012). Derartige Maßnahmen finden sich in den Frauenförderplänen/Gleichstellungsplänen der

Fakultäten/Fachbereiche und zentralen Einrichtungen, wenn auch unterschiedlich ausgerichtet. In den natur-, ingenieur- und wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereichen gibt es vor allem monoedukative Angebote für Frauen, um ihnen den Zugang zu den eher männlich dominierten Studiengängen zu erleichtern bzw. sie in ihrem Studienverlauf zu unterstützen. Dazu zählen bspw. spezielle Brücken- und Vorbereitungskurse, die von Frauen für Frauen in Kleingruppen angeboten werden, oder Frauentutorien. Zudem werden in vielen geistes- und sozialwissenschaftlichen sowie medizinischen Fakultäten, vereinzelt aber auch in den Natur- und Ingenieurwissenschaften, Gender- und Diversity-Vorlesungsreihen oder Elemente der Frauen- und Geschlechterforschung als Teile von Wahlmodulen im Bachelor und Master angeboten. In einigen Frauenförderplänen/Gleichstellungsplänen werden alle Veranstaltungen, die sich mit der Gender-Thematik befassen, explizit aufgeführt, während in anderen Plänen lediglich allgemein darauf hingewiesen wird, dass die Geschlechterfrage ein Element von Forschung und Lehre ist. Darüber hinaus weisen einige Fakultäten darauf hin, dass die Lehrenden aufgefordert werden, an hochschuldidaktischen Fortbildungen zum Thema „Gender in der Lehre“ teilzunehmen, um für

geschlechtliche Diskriminierungen sensibilisiert zu werden und ihre Veranstaltungen geschlechtergerecht auszurichten. An der Fachhochschule Dortmund wird in mehreren Frauenförderplänen aufgeführt, dass Gender- und interkulturelle Kompetenzen bei Neuberufungen für ProfessorInnen als „Muss-Kriterium“ vorausgesetzt werden. Ebenso wird am Fachbereich Angewandte Sozialwissenschaften von den Lehrenden die Teilnahme an Gender-Trainings erwartet und im Fachbereich Architektur werden TutorInnen unter Einbezug gendersensibler Fragestellungen didaktisch geschult.

Einige Fakultäten geben zudem an, dass im Rahmen von Abschlussarbeiten Studierende dazu angeregt werden, frauen- bzw. genderrelevante Themen zu behandeln: An der Folkwang Universität der Künste sollen z. B. Abschlussarbeiten geschrieben werden, die die geschlechtsspezifische Instrumentenwahl in der Musik untersuchen. An der Hochschule Ostwestfalen-Lippe fordert der Fachbereich Medienproduktion Studierende zur Erarbeitung eines Film für die Hochschule auf, der aufzeigen soll, wie Gender und Diversity praktisch an der Hochschule umgesetzt und gelebt werden könnten.

Resümee

Bei der Umsetzung bzw. Nichtumsetzung der Herstellung von Chancengleichheit für Frau und Mann an den Hochschulen nehmen die einzelnen Fakultäten/Fachbereiche und die zentralen Einrichtungen an den Hochschulen eine bedeutende Rolle ein. Frauenförderpläne/Gleichstellungspläne sind dabei rechtliche Verpflichtungen und gleichzeitig wegweisende gleichstellungspolitische Instrumente, die Gleichstellungsziele für die einzelnen Fakultäten/Fachbereiche und die zentralen Einrichtungen der Hochschulen auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme über die aktuellen Beschäftigten- und Studierendenzahlen identifizieren und für die Dauer von drei Jahren konkrete Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den verschiedenen Hochschulebenen festlegen.

Zunehmend werden Frauenförderpläne umbenannt in Gleichstellungspläne, um die spezifischen Bedingungen der Fachbereiche in den Blick zu nehmen, die Ungleichheiten entstehen lassen. Ziel ist es, gleiche Chancen für Frauen und für Männer

durch entsprechende Maßnahmen herzustellen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium geschlechtergerecht zu fördern.

An den nordrhein-westfälischen Hochschulen sind zum aktuellen Zeitpunkt nur etwa die Hälfte der aufzustellenden Frauenförderpläne an den Universitäten und Fachhochschulen gültig. In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen wurde festgelegt, dass bis Ende 2013 die Hochschulen gültige Frauenförderpläne vorlegen müssen, andernfalls werden ihnen die Zuschüsse zum laufenden Betrieb um 1/1.000 gekürzt.

Diesem Umstand zufolge befinden sich viele Frauenförderpläne derzeit im Fortschreibungsprozess. Insbesondere an den Kunst- und Musikhochschulen mangelt es an einer Aufstellung und regelmäßigen Fortschreibung der Frauenförderpläne, obwohl Rahmenpläne für die gesamte Hochschule sowie einzelne Frauenförderpläne für die Fachbereiche und zentralen Einrichtungen, die mehr als 20 Beschäftigte umfassen, gesetzlich vorgeschrieben sind.

Die Fakultäten/Fachbereiche und zentralen Einrichtungen der Hochschulen richten ihr Augenmerk verstärkt auf die Gewinnung von Schülerinnen für Studienfächer, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, sowie auf die gezielte Ansprache von qualifizierten Studentinnen zur Fortführung der wissenschaftlichen Qualifikation nach Abschluss des Studiums. Im Fokus steht die frühzeitige Bindung von Frauen an die Hochschulstrukturen. Angebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen gibt es in hohem Maße, wobei vor allem Promovendinnen gefördert werden. Die Maßnahmen nehmen mit jeder Qualifikationsstufe ab, für Habilitandinnen gibt es kaum noch Angebote, dabei ist es ebenso wichtig, diese Frauen gezielt auf Berufungsverfahren vorzubereiten und ihnen den letzten noch zu meistern Schritt auf dem Weg zur Professur zu erleichtern (vgl. hierzu auch Teil C). Darüber hinaus mangelt es an Unterstützungs- und Weiterentwicklungsangeboten für Frauen jenseits der Qualifikationsstellen. Besonders an den wenigen Maßnah-

men für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung wird deutlich, dass dieser Zielgruppe bisher kaum Beachtung geschenkt wurde.

Durch das vorrangige Ziel – Erhöhung des Frauenanteils an Professuren – werden vielfältige Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen für Studienfächer und für die Ermutigung der wissenschaftlichen Qualifikation angeboten. Dies führt häufig dazu, die anderweitig und kontinuierlich im Hochschulbetrieb arbeitenden Frauen aus dem Blick zu verlieren und damit auch die für sie notwendigen Unterstützungsmaßnahmen. Auffällig ist zudem, dass in den Frauenförderplänen/Gleichstellungsplänen der Fakultäten/Fachbereiche und der zentralen Einrichtungen selten verantwortliche Personen oder konkrete Realisierungszeiträume für die Maßnahmen genannt werden. Die Novellierung des LGG bietet die Möglichkeit, diese aktuell bestehende fehlende Verbindlichkeit von Frauenförderplänen gesetzlich zu regeln.

3 FAMILIENFREUNDLICHE HOCHSCHULEN: ANGEBOTE ZUR KINDERBETREUUNG UND BERATUNG

Trotz einer zunehmenden Auflösung tradierter Rollenzuschreibungen bestehen nach wie vor erhebliche Geschlechtsunterschiede, wenn Frauen und Männer zu Müttern oder Vätern werden, sodass ein großer Bereich der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen die Konzeptionierung und Umsetzung von Vereinbarkeitsmaßnahmen darstellt. Wenn auch das langfristige Ziel im Sinne einer wirklichen Gleichberechtigung sein muss, strukturelle Veränderungen dahingehend herbeizuführen, dass die Verantwortlichkeit für familiäre Aufgaben zwischen Frauen und Männern gleichermaßen aufgeteilt ist, so darf die Tatsache nicht ignoriert werden, dass die Lebenswirklichkeit vieler Mütter noch immer stärker von familiären Verpflichtungen und dem damit verbundenen Vereinbarkeitsproblem zwischen Karriere und Familie geprägt ist als die von Vätern.

Daher müssen gegenwärtige Maßnahmen zur Förderung von Frauen (noch immer) auch deren häufig stärkere Einbindung in familiäre Aufgabenbereiche parallel zu Studium oder Arbeit berücksichtigen – mit der notwendigen Sensibilität dahingehend, eine Festbeschreibung traditioneller Rollenbilder und -verhältnisse zu vermeiden. Somit bedeutet die Schaffung von

familienfreundlichen Bedingungen in der Hochschule, insbesondere im Betreuungsbereich, derzeit auch weiterhin insbesondere für Frauen eine Erleichterung für Studium und Karriere.

In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Hochschulen mit dem Wissenschaftsministerium sowie in den Frauenförderplänen/Gleichstellungsplänen der einzelnen Fachbereiche/Fakultäten und zentralen Einrichtungen der nordrhein-westfälischen Hochschulen werden Zielsetzungen und konkrete Maßnahmen genannt, um familiengerechte Arbeits-, Lehr- und Forschungsbedingungen für die Hochschulbeschäftigten sowie familienfreundliche Studienbedingungen für Studierende mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zu schaffen.

Zudem lassen sich immer mehr Hochschulen durch Auditierungsverfahren als familiengerechte Hochschule zertifizieren⁴⁸, wodurch sie in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess eine familienfreundliche

⁴⁸ Die berufundfamilie gGmbH zertifiziert Hochschulen, die nach erfolgreicher Durchführung des audits familiengerechte Hochschule ein Familienbewusstsein nachhaltig in der Hochschule verankert haben.

Tab. B 3.1: Betreuungsplätze in Kindertageseinrichtungen/Kinderpflegestellen nach Altersgruppen

	Alle Hochschulangehörigen				Hochschulbeschäftigte			
	2003		2013		2003		2013	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
0–3 Jahre	132	13,2 %	177	12,6 %	(-)	(-)	63	8,1 %
0–6 Jahre	438	43,9 %	1.047	74,8 %	105	27,3 %	383	49,0 %
3–6 Jahre	267	26,8 %	176	12,6 %	190	49,4 %	50	6,4 %
0–14 Jahre	160	16,0 %	(-)	(-)	90	23,4 %	285	36,5 %
Alle Altersgruppen	997	100,0 %	1.400	100,0 %	385	100,0 %	781	100,0 %

Hochschulkultur etablieren und diese auch nachhaltig fördern wollen. Denn Studien haben gezeigt: „Je besser die Rahmenbedingungen, desto eher kehren insbesondere junge Mütter nach der Geburt eines Kindes an ihren Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zurück (Familienreport 2009). Sehen sie sich hingegen aufgrund ungünstiger Bedingungen und mangelnder Unterstützung damit konfrontiert, zwischen Familienleben und Karrierewünschen entscheiden zu müssen, sind Kinderlosigkeit oder nicht wahrgenommene Bildungs- und Karrierechancen häufig die Folge“ (Bihler/Langer/Müller 2010: 10).

Kinderlosigkeit ist bei Wissenschaftlern und vor allem bei Wissenschaftlerinnen im akademischen Mittelbau aufgrund von befristeten Beschäftigungsverhältnissen, unsicheren Zukunftsperspektiven und der Angst vor der Benachteiligung in der Förderung aufgrund einer Elternschaft besonders hoch (vgl. Metz-Göckel et al. 2009, BMBF 2010). Von den 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sind mittlerweile 21 Hochschulen mit dem audit familiengerechte hochschule (re-)zertifiziert⁴⁹. Sie verpflichten sich damit, innerhalb

⁴⁹ Elf Universitäten und zehn Fachhochschulen haben das audit familiengerechte hochschule der berufundfamilie gGmbH erfolgreich durchlaufen (Stand 29.05.2013, www.beruf-und-familie.de/index.php?c=22).

eines vorgegebenen Zeitraums auf allen Ebenen der Hochschule die Strukturen familiengerechter auszugestalten und dafür erforderliche Maßnahmen umzusetzen. Demzufolge ist Familienfreundlichkeit verstärkt in das Blickfeld der nordrhein-westfälischen Hochschulen gerückt, die damit versuchen, institutionelle Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft herzustellen.

Um die tatsächlichen Anstrengungen der Hochschulen und die Initiativen zur Entwicklung einer familienfreundlichen Hochschullandschaft in NRW aufzuzeigen, werden im Folgenden die Kinderbetreuungs- und Familien-Service-Angebote an den nordrhein-westfälischen Hochschulen mit ihren wesentlichen Strukturelementen aufgeführt. Als Grundlage für diese Analyse dient die Datenbank „Kinderbetreuungsangebote an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, die auf einer Studie im Jahre 2004 basiert (Becker/Riemann/Kortendiek 2004) und seitdem kontinuierlich ergänzt und aktualisiert wird.

engerechte hochschule der berufundfamilie gGmbH erfolgreich durchlaufen (Stand 29.05.2013, www.beruf-und-familie.de/index.php?c=22).

3.1 ANGEBOTE ZUR KINDERBETREUUNG UND ZUR UNTERSTÜTZUNG VON FAMILIE UND BERUF/STUDIUM

Neben den allgemeinen Vereinbarkeitsmaßnahmen der Hochschulen – wie bspw. flexiblere Arbeitszeiteinteilung, Teilzeit- oder Home-Office-Möglichkeiten sowie Wiedereinstiegsunterstützungen nach der Elternzeit – lassen sich die Angebote zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit an Hochschulen in zwei Bereiche einteilen:

- Angebote zur Kinderbetreuung (Kindergärten/Kitas, Kurzzeitbetreuung, Ferienbetreuung und Eltern-Kind-Räume)
- Angebote zur Beratung und Unterstützung (Eltern-Service- bzw. Familien-Beratung-Büros)

Die Datenbank zur Kinderbetreuung an nordrhein-westfälischen Hochschulen, die Daten zu beiden Berei-

	Studierende				Insgesamt				
	2003		2013		2003		2013		Steigerungsrate
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
	102	19,4 %	112	13,8 %	234	12,3 %	352	11,8 %	50,4 %
	355	67,4 %	557	68,7 %	898	47,0 %	1.987	66,4 %	121,3 %
	70	13,3 %	50	6,2 %	527	27,6 %	276	9,2 %	-47,6 %
	(-)	(-)	92	11,3 %	250	13,1 %	377	12,6 %	50,8 %
	527	100,0 %	811	100,0 %	1.909	100,0 %	2.992	100,0 %	56,7 %

Quelle: 2010: Eigene Berechnungen, Datenbank Kinderbetreuungsangebote an nordrhein-westfälischen Hochschulen (Stand: Oktober 2013); 2003: Becker/Riemann/Kortendiek 2004, Tabelle 2, S. 24; die angegebenen Plätze und Altersgruppen beziehen sich auf die Angaben der Betreuungseinrichtungen; jeder Platz wurde ausschließlich einer Alterskategorie zugeordnet.

chen sammelt, enthält aktuell insgesamt 136 Angebote (Stand: September 2013). Davon sind 113 Angebote zur Kinderbetreuung und 23 Beratungs- und Service-Angebote. Im Gender-Report 2010 wurden insgesamt 101 Angebote gelistet. Die dort festgestellte positive Entwicklung dauert also an.

3.1.1 Angebote zur Kinderbetreuung

Bei den Kinderbetreuungseinrichtungen an den Hochschulen gibt es unterschiedliche Modelle: Zum einen handelt es sich um Einrichtungen, die ausschließlich Kinder einer Hochschule aufnehmen, und zum anderen um Einrichtungen, die hochschulübergreifend Kinder von Hochschulangehörigen mehrerer Hochschulen betreuen. So nimmt bspw. die Kinderkrippe „Piccolino“ in Aachen Kinder der RWTH Aachen, der FH Aachen und der Katholischen Hochschule Aachen auf. Unter Berücksichtigung dieser zwei Modelle stellt sich die Frage, wie viele Hochschulen insgesamt eine Kinderbetreuung für ihre Hochschulmitglieder anbieten. Das Ergebnis: Insgesamt 32 Hochschulen bieten eine Betreuungsmöglichkeit an (unabhängig von der Angebotsform). Dies bedeutet, dass es inzwischen an fast jeder Hochschule Betreuungsangebote gibt (in unterschiedlichen Formen). Einzig die Kunsthochschulen in NRW können noch keine eigenen Angebote zur Kinderbetreuung vorweisen, die Hochschule für Musik Detmold ist die einzige Kunst- und Musikhochschule, die mit einem Kinderbetreuungsangebot in der Datenbank vertreten ist.

- **Kindertageseinrichtungen/Kindertagespflege:** An den nordrhein-westfälischen Hochschulen gibt es mittlerweile 68 hochschuleigene oder hochschulnahe Kindertagesstätten oder Kinderta-

gespflegestellen⁵⁰ (wobei einige Einrichtungen für mehrere Hochschulen Plätze zur Verfügung stellen). Mehr als die Hälfte dieser Einrichtungen bietet Betreuungsplätze für Kinder von Studierenden und von Beschäftigten der Hochschulen an (39 Kitas), 20 Kindertageseinrichtungen/Kindertagespflegestellen nehmen ausschließlich Kinder von Studierenden auf und neun Einrichtungen richten sich an Kinder von Hochschulbeschäftigten oder Bediensteten der Universitätskliniken. In der Regel wird eine 45-Stunden-Betreuung pro Woche angeboten, die eine Über-Mittag-Betreuung inklusive Verpflegung beinhaltet. Einige wenige Einrichtungen können lediglich einen Betreuungsumfang von 20 bis maximal 40 Stunden pro Woche gewährleisten, dies sind in der Regel aus Elterninitiativen entstandene Betreuungseinrichtungen.

- **Kurzzeitbetreuung:** Darüber hinaus gibt es an neun Hochschulen und einer Universitätsklinik in NRW Kinderkurzzeitbetreuungsangebote, die als flexibles Betreuungssystem konzipiert sind und studierenden oder hochschulangehörigen/bediensteten Eltern die Möglichkeit bieten, ihre Kinder stundenweise betreuen zu lassen. Diese Angebote sind auf zwei bis drei Stunden Betreuung pro Kind pro Tag begrenzt, decken aber in der Regel Zeiten ab, in denen Kindergärten oder Kinderta-

⁵⁰ Kindertagespflege gewinnt durch den am 01.08.2013 in Kraft getretenen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab einem Jahr an Bedeutung. In der Kindertagespflege können bis zu fünf Kinder gleichzeitig betreut werden (bis zu maximal neun Kinder, wenn sich Tagespflegepersonen zu einer sogenannten Großtagespflege zusammenschließen) (vgl. KiBiz, § 4). Besonders für die Betreuung von Kindern unter drei Jahren ist die Kindertagespflege mit einer familienähnlichen Struktur, einer festen Bezugsperson und einer zeitlichen Flexibilität eine geeignete Betreuungsform. Die Kindertagespflege kann im Haushalt der Tagespflegeperson oder der Eltern des zu betreuenden Kindes oder in geeigneten anderen Räumlichkeiten, wie z. B. Kinderräumen an Hochschulen oder in Familien-Service-Büros, erfolgen. Für nähere Informationen siehe www.mfkjks.nrw.de/kinder-und-jugend/kinder-in-nrw/kindertagespflege.html (Zugriff am 18.09.2013).

- gestätten nicht mehr geöffnet haben. Wenn also bspw. Studierende Sprechstunden wahrnehmen müssen oder Dienstbesprechungen am späten Nachmittag stattfinden, können flexible Betreuungsstunden organisiert werden (Randöffnungszeiten).
- **Ferienbetreuung:** Ebenso bieten 13 Hochschulen und eine Universitätsklinik in den Schulferien für schulpflichtige Kinder von fünf bis 13 Jahren Ferienprogramme an, die sich (bis auf zwei Ausnahmen) sowohl an Kinder von Studierenden als auch an Kinder von Hochschulbeschäftigten richten. Dabei werden Aktivitäten mit den Kindern an den Hochschulen (z. T. auch in Kooperation mit Fachbereichen/Fakultäten oder dem Hochschulsport) selber durchgeführt und Ausflüge in die Region unternommen. Die Betreuung umfasst dabei immer auch die Verpflegung der Kinder.
 - **Eltern-Kind-Räume:** Zusätzlich gibt es an 14 Hochschulstandorten in NRW Eltern-Kind-Räume, in die Eltern sich zurückziehen und in ruhiger Atmosphäre ihre Kinder wickeln oder füttern können. Vereinzelt gibt es auch Lern- und Arbeitszimmer für studierende Eltern.
 - **Trägerstruktur:** Die Kindergärten/Kitas und die flexiblen Kurzzeitbetreuungen werden in der Regel von Studentenwerken oder Elterninitiativen getragen. Betreuungseinrichtungen, die von den Hochschulen selber betrieben werden, gibt es hingegen nur an den Universitätskliniken (eine Ausnahme ist die Universität Bielefeld, die als einzige Hochschule auch eine eigene Betriebskindertagesstätte für die Kinder ihrer Hochschulbeschäftigten hat). Die Hochschulen – in diesem Fall insbesondere die Gleichstellungsbüros – konzipieren, organisieren und finanzieren die Ferienbetreuungsangebote sowie die Eltern-Kind-Räume.

Anzahl der Plätze und betreute Altersgruppen in Kindergärten/Kitas

Die Betreuungsplätze in den hochschulnahen und hochschuleigenen Kindertagesstätten und Kindertagespflegestellen stehen für Kinder von Hochschulbeschäftigten, von Studierenden oder für alle Hochschulangehörigen und für unterschiedliche Altersgruppen zur Verfügung. Tabelle B 3.1 gibt einen Überblick über die vorhandenen Betreuungsplätze differenziert nach den verschiedenen Altersgruppen. Darüber hinaus wird das Platzangebot mit dem Jahr 2003 verglichen, um Entwicklungen in der letzten Dekade aufzuzeigen.

Insgesamt ist die Zahl der Betreuungsplätze an den Hochschulen in den letzten zehn Jahren um gut 1.000 Plätze gestiegen, was einer Steigerungsrate von über 56 Prozent entspricht. Dies ist durchaus eine positive Entwicklung, die zeigt, dass Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft ein Thema der Hochschulen geworden ist und Hochschulleitungen die Notwendigkeit des Ausbaus der arbeitsplatz- bzw. studiennahen Betreuungsplätze als eine Maßnahme zur Veränderung der Hochschulkultur hin zu einer familienfreundlichen Arbeits- und Lernkultur erkannt haben. Dennoch deckt die Ausstattung der bestehenden Angebote noch lange nicht den Bedarf an Betreuungsmöglichkeiten, sodass insbesondere für die Hochschulbeschäftigten weitere Anstrengungen nötig sind.

Im Jahr 2013 stehen an den Hochschulen in NRW knapp 3.000 Betreuungsplätze für Kinder in hochschuleigenen oder hochschulnahen Kindertagesstätten/Kindertagespflegestellen zur Verfügung. Zwei Drittel dieser Plätze werden für Kinder im Alter von null bis sechs Jahren angeboten, reine U3-Betreuungsplätze oder Hortplätze für Schulkinder sind mit jeweils um 12 % eher wenig vorhanden. 1.400 Plätze stehen allgemein allen Hochschulangehörigen zur Verfügung, 781 Plätze sind nur für Kinder von Hochschulbeschäftigten und 811 Plätze gibt es für Kinder von Studierenden.

Für Kinder unter drei Jahren besteht in der Regel der größte Mangel an Betreuungsangeboten. Durch den am 01.08.2013 in Kraft getretenen Rechtsanspruch auf einen U3-Betreuungsplatz wurden diese Plätze deshalb in den städtischen Kindertagesstätten ausgebaut. In den Hochschulen hat sich ebenfalls die Anzahl der Plätze für Kinder unter drei Jahren im Vergleich zu 2003 um gut 50 % erhöht. Die „klassischen“ Kindergartenplätze für Kinder im Alter von drei bis sechs Jahren sind stark zurückgegangen, dafür bieten die Kinderbetreuungseinrichtungen nun zum größten Teil Plätze für die gesamte Altersspanne bis zum Schuleintritt (von null bis sechs Jahren) an (Steigerung von 121 % in den letzten zehn Jahren). Bei den Plätzen für diese Altersgruppe muss jedoch beachtet werden, dass die Einrichtungen in der Regel Vorgaben zur Altersstruktur der Gruppen haben, die in der Datenbank nicht weiter aufgeführt werden. Dies bedeutet, dass in den meisten Einrichtungen Plätze für Kinder im Alter von null bis sechs Jahren vorhanden sind, jedoch nicht alle Plätze mit sehr kleinen Kindern (unter drei Jahren) belegt werden können (bzw. dürfen). Angebo-

te für die Betreuung von Schulkindern gibt es an den Hochschulen nur wenige, dies kann auf das zunehmende Angebot an offenen Ganztagschulen in den Kommunen zurückgeführt werden.

3.1.2 Angebote zur Beratung und Unterstützung

Neben den Kinderbetreuungsangeboten gibt es zunehmend Beratungsangebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium. Insgesamt sind 23 sogenannte Eltern-Service- oder Familien-Service-Büros an den Hochschulen in NRW vorhanden, in denen pädagogische MitarbeiterInnen bei Fragen zur Organisation des Studien- oder Berufsalltags mit Kind oder bei der Suche nach einer geeigneten Betreuungsmöglichkeit zur Seite stehen. In der Regel sind diese Beratungs-, Informations- und Vermittlungsstellen im Gleichstellungsbüro der Hochschulen angesiedelt, z. T. übernimmt die Gleichstellungsbeauftragte diese Arbeit.

Der Service ist ein kostenloses Angebot für Studierende und Hochschulbeschäftigte, die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium suchen. In vertraulichen Gesprächen werden individuelle Betreuungslösungen gesucht, z. B. durch die Vermittlung von Betreuungsplätzen in Kindertagesstätten, Tagesmüttern/Tagesvätern, Babysittern oder Kurzzeit- bzw. Notfallbetreuungen. Ebenso werden Beratungen und Informationen für beschäftigte El-

tern zu Fragen des Mutterschutzes, Elternzeiten und Elterngeld sowie für studierende Eltern zu finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten, Elterngeld, BAföG und studienrelevanten Regelungen angeboten.

Die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf beinhaltet darüber hinaus die Pflege von Angehörigen. Die Hochschulen sind sich des gestiegenen Bedarfs in diesem Bereich bewusst und bieten in den Eltern-Service- bzw. Familienbüros zusätzlich Beratungen und Informationen für die Bewältigung des Alltags mit pflegebedürftigen Familienmitgliedern an. Es werden Fragen zu den rechtlichen Grundlagen, Finanzierungshilfen und Unterstützungsangebote der Hochschulen geklärt sowie Ansprechpersonen und Kontaktstellen in der Region vermittelt. Einige Hochschulen haben damit begonnen, ein Netzwerk pflegender Beschäftigter und Studierender aufzubauen sowie Informations- und Austauschveranstaltungen zu organisieren.

Die Eltern-Service-Büros in NRW haben sich zudem zu einem Arbeitskreis Hochschulnetzwerk Familie NRW (HNF) zusammengeschlossen, der sich zweimal jährlich an unterschiedlichen Hochschulen trifft, um Erfahrungen auszutauschen, Zukunftsperspektiven in den Blick zu nehmen (bspw. die Erweiterung des Familienbegriffs, die Rolle der Väter in der Familienarbeit und die zunehmende Relevanz der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf) und die familienunterstützenden Angebote an den Hochschulen weiterzuentwickeln.

Resümee

Die Hochschulen in NRW unternehmen einige Anstrengungen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium zu verbessern. Im Vordergrund stehen dabei vor allem Beratungsangebote für Kinder in Form von hochschulnahen und hochschuleigenen Kindertageseinrichtungen, flexiblen Kurzzeitbetreuungsmöglichkeiten, Ferienprogrammen und speziellen Eltern-Kind-Räumen sowie Beratungs- und Informationsangebote für (werdende) Eltern und Personen mit

Pflegeverantwortung. Insgesamt zeigt sich an den Hochschulen in diesen Bereichen eine positive Entwicklung. An mindestens 32 Hochschulen in NRW gibt es ein oder mehrere dieser Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In den letzten zehn Jahren wurden zudem die Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Kindertagesstätten und in der Kindertagespflege ausgebaut und insbesondere mehr Plätze für Kinder im Alter von null bis sechs Jahren geschaffen, wodurch vielen Eltern eine arbeitsplatznahe Betreuung ihrer Kinder ermöglicht wird.

4 GLEICHSTELLUNG AN DEN HOCHSCHULEN: STEUERUNGSMODELLE, INSTITUTIONALISIERUNG, ARBEITSFELDER

Alle Hochschulen haben einen Gleichstellungsauftrag (vgl. HG § 3 Abs. 4) und sind dazu verpflichtet, Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen (vgl. LGG § 15). Ebenso werden an allen Hochschulen Frauenförderpläne/Gleichstellungspläne sowie Zielvereinbarungen mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW aufgestellt, die das Konzept für die Gleichstellungsarbeit festschreiben und konkrete Maßnahmen sowie festgesetzte Ziele

zur Erhöhung des Frauenanteils enthalten. Sie fungieren als Grundlage zur Ausgestaltung bestimmter Förderprogramme, Beratungen, Stipendien etc. Die Pläne und Zielvereinbarungen werden von den Selbstverwaltungsgremien der Hochschulen erarbeitet und verabschiedet, die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht und die Pflicht, an diesen Plänen mitzuwirken. Ihre Aufgabe ist es, die vereinbarten Maßnahmen umzusetzen bzw. deren Umsetzung zu überwachen.

4.1 GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE IM HOCHSCHULGEFÜGE – NEUE UND ALTE HERAUSFORDERUNGEN

Gleichstellungsbeauftragte haben die Aufgabe, die Hochschulen bei allen Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben, zu unterstützen (vgl. HG § 24, LGG § 17). Dies ist als Querschnittsaufgabe zu verstehen. Als Rechtsgrundlage für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten dienen ihr zum einen die landesweiten gesetzlichen Regelungen, die im Hochschulgesetz und dem Landesgleichstellungsgesetz festgeschrieben sind, sowie zum anderen die hochschulinternen Vorschriften, die die Grundordnung, die Verfassung oder die Satzung der einzelnen Hochschule regeln. Die Gleichstellungsbeauftragte ist an personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen der Universität beteiligt, die die Belange von Frauen berühren, und „wirkt auf Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Hochschule hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit, bei der Entwicklungsplanung und bei der leistungsorientierten Mittelvergabe“ (HG § 24 Abs. 1).

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Konzentrierte sich die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in den ersten Jahren nach Einführung des Landesgleichstellungsgesetzes im Jahre 1999 noch vorwiegend auf die Beteiligung an Hochschulgremien (insbesondere die Teilnahme an Stellenbesetzungsverfahren) und die Mitwirkung an der Erstellung der Frauenförderpläne, so wurden ihre Tätigkeitsbereiche in den letzten Jahren durch die Hochschulreformen und die neuen Strukturen im Hochschulbereich (Stichwort: Autonomie und Wettbewerb) erheblich erweitert. Gleichstellung ist zu einem „Wettbewerbs-

faktor für Hochschulleitungen geworden“, wodurch Gleichstellungsbeauftragte „noch nie so sehr wie jetzt in die Hochschulsteuerung und Hochschulentwicklung eingebunden waren“ (Pilgrim 2013: 53). Im Überblick nehmen Gleichstellungsbeauftragte in NRW aktuell vorrangig folgende Aufgaben wahr (vgl. hierzu auch Blome et al. 2005: 149; Wapler 2013; Pilgrim 2013: 53):

- Entwicklung von Maßnahmen, Projekten und Konzepten zur Umsetzung des Gender Mainstreamings
- Beratung der Hochschulleitung und der Fakultäten (bzgl. Frauenförderung, Gleichstellungspolitik, Frauen- und Geschlechterstudien)
- Mitwirkung in Hochschulgremien, Beteiligung an der Struktur- und Entwicklungsplanung der Hochschule
- Mitwirkung bei Personalentscheidungen in allen Bereichen
- Mitwirkung bei der Erstellung, Fortschreibung und Umsetzung von Gleichstellungsrichtlinien (Frauenförderpläne, Gleichstellungspläne, Zielvereinbarungen)
- Strategisches Gender-Controlling und Gender-Monitoring
- Beratung, Unterstützung und Förderung der weiblichen Studierenden und Beschäftigten; Hilfestellung bei (sexueller) Diskriminierung
- Beratung und Initiierung von Qualifizierungsprogrammen für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Konzeptionierung und z. T. Umsetzung von Vereinbarkeitsmaßnahmen für Familie und Wissenschaft/Studium

- Projektmanagement von Gleichstellungsprojekten
- Konzeption und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen zur Gender-Sensibilisierung
- Pflege von Kontakten und Vernetzung der Gleichstellungsarbeit nach innen und außen
- Öffentlichkeitsarbeit

Gleichstellungsbeauftragte nehmen demnach eine zentrale Funktion in der Hochschule ein. Ihre Aufgabe ist es, Geschlechterpolitik an den Hochschulen voranzutreiben, um gesellschaftliche Veränderungen zu bewirken. Denn „wichtige Impulse“ für ein gesellschaftliches Umdenken zu mehr Geschlechtergerechtigkeit „können von betrieblichen Strukturen ausgehen. Diese zu schaffen und den veränderten Bedarfen und Bedürfnissen von Männern und Frauen in der modernen Arbeitsgesellschaft anzupassen ist [...] wichtige Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten“ (Martini 2013: 297).

Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten

Durch die Selbstverwaltung der Hochschulen sind die Handlungsspielräume der Gleichstellungsarbeit an den einzelnen Universitäten, Fachhochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen sehr unterschiedlich. Es gibt sowohl Gleichstellungsbeauftragte, die ihre Tätigkeit hauptamtlich ausüben, als auch nebenberufliche Gleichstellungsbeauftragte, die neben den gleichstellungs- bzw. frauenförderspezifischen Aufgaben weitere Aufgaben/Funktionsbereiche in der Organisation erfüllen. Doch „das Engagement für geschlechtergerechte Hochschulen braucht nicht nur Ideen und Ausdauer, sondern auch Ressourcen und eine verlässliche Finanzierung“ (Kortendiek 2013: 2). In der Analyse der Gleichstellungspraxis im letzten Gender-Report 2010 wurde festgehalten, dass es zwischen den Universitäten, Fachhochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen, aber auch innerhalb der einzelnen Hochschultypen große Unterschiede in der Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Finanzausstattung für Gleichstellungsarbeit gibt (vgl. Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 127). Das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW initiierte als eine Konsequenz aus dem Gender-Report 2010 und dem ersten Gender-Kongress 2011⁵¹ das Landesprogramm „Ge-

schlechtergerechte Hochschulen“ (vgl. MIWF 2012), durch das u. a. ein Sockelbetrag von drei Millionen Euro pro Jahr zur Stärkung der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen eingeführt wurde. Dadurch erhalten alle Hochschulen einen Förderbetrag für Gleichstellungsarbeit in Abhängigkeit von der Hochschulgröße (gemessen an der Studierendenzahl) zwischen 10.000 Euro und 180.000 Euro pro Jahr. Dieser Betrag soll vorrangig für Vereinbarkeitsmaßnahmen, strukturelle Maßnahmen, Maßnahmen in Fächergruppen mit besonders deutlicher Unterrepräsentanz von Frauen und zur Frauenförderung im Bereich der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung eingesetzt werden. Insbesondere für kleinere Hochschulen und für die Kunst- und Musikhochschulen, an denen bisher aufgrund fehlender Ressourcen (Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten und Finanzausstattung) nur sehr wenige Gleichstellungsprojekte und -maßnahmen initiiert werden konnten, ist der Sockelbetrag aus dem Landesprogramm zentral, um gleichstellungspolitisch handeln und die Gleichstellungsarbeit systematisch und professionell aufstellen zu können. So hat bspw. die Folkwang Universität der Künste entschieden (Rektoratsbeschluss vom 04.12.2012), dass zukünftig 0,1 % des gesamten Hochschul Etats für die Gleichstellungsarbeit bereitgestellt wird (vgl. Website des Gleichstellungsbüros der Folkwang Universität der Künste). Zudem ist die Gleichstellungsbeauftragte nun auch Rektoratsbeauftragte für Gender und Diversity Management, wodurch sie institutionell strategischer verankert ist und hochschulpolitisch mehr Handlungsspielraum hat bzw. ihre Entscheidungen/Vorschläge innerhalb der Hochschule mehr Akzeptanz und Relevanz bekommen. Dagegen haben die Universitäten und großen Hochschulen derzeit deutlich weniger Mittel für Gleichstellungsarbeit zur Verfügung und stehen damit vor der Herausforderung, die Qualitätsstandards, die schon erreicht wurden und die im Rahmen von DFG oder BMBF-Programmen erforderlich sind, zu halten.

Gleichstellungsprojekte und -maßnahmen

Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen in NRW ist durch eine Vielzahl von Maßnahmen und Projekten gekennzeichnet, die von den Gleichstellungsbüros initiiert und durchgeführt oder teilweise begleitet werden. Eine systematische Übersicht über alle gleichstellungspolitischen Projekte an nordrhein-westfälischen

⁵¹ Das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW veranstaltete im Jahre 2011 zum ersten Mal einen Gender-Kongress, auf dem die wesentlichen Ergebnisse des Gender-Reports 2010 diskutiert und konkrete Handlungsempfehlungen erarbeitet wurden, die in das Landesprogramm „Geschlechtergerechte Hochschulen“ eingeflossen sind. Die Kongressdokumentation ist unter folgendem Link downloadbar: www.netzwerk-fgf.nrw.de/koordinations-forschungsstelle/publikationen/weitere-publikationen.

Hochschulen bietet die Datenbank „Gleichstellungsprojekte“ des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, die als Online-Studie auf der Basis des letzten Gender-Reports 2010 entwickelt und seitdem kontinuierlich ergänzt und aktualisiert wird⁵² (vgl. hierzu auch Berkels 2011). Derzeit gibt es 667 hochschulweite und fakultäts- bzw. fachbereichsspezifische gleichstellungspolitische Maßnahmen und Projekte an den Hochschulen in NRW (Stand: August 2013), die entweder ausschließlich der Frauenförderung in Hochschule und Wissenschaft dienen, sich ausschließlich an Jungen und Männer in Bereichen richten, in denen diese unterrepräsentiert sind, oder für beide Geschlechter konzipiert sind und sich inhaltlich mit der Geschlechterproblematik befassen. Der Großteil (72,1 %) der Gleichstellungsprojekte ist an den Universitäten angesiedelt, 23,6 % sind an den Fachhochschulen verortet und nur 1,4 % an den Kunst- und Musikhochschulen.⁵³

Der Schwerpunkt der Gleichstellungsprojekte an Universitäten ist die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Neben Fortbildungsangeboten und frauenspezifischen Stipendienprogrammen in der Qualifikationsphase werden vor allem Mentoring- und Coaching-Programme für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen angeboten, um sie in der Qualifikationsphase zu unterstützen, Karrierestrategien zu entwickeln und Schlüsselkompetenzen für Forschung und Wissenschaft zu erweitern. Mentoringprogramme wurden in den letzten Jahren als ein wesentliches Instrument zur Frauenförderung etabliert, um durch die Weitergabe von organisationalem und erfahrungsbasiertem Wissen Frauen bei der Eingliederung in die Hochschul- und Wissenschaftskultur aktiv zu unterstützen. Diese frauenspezifischen Mentoringprogramme werden mehr und mehr in hochschulweite, alle Zielgruppen ansprechende Mentoringprogramme umgewandelt. An den Fachhochschulen liegt der Schwerpunkt der gleichstellungspolitischen Projekte und Maßnahmen auf der Zielsetzung, Frauen für die männlich-dominierten Studienfächer und Berufe im MINT-Bereich zu gewinnen. So gibt es bspw. spezielle technische Schnupperstudien für Schülerinnen oder Informationstage wie den Girls' Day, an dem sich fast alle Fachhochschulen in NRW beteiligen. Die

bisher gering realisierten Gleichstellungsprojekte an den Kunst- und Musikhochschulen sind vorwiegend Familien-Service-Angebote oder spezielle Förderpreise für Absolventinnen der Hochschulen.

Babette Berkels fasst für die Analyse der Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen und die Entwicklung der Datenbank zusammen, „dass Gleichstellungsprozesse an vielen Hochschulen, vor allem an Universitäten, gut etabliert sind. Es werden innovative Projekte entwickelt, ‚neue‘ Zielgruppen wie Väter, pflegende Angehörige oder Dual Career Couples in den Blick genommen und bewährte Strategien wie Mentoringprogramme ausdifferenziert und weiterentwickelt [...]. Dennoch zeigen sich auch gravierende gleichstellungspolitische Lücken: Vor allem private Hochschulen und Verwaltungshochschulen, aber auch kirchliche sowie Kunst- und Musikhochschulen schenken Gleichstellungsprozessen kaum bis keine Beachtung“ (Berkels 2011: 64). Ebenso wird der Fokus vor allem auf die Konzeptionierung von Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen Bereich gelegt. Der Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen, der Arbeitszeitgestaltung und der Aufwertung der Tätigkeiten der Frauen aus der Gruppe der MitarbeiterInnen in Technik, Verwaltung und Administration (MTV) wird bisher kaum Aufmerksamkeit gewidmet bzw. es verbleiben wenig Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten, sich dieser Aufgabe adäquat annehmen zu können. Unterstützung kann hierbei der Sockelbetrag für Gleichstellung aus dem Landesprogramm "Geschlechtergerechte Hochschulen" bieten. Denn dieser ist insbesondere zweckgebunden für die Bereiche Vereinbarkeit, strukturelle Maßnahmen, Maßnahmen in Fächergruppen mit besonders deutlicher Unterrepräsentanz von Frauen sowie Frauenförderung im MTV-Bereich, die inhaltliche Ausgestaltung liegt jedoch bei den Hochschulen (vgl. MIWF 2012).

⁵² Die Datenbank „Gleichstellungsprojekte an Hochschulen in NRW“ ist zu finden unter: www.gleichstellung-hochschulen.nrw.de.

⁵³ Die anderen knapp 3 % beziehen sich auf Gleichstellungsprojekte an den Verwaltungshochschulen, kirchlichen und privaten Hochschulen in NRW. Im Gender-Report 2013 werden nur die Hochschulen in Trägerschaft des Landes betrachtet.

4.2 NEUE STEUERUNGSMODELLE ZUR GLEICHSTELLUNG

Vor dem Hintergrund der Hochschulreformen in den letzten Jahren und den dadurch veränderten Strukturen im Hochschulbereich wandeln sich auch die gleichstellungspolitischen Handlungsfelder. Im sogenannten „New Public Management“ wird der Fokus verstärkt auf Professionalisierungsprozesse im Hochschulmanagement gerichtet (vgl. Merkator/Schneijderberg 2011; Krücken et al. 2010). Durch die verstärkte Integration von Gleichstellungszielen in die implementierten Hochschulsteuerungselemente (wie z. B. interne Zielvereinbarungen mit den Fakultäten, Evaluationen, Controlling, Qualitätsmanagement etc.) und Wettbewerbe (z. B. Exzellenzinitiative), Audits, Zertifikate und Rankings, an denen die Hochschulen sich beteiligen, wird Gleichstellungsarbeit durch neue Zuständigkeiten und personelle Strukturen professionalisiert. Neben neuen Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer MitarbeiterInnen werden parallel neue Institutionen der Gleichstellung vonseiten der Hochschulleitung eingerichtet, die das für die neuen Steuerungsprozesse benötigte Gleichstellungswissen erarbeiten, zusammenstellen und in die Prozesse integrieren sollen. Andrea Löther, Lina Vollmer und Juliane Mosel konnten im Projekt „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“ des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) feststellen, „dass die Gleichstellungsbeauftragten und MitarbeiterInnen des Gleichstellungsbüros den Kern der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen leisten, jedoch rund 30 % der Positionen außerhalb des Gleichstellungsbüros angesiedelt sind“ (Löther/Vollmer/Mosel 2012: 2).

Auch an den nordrhein-westfälischen Hochschulen lässt sich diese Entwicklung beobachten. So arbeiten an folgenden Universitäten Stabsstellen, Prorektorate oder Funktionsstellen in der zentralen Verwaltung in Ergänzung zu den Gleichstellungsbüros:

- **RWTH Aachen – Stabsstelle „Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD)“:** An der RWTH Aachen wurde im Rahmen der Exzellenzinitiative die Stabsstelle des Rektorats „Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD)“ eingerichtet, die als Bindeglied fungieren, praktische Erfahrungen aus der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten mit wissenschaftlichen Impulsen der hochschulweiten Professuren
- mit Gender-Denomination zusammenbringen und zu neuen, praxisnahen Handlungsempfehlungen für mehr Geschlechtergerechtigkeit an der RWTH Aachen entwickeln soll. Die Aufgaben der Stabsstelle beziehen sich vorwiegend auf die Entwicklung einer Hochschulstrategie zu Gender und Diversity Management sowie die gleichstellungs- und genderbezogene Beratung der Hochschulleitung und der einzelnen Fakultäten bei der Implementierung struktureller, strategischer und personeller Gleichstellungsstandards. Dazu gehört ein umfassendes Gender-Controlling, um „Transparenz über den Status quo und die Ziele im Gleichstellungsanliegen an der RWTH Aachen zu erhöhen sowie die Wirkung der initiierten Maßnahmen zu analysieren.“⁵⁴
- **TU Dortmund – Prorektorat für Diversitätsmanagement, Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt:** An der TU Dortmund gibt es eine Prorektorin für Diversitätsmanagement, die sich mit allen Angelegenheiten befasst, durch die Chancengleichheit auf allen universitären Ebenen gesichert wird, sodass das Potenzial der soziokulturellen Vielfalt für die Weiterentwicklung der Universität genutzt werden kann. Zudem arbeitet seit 2009 die Stabsstelle „Chancengleichheit, Familie und Vielfalt“ als Abteilung der zentralen Verwaltung. Die Mitarbeiterinnen der Stabsstelle sind für das Prozessmanagement bei der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, die Entwicklung von Vorschlägen für Strategien, Instrumente und Methoden zur Umsetzung sowie für die Konzeptionierung und Durchführung von Projekten zur Förderung der Chancengleichheit, Vereinbarkeit und Kultur der Vielfalt verantwortlich. Darüber hinaus kooperiert die Stabsstelle eng mit den Dezernaten, zentralen Einrichtungen und den Fakultäten der TU Dortmund und berät insbesondere die Hochschulleitung in Bezug auf das Aufgabenfeld der Stabsstelle.
- **Universität Duisburg-Essen – Prorektorat für Diversity Management:** Die Universität Duisburg-Essen hat bereits im Jahre 2008 – als erste deutsche Hochschule – ein Prorektorat für Diversity Management eingerichtet. Die Universität möchte dadurch einen bewussteren und wert-

⁵⁴ Vgl. Website des IGaD: www.igad.rwth-aachen.de/controlling.htm (Zugriff am 16.09.2013).

schätzenderen Umgang mit Diversität verfolgen und das Potenzial der Vielfalt für die Hochschule nutzen. Um Gender Mainstreaming und Diversity Management in der Hochschule als Querschnittsaufgaben umzusetzen und der Verantwortung der Hochschulleitung diesen Zielen gegenüber gerecht zu werden, sollen mit dem Prorektorat für Diversity Management Gleichstellungsarbeit und Hochschulentwicklung gut aufeinander abgestimmt werden. Zudem soll eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Rektorat und der Gleichstellungsbeauftragten ermöglicht werden.

- **Universität Düsseldorf – Prorektorat für Studienqualität und Gleichstellung, Stabsstelle Gleichstellung, Familie und Diversity:** An der Universität Düsseldorf ist die Prorektorin vonseiten der Hochschulleitung besonders für die Belange der Lehre und die Sicherung der Studienqualität zuständig und bezieht hierbei wesentliche Gleichstellungsaspekte mit ein. Die Stabsstelle „Gleichstellung, Familie und Diversity“ fungiert als Schnittstelle zwischen den AnsprechpartnerInnen in Wissenschaft, Studium und Verwaltung. Die MitarbeiterInnen der Stabsstelle koordinieren bspw. Mentoringprogramme zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses oder Familienberatungsangebote wie verschiedene hochschuleigene und hochschulnahe Kinderbetreuungssysteme und Unterstützungsprogramme für den beruflichen Wiedereinstieg für Studierende sowie wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Universität.
- **Universität zu Köln – Prorektorin für Planung, Finanzen und Gender, Referat für Gender-Qualitätsmanagement:** An der Universität zu Köln gibt es ebenfalls ein Prorektorat, das sich besonders mit Gleichstellungsfragen beschäftigt. Die Prorektorin für Planung, Finanzen und Gender ist auf Hochschulleitungsebene Ansprechpartnerin für genderrelevante Aspekte der Hochschulsteuerung und -entwicklung. Unterstützt wird sie in ihrer Arbeit vom Referat für Gender-Qualitätsmanagement. Dieses bildet die Schnittstelle für die verschiedenen Gleichstellungsaktivitäten und familienbezogenen Maßnahmen der Universität zu Köln. Zu den zentralen Aufgaben der ReferatsmitarbeiterInnen gehören die Erfassung, Koordination, Evaluation und Weiterentwicklung gleichstellungs- und familienpolitischer Maßnahmen sowie die Beratung und Information der Fakultäten, aber auch einzelner WissenschaftlerInnen zum The-

menfeld Gleichstellung. Dies geschieht in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten, dem Zentrum für Gender Studies in Köln und dem Dual Career & Family Support.

- **Hochschule für Gesundheit – Vizepräsidentin für Studium und Lehre, Qualitätsmanagement und Gender:** An der im Jahre 2009 neu gegründeten Hochschule für Gesundheit in Bochum ist seit 2010 eine Vizepräsidentin für die Bereiche Studium und Lehre, Qualitätsmanagement und Gender zuständig. Die Hochschule für Gesundheit ist damit die erste Fachhochschule, die Gleichstellungsfragen als Zielsetzung der Hochschule bewusst vonseiten der Hochschulleitung thematisiert und dies nach außen durch die Aufnahme des Zuständigkeitsbereiches ins Präsidium verdeutlicht.

An den Fachhochschulen sowie den Kunst- und Musikhochschulen gibt es bisher – bis auf die Vizepräsidentin der Hochschule für Gesundheit – noch keine zentralen Gleichstellungseinrichtungen, die parallel zum Gleichstellungsbüro arbeiten. Es ist jedoch zu vermuten, dass sich die Veränderungen in den Universitätsstrukturen in den kommenden Jahren auch in den Fachhochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen bemerkbar machen. Erste Anzeichen dafür sind neue Gleichstellungsstrukturen, die im Gleichstellungsbüro verankert sind. So ist die Gleichstellungsbeauftragte der Folkwang Universität der Künste zugleich Rektoratsbeauftragte für Gender & Diversity Management und die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Ruhr West beschäftigt sich ebenso mit Diversity-Aufgaben, da die Stabsstelle für Diversity Management im Gleichstellungsbüro angesiedelt ist. An der Universität Wuppertal begleitet zudem eine Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros sämtliche Berufungsverfahren, um Transparenz und Qualität sicherzustellen und die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in den Verfahren zu fördern.

Gleichstellungsmodelle in der Hochschulsteuerung

Aktuell überwiegt an den nordrhein-westfälischen Hochschulen das Gleichstellungssteuerungsmodell, in dem die Gleichstellungsbeauftragte – in Kooperation mit der Gleichstellungskommission – die erforderliche Gleichstellungsexpertise in die Hochschule hineinbringt, in ihrer Funktion als Interessensvertreterin Diskriminierungen und Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern aufzeigt und geeignete gleichstellungspolitische Interventionsmöglichkeiten anstößt bzw. einfordert.

Darüber hinaus sind neue Konstellationen der GleichstellungsakteurInnen im Hochschulgefüge in Nordrhein-Westfalen in Anlehnung an die Ergebnisse des Projekts „Equality Management. Bessere Hochschulen durch gleichstellungspolitische Steuerung? (EQUISTU)“⁵⁵ festzustellen. Hiernach sind folgende vier neue Steuerungsmodelle zu unterscheiden: (1) *Tandem*, enge Kooperation zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Hochschulleitung; (2) *vertikale Integration*, Verlagerung von Gleichstellungsverantwortung und -kompetenz in die Hochschulleitung und Aufbau kooperativer Strukturen zur Verteilung der Gleichstellungsarbeit auf mehrere AkteurInnen; (3) *Steuerungsdreieck*, Verteilung der Gleichstellungsarbeit auf Hochschulleitung, Gleichstellungsbeauftragte und Stabsstelle für Gleichstellung; (4) *Matrix*, Verlagerung von Gleichstellungsverantwortung in die Hochschulleitung, Kooperationsstrukturen zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Hochschulleitung, arbeitsteilige Umsetzung von Gleichstellungsarbeit über Gleichstellungsbeauftragte und fachbereichsübergreifende wissenschaftliche Einrichtung (vgl. Schacherl/Roski/Erbe 2014).

Vorwiegend an den Fachhochschulen sowie den Kunst- und Musikhochschulen gibt es erste Ansätze der Einbindung von Gleichstellungsexpertise in die Hochschulsteuerungsprozesse, die als *Tandem-Modell* bezeichnet werden können. Das heißt, im Gleichstellungsbüro werden Prozesse des Hochschulmanagements integriert, sodass die Hochschulleitung im Team mit der Gleichstellungsbeauftragten Gleichstellungsprozesse nach dem Top-down-Prinzip in der Hochschule kommuniziert und fördert (Folkwang Universität der Künste und Hochschule Ruhr West). Darüber hinaus wird an mehreren nordrhein-westfälischen Hochschulen die Steuerung von Gender/Diversity-Aspekten *vertikal integriert*, indem Gleichstellungssteuerung in der Hochschulleitung durch ein Prorektorat verankert ist und somit das Gleichstellungswissen/die Gender-Expertise und gleichzeitig die Entscheidungskompetenz zentral verbunden werden. Darüber hinaus hat sich an einzelnen Universitäten in NRW bereits ein *Steuerungsdreieck* aus Gender-Prorektorat auf Hochschulleitungsebene, Gleichstel-

lungsbeauftragte/Gleichstellungsbüro und einer Gender-Stabsstelle/einem Gender-Referat entwickelt. Die Stabsstelle fungiert hierbei als Schnittstelle zwischen der Hochschulleitung und dem Gleichstellungsbüro und soll die Kontinuität der Gleichstellungsarbeit auch bei wechselnden Gleichstellungsbeauftragten und ProrektorInnen/VizepräsidentInnen gewährleisten. Das vierte Steuerungsmodell *Matrix*, welches sich durch eine Verlagerung von Gleichstellungsverantwortung in die Hochschulleitung auszeichnet, besitzt an den nordrhein-westfälischen Hochschulen bisher keine Relevanz. Die unterschiedlichen Modelle zeigen, dass sich die Handlungsspielräume für Gleichstellung mehr und mehr erweitern. Durch die Einbindung von unterschiedlichen GleichstellungsakteurInnen in strategische Prozesse und durch Prorektorate in zentrale Entscheidungen wird Gleichstellungspolitik bewusst in die verschiedenen Hochschulebenen hineingetragen, sodass Gender-Kompetenz aufgebaut und verstärkt für die Organisationsentwicklung genutzt werden kann. Jedoch ist auch darauf hinzuweisen, dass die neuen Gleichstellungsstrukturen auf der einen Seite zu Kooperationen, auf der anderen Seite jedoch auch zu Konkurrenzen führen können.

Gleichstellungsforum als neues landesweites Steuerungselement

Für eine strategische und nachhaltige Einbindung von Gleichstellungsfragen in die verschiedenen Handlungsfelder im Hochschulbereich, ist es notwendig möglichst viele Akteurinnen und Akteure auf unterschiedlichen Ebenen in ein Gespräch über Gleichstellungsfragen zu bringen. Denn ebenso wichtig wie eine lokale Gleichstellungspolitik vor Ort an den Hochschulen, ist eine landesweite Implementierung von Förderansätzen zur Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen. Das Wissenschaftsministerium hat aus diesem Grund (auf Initiative des Gender-Kongress 2011 und mit Unterstützung des CEWS) ein „Gleichstellungsforum NRW“ zur strategischen und übergreifenden Abstimmung von Gleichstellungsthemen eingerichtet, in dem Vertretungen aus den Landesrektorenkonferenzen (LRK) der Fachhochschulen, der Universitäten und der Kunst- und Musikhochschulen sowie der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKof) in gemeinsamen Gesprächen mit dem Wissenschaftsministerium über Maßnahmen und Ideen zur Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen beraten. Die konstituierende Sitzung, in der insbesondere das Selbstverständnis dieses Gremiums als Kommunika-

⁵⁵ Das EQUISTU-Projekt wird von 2011 bis Ende 2013 von der Frauenakademie München e.V. und der Sozialforschungsstelle der TU Dortmund (sfs) durchgeführt. Mithilfe von Fallstudien an 13 Hochschulen wird untersucht, welche Steuerungsinstrumente im Hochschulmanagement dazu beitragen können, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Wissenschaftssystem zu befördern. Für nähere Informationen siehe www.equality-management.de.

tions- und Beratungsinstanz diskutiert und mögliche Themenstellungen eingegrenzt wurden, fand im November 2012 statt. Im Januar 2013 fand sodann eine Sitzung statt, in der mit Blick auf die Anforderungen des Bund-Länder-Professorinnenprogramms eine

Handreichung zu hochschulischen Gleichstellungskonzepten erarbeitet wurde. Weitere Zusammenkünfte sollen anlassbezogen z.B. mit Blick auf den Gesetzentwurf zum Hochschulzukunftsgesetz oder zum Spannungsfeld Gender und Diversity stattfinden.

4.3 NOVELLIERUNG LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ UND HOCHSCHULGESETZ ALS CHANCE ZUR STÄRKUNG DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Die rot-grüne Landesregierung in NRW hat in ihrem Koalitionsvertrag die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes und des Hochschulgesetzes angekündigt (NRW SPD/Bündnis 90/Die Grünen NRW 2012: 94, 21). Gleichstellungspolitik hat seit dem Inkrafttreten des LGG im Jahre 1999 enorm an Dynamik gewonnen und sich zu einem wichtigen Profildbereich im Wissenschaftssystem entwickelt. Dies hängt wesentlich damit zusammen, dass wichtige Forschungsförderer wie bspw. die DFG, das BMBF und der Wissenschaftsrat Maßstäbe gesetzt haben, die letztlich einen Bewusstseinswandel an den Hochschulen zur Beachtung und Förderung von Gleichstellungsaspekten bewirken. Das Hochschulgesetz aus dem Jahre 2007 brachte außerdem durch die zunehmende Autonomie der Hochschulen und die Implementierung neuer Steuerungsstrukturen an den Hochschulen vielfältige Veränderungen für die gleichstellungspolitische Praxis in den Hochschulen. Durch die Novellierung des LGG und des HG besteht nun seitens der Politik die Möglichkeit, neue und alte Stellschrauben für Geschlechtergerechtigkeit zu finden und diese juristisch „festzuzurren“. Dies würde den Prozess der Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen effektiv vorantreiben und die Position der Gleichstellungsbeauftragten festigen.

Positionen der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Der Zusammenschluss der Hochschulgleichstellungsbeauftragten in NRW (die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätskliniken des Landes NRW, LaKof) bezeichnet das LGG als „wichtigstes Fundament der gleichstellungspolitischen Arbeit an den Hochschulen“. Die Bestimmungen des LGG sind jedoch zu modernisieren und an die hochschulstrukturellen Veränderungen und die „politischen Zielvorstellungen“ der letzten Jahre anzupassen (LaKof 2011a: 1). Wesentlich ist für sie, dass sich das LGG und das HG in der Umsetzung in der Praxis ergänzen und nicht gegenseitig behin-

dern. Da das Hochschulgesetz die zentrale gesetzliche Vorgabe für die Hochschulen in NRW ist, sollten möglichst viele Gleichstellungsvorgaben aus dem LGG im HG verfestigt werden. Das Landesgleichstellungsgesetz gilt für alle öffentlichen Einrichtungen und ist damit allgemeiner formuliert als das Hochschulgesetz. Vorgaben, an denen sich die Hochschulen orientieren, sollten sich daher eher „im für diese geltenden Spezialgesetz“ (Obermeyer 2012: 21), dem Hochschulgesetz, befinden.

Die Sprecherinnen der LaKof plädieren in ihren Positionspapieren zu den Gesetzesnovellierungen (LaKof 2011a, 2011b) dafür, dass die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in der Umsetzung der gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben gestärkt und die Vorgaben verbindlich gestaltet werden, d. h., sie betonen die Notwendigkeit von flankierenden Anreizen für die Hochschulen und entsprechende Sanktionen bei Nichteinhaltung der Gesetzesvorgaben. Dies betrifft z. B. die Frauenförderpläne, die laut LGG vorgeschrieben sind. Die Landesregierung in NRW hat bereits in den Zielvereinbarungen zwischen den Hochschulen und dem Wissenschaftsministerium eine Malus-Regelung als Sanktion bei Nichterstellung der Frauenförderpläne bis zum Ende der Laufzeit der ZLV IV eingerichtet (vgl. hierzu auch Kap. 1), um die Verbindlichkeit der FFP zu erhöhen.

Des Weiteren ist eine wichtige Aufgabe von Gleichstellungsbeauftragten die Mitwirkung in Hochschulgremien und bei Personalentscheidungen in allen Bereichen. Die LaKof spricht sich für eine Transparenz in Berufungs- und Einstellungsverfahren aus, um das Prinzip der Chancengleichheit umsetzen zu können (vgl. von Miquel 2012: 20). Zudem würden sie die Umwandlung des Widerspruchsrechts der Gleichstellungsbeauftragten in ein Einspruchsrecht begrüßen, denn seit die Hochschulen Körperschaften des öffentlichen Rechts sind, ist der Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten eingeschränkt. Ein Einspruchs-

recht „würde ein belastbares juristisches Fundament bedeuten“ (LaKof 2011a: 3). Ferner sprechen sich die Hochschulgleichstellungsbeauftragten für verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils an den Hochschulen, insbesondere in den Führungsebenen, aus. In Teil A des Gender-Reports wird aufgezeigt, dass der Anteil von Frauen an den Leitungsfunktionen und den Professuren zunimmt, aber noch lange nicht erreicht ist (vgl. Teil A, Kap. 5). Die Sprecherinnen der LaKof befürworten verbindliche Zielvorgaben wie das von der DFG vorgeschlagene Kaskadenmodell, um Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen der Hochschule zu fördern.

Die Hochschulgleichstellungsbeauftragten können aus ihrer alltäglichen Praxis die Wirksamkeit des LGG beurteilen und wesentliche Stellschrauben nennen, an denen die Gesetzesvorgaben modifiziert oder geändert werden müssen. Ihr „Hauptaugenmerk liegt auf einer stärkeren Rechtsaufsicht durch die Landespolitik bei der Durchsetzung von Gleichstellung, der

Stärkung von Gleichstellung als gesetzlich definierte Querschnittsaufgabe und der Justierung aktuell redundanter Vorgaben“ (LaKof 2011b: 3). Die Novellierung des LGG und des HG ist eine große Chance, um den Bewusstseinswandel zu mehr Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen in NRW voranzutreiben und Gleichstellungspolitik verbindlich in der Hochschulsteuerung zu verankern.⁵⁶ „Die Novelle des LGG wird für die Gleichstellungsbeauftragten an den nordrhein-westfälischen Hochschulen dann ein Erfolg, wenn das Gesetz durch starke Durchsetzungsinstrumente ergänzt und die Gleichstellungsakteurinnen und -akteure gestärkt werden“ (von Miquel 2012: 28).

⁵⁶ Im nachfolgenden Teil C des Gender-Reports wurden sowohl die Professorinnen und Professoren an nordrhein-westfälischen Hochschulen zur Einschätzung bestimmter Vorgaben aus dem LGG befragt (vgl. Teil C, Kap. 3) als auch Expertinnen und Experten aus dem Hochschulbereich gebeten, notwendige Änderungen zu formulieren, die bei der Novellierung von LGG und HG berücksichtigt werden sollten (vgl. Teil C, Kap. 4). Im Mittelpunkt standen hier Fragen zu geschlechtergerechten Berufungsverfahren und zur Erhöhung des Frauenanteils an Professuren.

Resümee

Die Hochschulreformen, die zunehmende Autonomie der Hochschule und der gestiegene Wettbewerbscharakter im Wissenschaftsbereich haben zu erheblichen strukturellen Veränderungen geführt, die Bewegung in das Feld der Gleichstellungspolitik gebracht haben. War Gleichstellung in den 1990er Jahren noch weitestgehend alleinige Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, die diese in Gremien- und Berufungsverfahren oder mit ersten Förderprogrammen für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen versuchten herzustellen, so differenzierten sich das Aufgabenfeld und die AkteurInnen durch das Konzept des Gender Mainstreamings und die Erkenntnis, dass Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen der Hochschulen mitzudenken ist, erheblich aus.

Gleichstellungspolitische Arbeit im Hochschulbereich wird zunehmend institutionalisiert und professionalisiert. Gleichstellungsbeauftragte sind verstärkt in Hochschul- und Entwicklungsprozesse eingebunden und werden als wichtige Impulsgeberinnen in Entscheidungsstrukturen einbezogen. Die Hochschulgröße und auch der Hoch-

schultyp beeinflussen dabei jedoch die Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten, die initiierten Gleichstellungsprojekte und die Struktur der Gleichstellungsarbeit. Die Universitäten in NRW können vielfältige Gleichstellungsaktivitäten vorweisen, die in neue Funktionen ausdifferenziert werden und parallel zum Gleichstellungsbüro Gleichstellung in die strategische Planung der Hochschule, die operative Umsetzung und in Kontrollaufgaben implementieren. Durch das Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW erhalten Hochschulen einen Sockelbetrag für Gleichstellung, gemessen an der Hochschulgröße, wodurch Gleichstellung insbesondere an kleineren Hochschulen wie Kunst- und Musikhochschulen gestärkt und gefördert wird und sie die Möglichkeit erhalten, ihre Gleichstellungsarbeit systematisch und professionell aufzustellen. Die Landespolitik hat durch die angestrebte Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes und des Hochschulgesetzes die Chance, den Bewusstseinswandel zu mehr Gleichstellung an den Hochschulen in NRW durch gesetzlich verankerte Vorgaben und flankierende Anreize und Sanktionen weiterhin effektiv voranzutreiben.



Teil C

Der Weg zur Professur: Hochschullaufbahnen, Professorabilität und Berufungsverfahren

1 Struktur und Ablauf eines Berufungsverfahrens	260
2 Gelingen von Wissenschaftskarrieren – eine explorative Vorstudie zur Annäherung an das Forschungsfeld	266
3 Beruf(ung) und Geschlecht: Erfahrungen und Einstellungen von Professorinnen und Professoren an nordrhein-westfälischen Hochschulen	286
4 Geschlechtergerechte Berufungsverfahren – Expertise aus den Hochschulen	350

Die Frauenanteile im Hochschul- und Wissenschaftssystem haben in den letzten Jahren auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen zugenommen. Dennoch sind Frauen auf den höheren Ebenen des Wissenschaftsbetriebes – insbesondere auf Professuren – nach wie vor stark unterrepräsentiert. Je höher die Position, je besser ausgestattet die Stellen, desto geringer ist der Anteil von Wissenschaftlerinnen (vgl. hierzu auch Teil A des Gender-Reports). Diese Ungleichheit, die trotz formaler Gleichheit an den Hochschulen manifest ist, wird bildlich als „gläserne Decke“ (*Glass Ceiling*) beschrieben. Hiernach fungiert die gläserne Decke als „fest gefügte Schranke, die Frauen den Zugang zu (Top-) Führungspositionen versperrt, obwohl sie die gleichen Leistungen erbringen wie bevorzugte männliche Kollegen“ (BMFSFJ 2012a: 129). Neben der Metapher einer gläsernen Decke, die Frauen nur scheinbar einen Aufstieg in der Wissenschaftshierarchie ermöglicht, wird mit dem Bild der *Leaky Pipeline* gearbeitet. Hiernach sorgt eine undichte, „leckende Leitung“ dafür, dass es zum *Drop Out* und in der Folge zu einem Ausstieg von Frauen auf bestimmten Positionen bzw. Qualifikationsebenen kommt.

Dieser *vertikalen Segregation* zufolge haben Frauen „objektiv geringere Chancen, in der wissenschaftlichen Laufbahn aufzusteigen und eine Spitzenposition zu erreichen“ (Kahlert 2013: 33). Hinzu kommt die *horizontale Segregation*, d.h., die Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Fächergruppen unterscheiden sich. Frauen sind insbesondere in Fächergruppen und -kulturen vorzufinden, die häufig mit einem geringeren Ansehen und Prestige verbunden sind und dementsprechend auf dem Arbeitsmarkt geringer entlohnt werden (vgl. ebd.). Im Wissenschaftssystem findet sich zudem eine *kontraktuelle Segregation*, also eine größere Konzentration von Frauen auf unsicheren, prekären Beschäftigungs-, häufig Teilzeitstellen einschließlich geringerer Chancen, in ein unbefristetes oder verbeamtetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden. Eng verbunden ist dies mit der *statusbezogenen Segregation*, die sich auf die „formelle Integration in das Wissenschaftssystem und der sozialen Absicherung qua Beschäftigungsverhältnis oder Stipendium“ (ebd.: 34) bezieht. Durch die geringe Anzahl von Stellen in den eher weiblich dominierten Kultur- und Sozialwissenschaften wählen Frauen häufiger Stipendien zur Finanzierung ihrer Weiterqualifizierung. Hierdurch werden sie stärker aus der Hochschulkultur ausgeschlossen und können seltener informelle Ab-

läufe kennenlernen und förderliche Kontakte aufbauen (ebd.). All diese Faktoren führen dazu, dass Frauen schlechtere Chancen haben, Führungspositionen in der Wissenschaft zu erreichen, sodass sie proportional gesehen häufiger die Hochschule verlassen als Männer.

Die vorliegende Studie soll dazu beitragen, die Gründe für das Ausscheiden bzw. Aufsteigen von Frauen auf dem Weg zur Professur zu identifizieren und mögliche Handlungsoptionen für die Politik auf Bundes- und Landesebene, für Hochschulleitungen, für Fakultäten und Fachbereiche und für GleichstellungsakteurInnen aufzuzeigen. Anders formuliert: Wie gelingt es, die „gläserne Decke“ zu zerschlagen und den Weg von Frauen auf Professuren durchlässig zu gestalten? Und wie kann die „leckende Leitung“ abgedichtet werden, damit Frauen in ihrer Hochschulkarriere durchgängig die Möglichkeit haben, das Ziel Professur zu erreichen?

Dabei gilt das Interesse dieses Teils des Gender-Reports der Klärung der Frage, warum im wissenschaftlichen Feld besonders auf der letzten Karrierestufe vor der Ruferteilung auf eine Professur auffallend viele Frauen aus dem „Strom der Qualifizierten“ (Schlüter 2009: 20) herausfallen. Das letzte zu bewältigende Nadelöhr vor dem Erreichen einer Professur sind die Berufungsverfahren. Dort werden die geeignetsten Kandidatinnen und Kandidaten begutachtet. Diese Begutachtungen umfassen – mit jeweils leichten Unterschieden je nach Bundesland, Hochschulart und Fachkultur – die Schrifteneinreichung, das sogenannte „Vorsingen“ in Form eines Berufungsvortrags und/oder einer Probelehrveranstaltung mit anschließender Diskussion und einem Gespräch mit der Berufungskommission, die Begutachtung durch externe GutachterInnen, die Listenplatzierung, die Ruferteilung, die Berufungsverhandlungen und ggf. am Ende die Rufannahme. Berufungsverfahren sind mehrstufige Auswahlprozesse, an denen unterschiedliche AkteurInnen in divergierenden Macht- und Einflussverhältnissen beteiligt sind und deren formales Ziel es ist, die für diese Stelle am besten qualifizierte Person zu finden. Die Wissenschaft beruft sich bei der Auswahl der KandidatInnen auf das *meritokratische Prinzip* der Bestenauslese. Leistung ist jedoch immer auch ein sozialer Zuschreibungsprozess, der durch die Gesellschaft bzw. die Scientific Community bestimmt wird (vgl. Limbach 2005). Soziologische Untersuchungen haben gezeigt, dass dies für Frauen besonders problematisch ist, weil „das

Merkmal ‚weiblich‘ [...] im wissenschaftlichen Feld ebenso wie in anderen qualifizierten Berufen immer noch als Herabstufungsmodus fungiert“ (Krais 2009: 26) und unbewusst einen Gender-Bias bewirkt.

Vor dem Hintergrund des *Leaky-Pipeline*-Phänomens, das durch die Abnahme des Frauenanteils zwischen erfolgreich abgeschlossenen Habilitationen und zu besetzenden Professuren sichtbar wird, stellt sich die Frage, inwiefern Geschlecht nach dem Erreichen der Professorabilität (hier verstanden als Zeitpunkt, ab dem formell eine Berufung erfolgen könnte) und in Berufungsverfahren als Selektionsmerkmal wirksam wird.

Die Bearbeitung dieser Frage erfordert ein komplexes methodisches Vorgehen. Der folgenden Analyse von Qualifizierungsverläufen und Erfahrungen in Berufungsverfahren liegt daher ein mehrstufiges Konzept aus qualitativen und quantitativen Erhebungen zugrunde (siehe hierzu Einführung des Gender-Reports, Kap. 1.2.3).

Zunächst werden die grundlegende Struktur und der Ablauf von Berufungsverfahren an Universitäten, Fachhochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen in Nordrhein-Westfalen dargestellt. Auf der Basis der entsprechenden gesetzlichen Regelungen wird aufgezeigt, wie Berufungsverfahren ablaufen und an welchen Stellen in der Verfahrenspraxis die Gleichstellung von Frau und Mann noch stärker zu fördern ist. Ergänzend werden Berufsordnungen und weiterführende Handreichungen der Hochschulen in NRW in den Blick genommen.

Im Anschluss daran werden mithilfe themenzentrierter Interviews mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Aussagen über individuelle Erfahrungen mit Hochschullaufbahnen und über den Weg zur Professur gesammelt, auf deren Basis Hypothesen und Fragestellungen für eine Online-Befragung der nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren zu Berufungsverfahren und wissenschaftlichen Karrierewegen generiert wurden (Kap. 2). Der Fragebogen der sich daran anschließenden Online-Erhebung wurde somit u. a. auf der Basis dieser explorativen Vorstudie erstellt. Die Online-Erhebung selbst richtete sich an alle Professorinnen und Professoren an den 37 nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes (inklusive JuniorprofessorInnen, VertretungsprofessorInnen und apl. ProfessorInnen) (Kap. 3).

Des Weiteren wurden Interviews mit Expertinnen und Experten an Hochschulen über Berufungsverfahren unter Gender-Aspekten geführt, deren zentrale Erkenntnisse in Kap. 4 dargestellt werden. Die ExpertInneninterviews mit WissenschaftlerInnen und GleichstellungsakteurInnen von Universitäten, Fachhochschulen, Kunst- und Musikhochschulen sowie Universitätskliniken sollen eine Multiperspektivität auf Berufungsverfahren und Karrierewege auf dem Weg zur Professur ermöglichen, um abschließend – basierend auf der Zusammenführung aller Untersuchungsergebnisse (s. Zusammenfassung des Gender-Reports, Kap. 3) – Erfordernisse und Empfehlungen für geschlechtergerechte Berufungsverfahren zur Erhöhung des Professorinnenanteils formulieren zu können (s. Zusammenfassung des Gender-Reports, Kap. 4).

1 STRUKTUR UND ABLAUF EINES BERUFUNGSVERFAHRENS

Zur Klärung der Untersuchungsfrage, inwiefern Geschlecht nach dem Erreichen der Professorabilität und in Berufungsverfahren als Selektionsmerkmal wirksam wird, ist es zunächst notwendig, die Struktur und den Ablauf eines Berufungsverfahrens im Überblick vorzustellen. Im weiteren Verlauf wird hierauf Bezug genommen und insbesondere nach „Gleichstellungsschwachstellen“ in Struktur und Ablauf von Berufungsverfahren gefragt.

Für die Einstellung einer Hochschullehrerin oder eines Hochschullehrers gelten bestimmte Voraussetzungen, die sich je nach Bundesland und Hochschultyp leicht unterscheiden (vgl. hierzu bspw. HG NRW 2007 § 36, Wissenschaftsrat 2005: 9, Schuhmacher-Grub 2008: 11). Grundsätzlich müssen zum Zeitpunkt der Bewerbung ein abgeschlossenes Hochschulstudium, eine pädagogische Eignung (die durch eine entsprechende Vorbildung nachgewiesen oder in Ausnahmefällen im Berufungsverfahren festgestellt wird) und eine besondere Befähigung zum wissenschaftlichen Arbeiten (in der Regel nachgewiesen durch eine Promotion) vorliegen.

Für den Ruf auf eine Professur an einer Universität müssen zudem zusätzliche wissenschaftliche Leistungen belegt werden, die im Berufungsverfahren umfassend bewertet werden (bspw. wissenschaftliche Leistungen im Rahmen einer Juniorprofessur, einer Habilitation oder einer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin/wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung). An Fachhochschulen müssen die BewerberInnen auf eine Professur besondere Leistungen bei der Anwendung und Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden vorweisen, die in einer mindestens fünfjährigen Berufspraxis (davon mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs) auf einem Gebiet, das dem Fach entspricht, erbracht wurden. ProfessorInnen an künstlerischen Hochschulen müssen eine besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit und zusätzliche, besondere künstlerische Leistungen nachweisen, die während einer fünfjährigen künstlerischen Tätigkeit (davon mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs) erbracht wurden. An künstlerischen Hochschulen gibt es zudem einen „Genieparagrafen“, d. h., Personen mit internationalen Renommee im künstlerischen Feld können auch ohne den in der Regel durch eine Promotion erbrachten Nachweis der besonderen Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit berufen werden.

Das Verfahren zur Besetzung einer vakanten Professur gliedert sich grob in drei Abschnitte (vgl. auch Wissenschaftsrat 2005, Herrmann 2006, Blome et al. 2005, Färber/Riedler 2011, Färber/Spangenberg 2008):

Das Verfahren zur Besetzung einer vakanten Professur gliedert sich grob in drei Abschnitte (vgl. auch Wissenschaftsrat 2005, Herrmann 2006, Blome et al. 2005, Färber/Riedler 2011, Färber/Spangenberg 2008):

1. den Zeitraum bis zur Ausschreibung einer Professur (Verfahrensvorbereitung),
2. den Auswahlprozess und die Entscheidung innerhalb einer Berufungskommission (Auswahlprozess auf Fachbereichsebene) und
3. die abschließende Entscheidung auf zentraler Hochschulebene und ggf. die Ruferteilung (Verfahrensabschluss).

1.1 EXKURS – DREI PHASEN EINES BERUFUNGSVERFAHRENS IM ÜBERBLICK

Phase 1: Verfahrensvorbereitung

Ein Berufungsverfahren beginnt, wenn eine ProfessorInnenstelle frei oder neu geschaffen wird und die Hochschule die Verwendung sowie die fachliche (Neu-)Ausrichtung der vakanten Stelle beschließt. Das Rektorat entscheidet im Sinne der langfristigen Entwicklungsplanung der Hochschule über die (Wieder-)Verwendung der Stelle, nimmt in Absprache mit der betroffenen Fakultät eine Stellendefinition vor und prüft die Sicherstellung der Stellenfinanzierung. Die Definition der Stelle, die maßgeblich die zukünftige Perspektive eines Faches bzw. eines Fachbereiches be-

stimmt, umfasst dabei neben der Festlegung des geforderten Qualifikationsprofils auch die Ausstattung der Stelle, also den Gehaltsrahmen sowie die Personal- und Sachmittelausstattung. Mögliche Spielräume, die in den Berufungsverhandlungen ausgehandelt werden können, werden ebenfalls im Vorhinein festgelegt. Die Hochschulen sind nach dem Hochschulrahmengesetz anschließend dazu verpflichtet, die Stellen für ProfessorInnen öffentlich und im Regelfall sogar international auszuschreiben (HRG 2007 § 45). In der Landesgesetzgebung in NRW ist geregelt, dass auf eine öffentliche Ausschreibung nur dann verzichtet werden

Abb. C 1.1. Ablauf eines Berufungsverfahrens



kann, wenn eine Professorin/ein Professor in einem Beamtenverhältnis auf Zeit, einem befristeten Beschäftigungsverhältnis auf dieselbe Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll (HG 2007 § 38). Zudem kann von einer Ausschreibung in begründeten Fällen abgesehen werden, wenn eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor eine Professur antreten soll (vgl. ebd.). Die Ausschreibungsverpflichtung soll Transparenz nach außen gewährleisten und möglichst alle geeigneten potenziellen Bewerberinnen und Bewerber über die freie Professur unterrichten, sodass eine faire Auswahl der geeignetsten Kandidatin/des geeignetsten Kandidaten stattfinden kann. Die vorab getroffenen Entscheidungen der Hochschulleitung prägen den Ausschreibungstext – die Spannweite der Texte variiert dabei jedoch zwischen sehr konkreten, augenscheinlich auf vorab festgelegte KandidatInnen zugeschnittenen Formulierungen bis hin zu eher

allgemein gehaltenen offenen Ausschreibungen. Generell muss der Ausschreibungstext geschlechtsneutral verfasst sein und die zu erfüllenden Aufgaben und deren Umfang möglichst genau angeben. Die Hochschulen sind im weiteren Verfahrensverlauf durch die Ausschreibung gebunden, d. h., „die Maßgaben des Ausschreibungstextes müssen deshalb auch bei der Bewerberauswahl berücksichtigt werden“ (Herrmann 2007: 176). Üblicherweise wird die Ausschreibung in Hochschulmagazinen, überregionalen Tages- und Wochenzeitungen, in einschlägigen Fachzeitschriften sowie auf der Website der jeweiligen Hochschule und den Websites wissenschaftlicher Fachgesellschaften und Netzwerke veröffentlicht.

Phase 2: Auswahlprozess auf Fachbereichsebene

Zur Durchführung des Auswahlverfahrens und Erarbeitung einer Vorschlagsliste für die endgültige Entscheidung auf zentraler Ebene wird in der Fakul-

tät bzw. im Fachbereich eine Berufungskommission eingerichtet. In der Regel werden die Mitglieder der Kommission vom Fakultäts- bzw. Fachbereichsrat nach Statusgruppen gewählt. Für die Zusammensetzung der Berufungskommission gibt es in Nordrhein-Westfalen keine explizite Regelung, sie ist den jeweiligen Berufsordnungen der Hochschulen zu entnehmen. Für alle Hochschulen in NRW gelten aber eine geschlechterparitätische Besetzung sowie der Einbezug von auswärtigen Mitgliedern (HG 2007 § 38; LGG NRW 1999 § 12). Darüber hinaus muss eine ProfessorInnenmehrheit gegeben sein, d. h., die Gruppe der Professorinnen und Professoren in Berufungskommissionen muss mindestens über eine Stimme mehr verfügen als die Summe der anderen Gruppen zusammen (vgl. HRG 2007 § 37). Die Mindestanzahl von Kommissionsmitgliedern beträgt damit fünf Personen (drei ProfessorInnen, eine Studentin/ein Student, eine wissenschaftliche Mitarbeiterin/ein wissenschaftlicher Mitarbeiter), eine Maximalzahl ist nicht vorgegeben. Das Hochschulgesetz in NRW regelt zudem, dass eine Berufungsbeauftragte/ein Berufungsbeauftragter die Berufungskommission begleitet, sie in rechtlicher Hinsicht berät und auf den reibungslosen Verfahrensablauf achtet (vgl. HG 2007 § 38). Die nähere Ausgestaltung der Funktion der oder des Berufsbeauftragten ist jeder Hochschule selbst überlassen. Zusätzlich sind die Gleichstellungsbeauftragte und ggf. die Schwerbehindertenvertretung der Hochschule beratende Mitglieder der Kommission.

Aufgabe der Berufungskommission ist es, die fachliche Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber festzustellen und einen Berufungsvorschlag zu erarbeiten, der in der Regel drei Einzelvorschläge in einer Reihung enthält. Auf der konstituierenden Sitzung der Berufungskommission wird zunächst eine Vorsitzende/ein Vorsitzender der Kommission gewählt, die/der dafür Sorge trägt, dass das Berufungsverfahren korrekt verläuft. Das Amt des Vorsizes ist von einer Professorin/einem Professor auszuüben. Bei Abstimmungen zum Berufungsvorschlag kann sie/er im Fall einer Stimmengleichheit den Ausschlag geben. Nach Eingang der Bewerbungen sichtet die Berufungskommission die Unterlagen der Bewerberinnen und Bewerber und fordert von geeignet erscheinenden KandidatInnen die einschlägigen Leistungs- und Qualifikationsnachweise an. Alle eingegangenen Bewerbungen müssen nach vorab durch die Kommission festgelegten Bewertungskriterien begutachtet und gewürdigt werden. „Dieser Vorauswahl liegen einerseits formale Kriterien

(Einstellungsvoraussetzungen) zugrunde, andererseits in der Regel ein von den Mitgliedern der Kommission gemeinsam beschlossener Kriterienkatalog“ (Wissenschaftsrat 2005: 19). Viele Berufungskommissionen erstellen zur besseren Übersicht über die Bewerbungen tabellarische Synopsen. In diesem Auswahlprozess entscheiden zum größten Teil messbare Kriterien (wie z. B. die Anzahl an Publikationen, Drittmittelvolumen, Listenplätze, Lebensalter etc.) über die Kompetenz und Qualität der BewerberInnen. An künstlerischen Hochschulen zählt bspw. das internationale Renommee der BewerberInnen, das anhand der Bewerbungsunterlagen geprüft wird (hier wird danach gefragt, in welchen großen Opernhäusern, Theatern, Orchestern die Bewerberin/der Bewerber engagiert war, mit wem die/der BewerberIn bereits gespielt hat etc.).

Zur differenzierteren Bewertung der wissenschaftlichen Qualifikation der Kandidatinnen und Kandidaten werden auf der nächsten Stufe des Auswahlprozesses, den Anhörungen, üblicherweise vier bis acht Personen eingeladen. Die Berufungskommission einigt sich auf die Rahmenbedingungen der Vorträge und/oder der Probelehrveranstaltung mit anschließender Fachdiskussion und stimmt die Termine und Themen mit den KandidatInnen ab. Im besten Fall werden alle KandidatInnen mit den gleichen Informationen versorgt und absolvieren auch ihre Vorträge unter gleichartigen Bedingungen. Die Vorträge und/oder Probelehrveranstaltungen mit anschließender Diskussion über die Fachinhalte finden hochschulöffentlich statt und sollen einen Einblick in aktuelle Forschungen und die fachliche Qualifikation der BewerberInnen sowie ihre didaktischen Fähigkeiten geben. „In der Regel steht die grundsätzliche Eignung einer BewerberIn für die ausgeschriebene Professur nach der Einladung zum Vortrag nicht mehr in Frage. Vielmehr geht es nun darum, sich in Konkurrenz zu den anderen Bewerberinnen und Bewerbern als KandidatIn für einen Listenplatz [...] zu präsentieren“ (Färber/Riedler 2011: 66). Im Anschluss daran findet ein vertiefendes, nicht öffentliches Gespräch mit der Berufungskommission statt, das einem Vorstellungsgespräch ähnelt. An künstlerischen Hochschulen gibt es an Stelle der Vorträge an Universitäten und Fachhochschulen zudem ein sogenanntes künstlerisches Recital, d. h., die KandidatInnen spielen z. B. auf ihrem Instrument vor. Es gibt also zunächst einen Vortrag (künstlerisch oder wissenschaftlich), zusätzlich oder ersatzweise eine Lehrprobe mit Studierenden im Einzel- und Gruppenunterricht und dann ein Kolloquium mit der Berufungskommission.

Nach der Anhörung der BewerberInnen entscheidet die Berufungskommission darüber, wen sie für berufungsfähig hält, und nimmt eine Reihung der KandidatInnen für die Berufsliste vor. Da diese Entscheidung sorgfältig dokumentiert und nachvollziehbar begründet sein muss, werden vergleichbare externe Gutachten angefordert. Bei den GutachterInnen muss es sich um auswärtige ProfessorInnen handeln. Darüber hinaus bestehen keine einheitlichen Vorgaben für die Auswahl der GutachterInnen. Die Gutachten können als ein „unabhängiges Instrument der Validierung der Kommissionsergebnisse“ gesehen werden und „bieten eine nicht-hochschulstandortgebundene Perspektive“ (Färber/Riedler: 70), die jedoch einzig auf den Bewerbungsunterlagen und den Publikationen der KandidatInnen basiert. Die GutachterInnen bewerten die wissenschaftlichen Qualifikationen und Kompetenzen der BewerberInnen auf der Grundlage der festgelegten Bewertungskriterien, des Anforderungsprofils für die zu besetzende Professur und der formalen Einstellungsbedingungen. Nach Eingang und Würdigung der Gutachten erstellt die Berufungskommission eine Vorschlagsliste (im Regelfall eine „Dreierliste“). Die KandidatInnen müssen vergleichend gewürdigt und die Reihenfolge der Listung muss differenziert begründet werden.

Phase 3: Verfahrensabschluss

Die erarbeitete Vorschlagsliste der Berufungskommission wird zusammen mit allen Verfahrensunterlagen und einem abschließenden Berufsbericht dem Fakultäts- bzw. Fachbereichsrat vorgelegt, der dann die Verantwortung für die Weiterleitung des Berufungsvorschlags an die Hochschulleitung trägt. Der Fakultäts- bzw. Fachbereichsrat kann die Vorschlagsliste in begründeten Fällen mit einer Arbeitsanweisung an die

Berufungskommission zurückweisen, diese muss dann innerhalb einer bestimmten Frist einen überarbeiteten Berufsbericht vorlegen (vgl. Wissenschaftsrat 2005: 21). Die Dekanin/der Dekan fasst anschließend das Beratungsergebnis des Fakultäts- bzw. Fachbereichsrates in einem detaillierten Berufsbericht zusammen und leitet diesen mit allen Stellungnahmen, Sondervoten, dem Bericht der Berufungskommission und den Bewerbungsunterlagen der KandidatInnen an die Rektorin/den Rektor oder den Senat als zentrales Hochschulorgan mit Berufsrecht weiter. Die Rektorin/der Rektor oder der Senat erhält Einsicht in alle Unterlagen und kann bei Bedarf zusätzliche Gutachten oder Stellungnahmen einfordern. Ihr/ihm obliegen die endgültige Entscheidung und die Rufausprache. Grundsätzlich können alle auf der Vorschlagsliste der Berufungskommission genannten Kandidatinnen und Kandidaten auf die Professur berufen werden, die Hochschulleitung/der Senat kann daher auch von der Reihenfolge abweichen oder eine Person direkt berufen, wenn nachvollziehbare Gründe dafür geliefert werden. Mit der Ruferteilung wird auch ein Angebot zur Berufsverhandlung unterbreitet, d. h., es werden Verhandlungen über die persönlichen Bezüge, die konkrete Ausstattung mit Personal- und Sachmitteln etc. zwischen der berufenen Wissenschaftlerin/dem berufenen Wissenschaftler und der ruferteilenden Institution eingeleitet. Wenn diese Verhandlungen scheitern, die berufene Kandidatin/der berufene Kandidat den Ruf ablehnt oder andere Gründe zum Tragen kommen, kann die/der Zweit- oder Drittplatzierte der Vorschlagsliste berufen oder das Berufsverfahren erneut eingeleitet werden. Mit der Ernennung auf eine Professur ist das Berufsverfahren offiziell abgeschlossen.

1.2 LANDESWEITE UND HOCHSCHULINTERNE VERFAHRENSREGELUNGEN UND HANDREICHUNGEN FÜR GESCHLECHTERGERECHTE BERUFUNGSVERFAHREN

„Der materiell-rechtliche Rahmen zur Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung zeigt eindeutig, dass eine Pflicht besteht, Diskriminierung hinsichtlich aller tradierten sozialen Ungleichheiten zu verhindern und jedenfalls die Gleichstellung von Frauen und Männern auch aktiv zu fördern. Rechtliche Instrumente dazu gibt es“ (Obermeyer 2012: 18).

In Nordrhein-Westfalen werden die allgemein für alle Hochschulen geltenden Regelungen zu Berufsver-

fahren in § 38 des Hochschulgesetzes NRW geregelt. Diese beziehen sich überwiegend auf die Verfahrensmodalitäten; spezifische gesetzliche Regelungen zur Beachtung und Sicherstellung der Gleichstellung von Frau und Mann sind fast ausschließlich durch das Landesgleichstellungsgesetz in einem allgemeinen Passus zu Personalauswahlverfahren und den Rechten und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten festgeschrieben. Der gesetzliche Rahmen beschränkt sich im Wesentlichen auf einzelne Abschnitte des Berufsver-

verfahrens wie bspw. die öffentliche Ausschreibung der zu besetzenden Professur und den Berufungsvorschlag. Für die konkrete Ausgestaltung der Berufungsverfahren wird in den Gesetzen auf die Berufsordnungen der Hochschulen verwiesen. Diese enthalten detailliertere Regelungen zum gesamten Verfahrensablauf, von der (Wieder-)Zuweisung der vakanten Stelle bis zur Ruferteilung.

1.2.1 Gesetzliche Gleichstellungsregelungen – HG und LGG

Durch das Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen ist die Gleichstellungsbeauftragte eine wichtige Akteurin innerhalb der Berufungsverfahren (siehe Abb. C 1.1). Generell gilt für alle Hochschulen, dass die Gleichstellungsbeauftragte (die zentrale und, falls vorhanden, auch die zuständige dezentrale Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs) rechtzeitig und umfassend über bevorstehende Personalmaßnahmen zu informieren und zu beteiligen ist. So sollte sie bereits zu Beginn des Berufungsverfahrens, mit der Funktionsprüfung und der Freigabe/Zuweisung einer Professur, in die Entscheidungsprozesse auf zentraler Hochschulebene einbezogen werden.

Bei der Formulierung des Ausschreibungstextes sollte dann nicht nur darauf geachtet werden, dass dieser geschlechtsneutral und möglichst breit formuliert wird, ebenso ist der Pflichtpassus aufzunehmen, dass „Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“ (LGG NRW § 8). Wenn in Ausnahmefällen von einer Ausschreibung abgesehen wird, so kann dies nur im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten erfolgen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist zudem wie ein Mitglied der Berufungskommission zu laden und zu informieren, d. h., sie hat das Recht auf die Einsicht aller eingegangenen Bewerbungsunterlagen und kann sich bei den Auswahlgesprächen mit den BewerberInnen und den Entscheidungen innerhalb der Kommission mit Antrags- und Rederecht beteiligen. Im LGG ist zudem geregelt, dass die Berufungskommission geschlechterparitätisch besetzt sein soll und dass in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, alle Bewerberinnen, die die formalen Ausschreibungskriterien erfüllen, zu den Anhörungen eingeladen werden (es

sind grundsätzlich mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen). Blome et al. weisen darauf hin, dass sich diese Vorgabe in der Operationalisierung aufgrund der häufig unpräzisen Formulierung der Ausschreibungskriterien und dem damit großen Interpretationsspielraum jedoch eher als eine Schwierigkeit für die Sicherstellung von Gleichberechtigung herausstellt (vgl. Blome et al. 2005: 182). Die Gleichstellungsbeauftragte hat zusätzlich das Recht, Wissenschaftlerinnen zur Bewerbung auf eine Professur konkret aufzufordern und ihnen detaillierte Hinweise zu geben (z. B. zu besonders gewünschten Qualifikationen).

Die gesetzlichen Vorgaben regeln, dass bei den Vorträgen und anschließenden Auswahlgesprächen der Bewerberinnen und Bewerber „vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger“ (LGG NRW § 10) sich nicht zum Nachteil der BewerberInnen auswirken dürfen. Daraus folgt, dass die Berufungskommission die BewerberInnen nur nach den Kriterien fragen und nach diesen beurteilen kann, die für die zu besetzende Position eine Bedeutung und einen Bezug haben. Im Verlauf des Berufungsverfahrens hat die Gleichstellungsbeauftragte zu jeder Zeit die Möglichkeit, eine Stellungnahme abzugeben, bzw. sie hat ein Antrags- und Widerspruchsrecht, wenn sie der Auffassung ist, dass gleichstellungsrelevante Vorgaben nicht hinreichend beachtet werden oder eine Bewerberin/ein Bewerber benachteiligt wird.

Am Ende des Verfahrens müssen zur Beratung und endgültigen Entscheidung im Rektorat zudem zusätzlich zum Berufsbericht der Kommission eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten und eine der/des Berufsbeauftragten vorliegen. Damit hat die Gleichstellungsbeauftragte noch einmal eine gezielte Einflussmöglichkeit auf den Verfahrensprozess bis zur Ruferteilung. Der Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten hat eine aufschiebende Wirkung, bis die Maßnahme von der Dienststelle neu entschieden wird. Wenn dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten nicht stattgegeben wird, kann sie eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle einholen. Seitdem mit der Einführung des Hochschulgesetzes (2007) die Hochschulen in NRW keine Körperschaften des öffentlichen Rechts mehr sind und damit nicht mehr der Fach- und Rechtsaufsicht des Wissenschaftsministeriums unterstehen, ist die übergeordnete

Dienststelle der Hochschulrat, also ein internes Gremium der Hochschule, wodurch ein Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten in vielen Fällen erfolglos bleibt (vgl. hierzu auch Pilgrim 2013: 56).

1.2.2 Gleichstellungsmaßnahmen in Berufungsordnungen und Leitfäden der Hochschulen

Im Kontext des Gender-Reports werden im Folgenden die Berufungsordnungen und, wenn vorhanden, auch die Berufungsleitfäden der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW auf Gleichstellungsaspekte untersucht.¹

Bis auf die Universität Bonn haben alle untersuchten Hochschulen in Nordrhein-Westfalen ihre Berufsordnungen in einer geschlechtergerechten Sprache verfasst. Allerdings finden sich auch in ihnen zum größten Teil nur die Wiedergabe der gesetzlichen Vorgaben zur Beachtung von Gleichstellungsaspekten und der Hinweis auf die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Die Berufsordnungen der Hochschulen berücksichtigen also in erster Linie die gleichstellungspolitischen Anforderungen aus den Hochschulgesetzen und geben diese in fast identischem Wortlaut wieder (vgl. hierzu auch Gerding/Steinweg 2012, Steinweg 2013). Die Berufsordnungen der RWTH Aachen und der Universität Bielefeld sind besonders hervorzuheben, weil sie über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen und bspw. auf die Erhöhung des Frauenanteils als Ziel der Hochschule prominent hinweisen, aktive Rekrutierungsmaßnahmen benennen und die Berücksichtigung der Gleichstellungsvorgaben nicht nur der Gleichstellungsbeauftragten zuschreiben, sondern auch die Verantwortung der/des Berufungskommissionsvorsitzenden in diesem Zusammenhang betonen. Zudem sind es die beiden einzigen Hochschulen, die Genderkompetenz als Auswahlkriterium für die BewerberInnen definieren. Besonders auffällig ist die unterschiedliche Formulierung bezüglich der gesetzlich eindeutig vorgegebenen geschlechterparitätischen Besetzung der Berufungskommission. So geben die meisten Hochschulen – egal welchen Hochschultyps – lediglich den Gesetzeswortlaut des LGG wieder

(„Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt sein“, LGG NRW § 9), verzichten dabei aber häufig auf den Zusatz „ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen“ (ebd.). Jeweils nur eine der Universitäten und Kunst- und Musikhochschulen weist auf diesen Zusatz hin, bei den Fachhochschulen sind es immerhin sieben. Hinzu kommt, dass die eindeutigen Vorgaben des LGG in den Berufsordnungen der Hochschulen häufig durch Formulierungen wie „nach Möglichkeit“, „auf eine geschlechterparitätische Besetzung ist zu achten“ oder „der Gleichstellungsgedanke soll angemessen berücksichtigt werden“ relativiert werden. Manche Hochschulen geben lediglich an, dass mindestens eine Frau bzw. zwei Frauen Mitglied der Kommission sein sollen, wobei teilweise keine obligatorische Einbeziehung einer Frau aus der Professorinnenschaft vorgeschrieben ist, wodurch Frauen aufgrund der geregelten ProfessorInnenmehrheit (vgl. HRG 2007 § 37) bei Entscheidungen ggf. nur geringe Einflussmöglichkeiten haben. Der Mangel an Professorinnen in kleinen oder technischen Fachbereichen (vgl. Teil A, Kap. 5.2) erschwert die geschlechterparitätische Besetzung einer Berufungskommission, sodass diese wenigen Frauen vielfach Mitglieder in mehreren Berufungskommissionen sind und ihnen hierdurch weniger Zeit für Forschung und Lehre bleibt. Nur einige Hochschulen weisen in ihren Berufsordnungen darauf hin, dass für die paritätische Besetzung der Berufungskommission auch Professorinnen aus benachbarten Fachgebieten der Hochschule oder aus gleichen oder benachbarten Fachgebieten anderer Hochschulen als Mitglieder hinzugezogen werden können. Die RWTH Aachen gibt zudem als einzige Hochschule an, dass Frauen durch die Fakultät angemessen entlastet werden müssen, wenn sie aufgrund der Quotierungsvorschrift in besonderem Maß durch die Mitarbeit in verschiedenen Berufungskommissionen in Anspruch genommen werden.

Einige Hochschulen in NRW greifen Gender-Aspekte in ihren Leitfäden für die Ausgestaltung von Berufsverfahren auf und verweisen explizit auf die gesetzlichen Vorgaben und deren Beachtung in den Verfahren. Die im Kontext des Gender-Reports 2013 untersuchten Berufsleitfäden konkretisieren die Regelungen der Berufsordnungen, übersetzen die Vorschriften in eine einfachere, nicht nur für JuristInnen verständliche Sprache und bieten Hilfestellungen zur Durchführung von Berufsverfahren (bspw. durch Checklisten, Beispielausschreibungen, Hinweise zur Kriterienfestlegung, Informationen zur Gewinnung von potenziellen

¹ Es wurden die Berufsordnungen aller Hochschulen in NRW ausgewertet, sofern sie im Internet veröffentlicht sind. Die Berufsordnungen der Deutschen Sporthochschule Köln, der Hochschule Hamm-Lippstadt, der Kunstakademie Düsseldorf, der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf und der Hochschule für Musik und Tanz Köln standen nicht zum Download bereit bzw. waren nur im Intranet der Hochschulen zugänglich, sodass sie nicht berücksichtigt werden konnten.

BewerberInnen etc.). Leitfäden und Handreichungen der Hochschulen zum Verhalten und genaueren Vorgehen in Berufungsverfahren haben Universitäten häufiger erarbeitet als Fachhochschulen oder Kunst- und Musikhochschulen: Von den 14 Universitäten stellen neun Berufungsleitfäden als Hilfestellung und Unterstützung für die Berufungskommissionen bereit, wobei diese im Umfang und in der Qualität erheblich variieren. Unter den Fachhochschulen haben vier von 16 Hochschulen Leitfäden zusammengestellt, bei den Kunst- und Musikhochschulen gibt es keine derartigen Handreichungen. Positiv hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang die Ruhr-Universität Bochum, die einen „Leitfaden zur gendergerechten Ausgestaltung von universitären Berufungsverfahren“ entwickelt hat, und die FernUniversität Hagen mit ihrem „Leitfaden zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Berücksichtigung von Frauen und Männern in Berufungsverfahren“. Die Fachhochschule Köln hat zwar keinen Leitfaden mit explizitem Genderbezug, dennoch ist die Handreichung sehr umfangreich (so enthält sie bspw. Tipps zur Entwicklung von Anforderungsprofilen mit Nennung einzelner Kompetenzen und deren Erkennungsmerkmalen, zu verschiedenen Verfahrenselementen und typischen Beurteilungsfehlern) und bereits im Vorwort des Leitfadens wird darauf hingewiesen, dass der Leitfaden dazu beitragen soll, Berufungsverfahren so zu gestalten, dass Chancengleichheit für Frauen und Männer gewährleistet ist. Bei

den Kunst- und Musikhochschulen hat die Gleichstellungsbeauftragte der Folkwang Universität der Künste eine kurze zweiseitige Checkliste für Berufungsverfahren zusammengestellt, in der die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten im Verfahrensablauf durch den Verweis auf die relevanten Gesetzestexte deutlich wird. Als eine umfassende Handlungsanweisung für Bewerberinnen kann zudem die Broschüre „FH-Professorinnen gesucht“ (Schumacher-Grub 2008) der FH Bielefeld gesehen werden, die keine spezifische Gleichstellungsmaßnahme der Hochschule ist, sondern generell für Frauen Wege zur Professur an einer Fachhochschule in Nordrhein-Westfalen aufzeigt und die Vorteile dieses Karriereschritts als Alternative zu Wirtschaft und Universität für Frauen hervorhebt. Ebenso wirbt die FH Münster mit einer umfassenden Werbekampagne für den ProfessorInnenberuf an der eigenen Hochschule. Der Flyer „Bei uns dürfen Sie spielen.“² zeigt den Ablauf eines Berufungsverfahrens und die genauen Zuständigkeiten an der FH Münster für die BewerberInnen. Durch Informationen zu den erforderlichen Qualifikationen und gewünschten Kompetenzen, den Bedingungen, die für die Bewerbung auf eine Professur erfüllt sein müssen, und durch Transparenz der Verfahrensschritte seitens der Hochschule sollen Frauen ermutigt und unterstützt werden, den Weg zur Professur (weiter) zu gehen.

² Der Flyer und Informationen zur Werbekampagne sind zu finden unter: www.fh-muenster.de/hochschule/aktuelles/stellenausschreibungen/professuren.php.

2 GELINGEN VON WISSENSCHAFTSKARRIEREN – EINE EXPLORATIVE VORSTUDIE ZUR ANNÄHERUNG AN DAS FORSCHUNGSFELD

Wie die Darstellung der landesweiten gesetzlichen Regelungen sowie der hochschulinternen Vorgaben und Handreichungen für Berufungsverfahren zeigen, ist Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Hochschule ebenso wie in den Berufungsverfahren juristisch weitgehend geregelt. Dennoch scheinen „ungeschriebene Gesetze“ dazu zu führen, dass trotz politisch und juristisch geklärter chancengleicher Möglichkeiten und Bedingungen geschlechtsspezifische Selektionsprozesse auf dem Weg zur Professur stattfinden.

Im Kontext des Gender-Reports sollen offenkundig beharrliche informelle Prozesse, die nach wie vor eine Geschlechterungleichbehandlung und eine Herabstufung von Frauen im Wissenschaftsbereich bewirken,

aufgespürt und Gründe für das *Glass-Ceiling*- und das *Leaky-Pipeline*-Phänomen eruiert werden. Mit einer explorativen Vorstudie erfolgt zunächst eine Annäherung an das Forschungsfeld.

„Obwohl die geltende Rechtslage auch im internationalen Vergleich als ausreichend bezeichnet werden konnte, fehlte es zumindest bislang weiterhin an ihrer Implementierung und einer Veränderung der Alltagsroutinen zugunsten einer Wissenschaftskultur, die Diskriminierung in jedweder Hinsicht nicht mehr toleriert. In Deutschland stört es noch zu wenige ernstlich, dass hervorragend qualifizierte Frauen sehr selten der Weg in die Wissenschaft eröffnet wird“ (Baer 2010: 5).

2.1 EXPLORATIVE VORSTUDIE

Zur Hypothesengenerierung und Entwicklung konkreter Fragestellungen für die Online-Erhebung (siehe Kap. 3) wurde eine explorative Vorstudie durchgeführt. Mithilfe von themenzentrierten Interviews wurde der Fokus auf berufliche Werdegänge von WissenschaftlerInnen und Wissenschaftlern gelegt und danach gefragt, welche Faktoren ein Gelingen der Wissenschaftskarriere bis zur Professur begünstigten. Dabei wurde der Schwerpunkt auf das Gelingen weiblicher Hochschul- und Wissenschaftskarrieren gerichtet, um den geringen Frauenanteil an Professuren ergründen und ihnen entgegenwirken zu können. Dieses Vorgehen basiert auf der Annahme, dass sich in den Interviews exemplarisch zentrale Faktoren und Themen identifizieren lassen, die sich dann in einem weiteren Schritt mittels einer Online-Befragung quantifiziert werden können.

Zur Untersuchungsgruppe

Es wurden zehn themenzentrierte Interviews mit WissenschaftlerInnen und Wissenschaftlern geführt. Befragt wurden WissenschaftlerInnen, die

- in den letzten drei Jahren auf eine Professur berufen wurden,
- sich aktuell bewerben, aber bisher noch keine Professur erhalten haben, und
- sich beworben, aber keine Professur erhalten haben und nun keine Professur mehr anstreben.

Grundlage für die Auswahl der InterviewpartnerInnen war ein theoretisches Sampling (vgl. Glaser und Strauss 1998 [1967]). Das zentrale Kriterium für die Auswahl der WissenschaftlerInnen war die Teilnahme an mindestens einem Berufungsverfahren an einer nordrhein-westfälischen Hochschule. Weitere Kriterien bezogen sich auf Geschlecht, Familienstand, Elternschaft, Alter und Fachdisziplin. Insgesamt wurden acht WissenschaftlerInnen und zwei Wissenschaftler im Alter von 38 bis 51 Jahren interviewt. Von den zehn befragten WissenschaftlerInnen waren zum Zeitpunkt der Interviews sechs verheiratet, eine geschieden, eine/einer verpartnert und zwei ledig sowie sechs Eltern, darunter eine Alleinerziehende. Alle Befragten haben an mindestens zwei Berufungsverfahren teilgenommen, davon ist mindestens ein Verfahren nach 2007 an einer nordrhein-westfälischen Hochschule durchlaufen worden. Unter der Befragungsgruppe befanden sich vier ProfessorInnen,

zwei JuniorprofessorInnen, eine Vertretungsprofessorin, zwei Wissenschaftliche Mitarbeitende und eine Wissenschaftlerin, die von ihrem ursprünglichen Berufsziel Professorin Abstand genommen hat. Die themenzentrierten Interviews wurden mit WissenschaftlerInnen folgender Fächergruppen geführt: Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (vier Interviews), Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften (ein Interview), Sprach- und Kulturwissenschaften (vier Interviews) sowie Mathematik und Naturwissenschaften (ein Interview). Die Befragten wurden über E-Mail-Verteiler aus Hochschule und Wissenschaft kontaktiert (Erhebungszeitraum Mai bis Dezember 2011).

Die Gespräche wurden als themenzentrierte Interviews durchgeführt, wobei erzählgenerierende, d. h. narrative Einstiegsfragen zum beruflichen Werdegang der Interviewpersonen gewählt wurden. Im Fokus standen die Erfahrungen der befragten WissenschaftlerInnen und Wissenschaftler in Berufungsverfahren, ergänzende Nachfragen wurden zu den Bereichen Work-Life-Balance, Entwicklung Berufswunsch ProfessorIn, Alternativen zur Wissenschaft sowie zu förderlichen und hinderlichen Faktoren in der Laufbahnentwicklung gestellt. Die Auswertung der transkribierten Interviews erfolgte in Anlehnung an die von Glaser und Strauss (1998 [1967]) entwickelte *Grounded Theory Methodology* durch ein mehrstufiges Kodierungsverfahren.³ Hierbei wurde bewusst keine Typologie erarbeitet, sondern es wurden über die verschiedenen Einzelfälle hinweg die Praxen, Strukturen und Repräsentationen rekonstruiert und Gemeinsamkeiten und Unterschiede herausgearbeitet. Es wurde untersucht, welche Formen bzw. Bandbreiten von Hochschullaufbahnen und Berufungsverfahren von den WissenschaftlerInnen und Wissenschaftlern erlebt und welche strukturellen Bedingungen und damit verbundene Machtverhältnisse reflektiert wur-

³ Die Grounded Theory umfasst als Analysemethode drei zentrale Schritte: das offene Kodieren, das axiale Kodieren und das selektive Kodieren. Jede Auswertung von Datenmaterial fängt mit dem Schritt des offenen Kodierens an. Wichtig ist jedoch, zu beachten, dass die drei Schritte nicht streng nacheinander erfolgen, sondern im Verlauf der Untersuchung auch immer wieder Schritte „vor und zurück“ gemacht werden. Auch in Bezug auf die Erhebung ist dies von Bedeutung: So werden nicht erst Interviews erhoben und dann nacheinander analysiert, sondern die Analyse fängt bereits nach dem ersten Interview an und die Ergebnisse fließen in die weitere Auswahl von InterviewpartnerInnen und -partnern und in die weitere Interviewgestaltung ein. Das heißt grundsätzlich, dass mit der Grounded Theory ein zirkulärer Forschungsprozess verbunden ist, der im Verlauf immer wieder angepasst wird (vgl. Kuckartz 2010).

den. Die Interviews dienten zur Klärung folgender Themenbereiche und Fragen:

- *Leaky-Pipeline-Phänomen/Erfahrungen auf dem Weg zur Professorabilität*: Welche Faktoren begünstigen ein Gelingen bzw. Misslingen von Wissenschaftskarrieren? Wie interagieren hierbei individuelle und strukturelle Faktoren? Was sind die Erfahrungen aus Sicht der „Betroffenen“? Warum errei-

chen weniger Frauen als Männer überhaupt das Karriereziel der Professur?

- *Glass-Ceiling-Phänomen/Erfahrungen mit Berufungsverfahren*: Welchen sichtbaren und unsichtbaren Hürden begegnen Frauen, aber auch Männer, auf dem Weg zur Professur? Wie werden Berufungsverfahren erlebt? Wie können Frauen und Männer gleiche Chancen auf eine Professur erhalten?

2.2 ERFAHRUNGEN AUF DEM WEG ZUR PROFESSORABILITÄT UND MIT BERUFUNGSVERFAHREN

Im Folgenden werden die Auswertungsergebnisse in kompakter Form und mit den zentralen Aussagen vorgestellt. Sie bildeten die Grundlage für die Entwicklung des Fragebogens im Kontext der Online-Erhebung mit der Zielgruppe der nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren (Kap. 3).

2.2.1 Wissenschaft als Beruf: Selbstkonzept/ Selbstverständnis und Fremdwahrnehmung

Zunächst wird aufgezeigt, welches akademische Selbstkonzept die befragten WissenschaftlerInnen entwickelt haben und welche Einflüsse aus ihrer Sicht maßgeblich ihren Weg in die Wissenschaft unterstützen bzw. erschweren.

Der Wunsch, WissenschaftlerIn zu werden, und die Herausbildung der entsprechenden „wissenschaftlichen Persönlichkeit“ (Engler 2001) sind das Ergebnis vielfältiger Aushandlungs- und Sozialisationsprozesse im eigenen Lebensentwurf. Es handelt sich dabei um ein soziales Konstrukt, das sich zusammensetzt aus der eigenen Perspektive auf sich selbst (dem eigenen Selbstkonzept, der Selbstwirksamkeit und der Selbstwahrnehmung in Reaktion zur Umwelt) und den herangetragenen Erwartungen als Außenperspektive (vgl. Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 55ff).

Berufsziel Professur

Vier der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler konnten sich sehr früh in ihrem Lebensverlauf mit der Berufsrolle Professorin bzw. Professor identifizieren. Der Wunsch bzw. die Vorstellung, eine akademische Karriere einzuschlagen, entstand bei ihnen bereits im Studium. Der Einblick in den universi-

tären Alltag und die Durchführung eigener kleinerer Forschungsprojekte weckten das Interesse, die Faszination und die Hingabe für Forschung und Wissenschaft.

„Das wusste ich bereits als Studierende. Ich wollte an der Uni bleiben, das war – mein Traumberuf. Wissenschaftlerin. Das war vollkommen, ich wollte nichts anderes“ (w 8, 053⁴).

Die Erkenntnis, dass wissenschaftliches Arbeiten die Möglichkeit bietet, Fragestellungen zu eigenen Interessensgebieten zu entwickeln und diese relativ selbstbestimmt im beruflichen Alltag weiterzuverfolgen, formte nach und nach das Traumberufsbild „WissenschaftlerIn“. Wie auch bereits in früheren Studien zu Wissenschaftskarrieren festgestellt wurde (vgl. hierzu Abele 2003, Macha et al. 2000, Metz-Göckel et al. 2009), geht das frühzeitige Ziel mit einer bewussteren Planung der Laufbahn einher. So berichten die WissenschaftlerInnen z. B., dass sie aktiv und selbstbestimmt nach einer Hilfskraftstelle an ihrer Hochschule gesucht hätten, um einen tiefgreifenden Einblick und ebenso einen ersten Einstieg in die Wissenschaft zu bekommen. Ihre Berufsbiografie beurteilen die WissenschaftlerInnen rückblickend als intentional und durchdacht.

Die anderen befragten AkademikerInnen sind hingegen eher zufällig in die Wissenschaft gelangt. Das Karriereziel Professur war für sie lange nicht im Fokus ihrer beruflichen Bemühungen, denn die Möglichkeit, eine akademische Karriere anzustreben, war zum

⁴ Das Kürzel am Ende des Interviewzitats gibt an erster Stelle das Geschlecht (weiblich – männlich) an, an zweiter Stelle die Zahl des Interviews und an dritter Stelle die Interviewpassage im transkribierten Manuskript.

Studierende nicht als Option im Selbstbild enthalten. Eine Interviewpartnerin beschreibt dies folgendermaßen:

„Und dann hätte ich ja quasi im Grunde auch ab da sagen müssen, ich will Professorin werden, das war für mich aber absurd. – Also nicht absurd, das war gar nicht da“ (w 6, 149).

Die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler berichten vielfach von einem „Reinrutschen“ in Graduierten- und Postdoc-Stipendienprogramme und somit von einem zufälligen Weg in die Wissenschaft. Die Idee, Professorin bzw. Professor werden zu können, hat sich in der Mittelbauzeit geformt und mit jeder weiteren Etappe im akademischen Berufsfeld weiter gefestigt. Zwei Wissenschaftlerinnen betonen in diesem Zusammenhang, dass sie auf jeder akademischen Stufe abwägen mussten, ob der Weg zur Professur wirklich mit ihren Lebensvorstellungen und ihrem Wunsch nach Familie vereinbar ist.

Um das Ziel einer Professur zu erreichen, ist augenscheinlich eine klare innere Einstellung und Entscheidung für die Wissenschaft und den Weg zur Professur mit allen Höhen und Tiefen förderlich, denn eine akademische Karriere ist nicht vollends planbar, sondern mit vielen Unsicherheiten verbunden. Zwei Interviewpartnerinnen berichten, dass sie sich aus diesem Grund ein „zweites Standbein“ im außerhochschulischen Bereich aufgebaut und bis zur Juniorprofessur aufrechterhalten hätten. Ein Ausstieg aus der Wissenschaft ist jedoch nur schwer zu realisieren. Ein Wissenschaftler erläutert, dass er immer dann Versuche unternommen habe, aus der Wissenschaft auszusteigen und den Weg zur Professur zu beenden, wenn unklar gewesen sei, ob sein Vertrag verlängert werde. Laut seinen Aussagen ist z. B. ein Quereinstieg in die freie Wirtschaft nach der Arbeit an einer Hochschule nicht einfach und benötigt viel Eigeninitiative. Der zweite männliche Wissenschaftler der Befragung bewertet einen möglichen Ausstieg aus der Wissenschaft bzw. eine Umorientierung im Lebenslauf nach Beginn einer akademischen Karriere ebenfalls als problematisch. Mit jeder Stufe auf der akademischen Karriereleiter spitze sich der Weg zu und mögliche Alternativen gingen verloren.

„Nach der Promotion, da ist im Grunde dann dieselbe Situation wie nach der Magisterarbeit, man schreibt auch wieder andere Bewerbungen – allerdings ist natürlich

das Feld auch – kleiner. Also je höher man sich qualifiziert, desto – geringer ist auch die Chance, auf dem normalen Arbeitsmarkt dann irgendwie was zu finden“ (m 7, 033).

Soziale Herkunft

Die Hälfte der befragten WissenschaftlerInnen stammt aus einem bildungsfernen Herkunftsmilieu (d. h., kein Elternteil besitzt einen Hochschulabschluss). In den Beschreibungen ihres beruflichen Werdegangs wird deutlich, dass ihr Herkunftsmilieu bei der Integration in den Wissenschaftsbetrieb eine beachtliche Rolle spielte. Dem Forschungsstand zufolge haben Menschen aus bildungsfernen Milieus deutlich mehr Anpassungsprobleme an die wissenschaftliche Kultur als Personen aus bildungsnahen, akademischen Milieus (vgl. Haas 1999: 232ff, Kahlert 2013: 99f, Lee- mann 2002: 209, Schlüter 1999). Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beschreiben eine Distanz zum akademischen Feld bzw. ein Gefühl der Fremdheit im Hochschulbereich, was die Qualifikationsphase erschwert. Bedingt durch die soziale Herkunft fehlt ein akademischer Habitus. Eine Wissenschaftlerin schildert eine Situation, in der ihr fehlender Bezug zum universitären Habitus deutlich wird:

„Da war die schwierigste Situation nicht die Literatur aufzuarbeiten, nicht den Fragebogen zu entwickeln und auch nicht das Interview zu führen mit Führungskräften [...] sondern wenn die mit mir essen gehen wollten, weil ich nicht genau wusste, wie man das macht. Also – klar Messer und Gabel und das die Grundlagen waren schon da, aber ich meine so den Zwischenton. Oder auch wie das so mit dem Jackett ist [...] Ich hab bis dato war ich mehr so punkig gekleidet, ne? Und das sind so diese – sind so die B-Note und was man Habitus nennt, ne? Wo ich das sehr anstrengend fand – da [...] die richtige Farbe für mich zu finden, wenn es mal nicht – Schwarz sein sollte. Oder so mit jemanden Essen zu gehen, dass man sich gepflegt dabei unterhalten kann und gleichzeitig trotzdem nicht an 'ner Gräte erstickt. So was find ich – fand ich sehr anspruchsvoll. Das war so 'n erster Punkt, wo ich dachte, mhhh, es geht doch noch um anderes als nur darum, klug zu sein – und was drauf zu haben, inhaltlich da mithalten zu können“ (w 1, 169).

Die fehlende Vertrautheit mit den Regeln und Riten der wissenschaftlichen Kultur schlugen sich bei der Befragten in Selbstzweifeln nieder, sodass sie eine Therapie zur Selbstregulation und zur Überwindung des Fremdheitsgefühls machte. Über ähnliche Erfah-

rungen berichten auch die anderen WissenschaftlerInnen, die im ArbeiterInnenmilieu aufgewachsen sind. Die Unkenntnis über Hochschulstrukturen sowie über formelle und insbesondere informelle Regeln der wissenschaftlichen Kultur führte zu Stolpersteinen im Karriereverlauf. Ein zielgerichteter, zügiger und linearer Qualifizierungsprozess war aus Sicht der Befragten aufgrund des bildungsfernen Herkunftsmilieus nicht möglich, vielmehr mussten sie immer wieder Krisen meistern und Widerstände überwinden. Wenn Abitur und Studium vom Elternhaus nicht vorgesehen waren, war die Aufnahme eines Studiums nicht selbstverständlich. Die Realisierung des eigenen Bildungsanspruches war mit vielen Auseinandersetzungen verbunden, die zu einem „kämpferischen“, widerständigen Verhalten führten und auch zur Folge hatten, dass Eingliederungsmöglichkeiten in die wissenschaftliche Kultur übersehen bzw. nicht wahrgenommen wurden.

„Ich hab mich sehr stark immer durchgekämpft [...] Also so gegen die Eltern [...] Um Bildungsanspruch zu realisieren und dann wirkt man einfach unheimlich eigensinnig – gleichzeitig gehörte ich nicht in die soziale Schicht. Das hat mich immer sehr unentspannt gemacht. Und ich hab überall immer eher Widerstände gesehen als vielleicht Möglichkeiten, mich anzupassen, da mir 'n leichteren Weg auszusuchen. [...] also ich hab die Widerstände auch gesehen, die ich zu überwinden hatte, das war mein Programm“ (w 8, 025).

Diese Wissenschaftlerin erzählt auch, dass sie aufgrund ihres Fremdheitsgefühls und bedingt durch ihre soziale Herkunft frühzeitig im Wissenschaftsbetrieb eine Möglichkeit zur Politisierung gesucht habe. Sie engagierte sich im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung, um sich im fremden akademischen Feld zu positionieren. Dabei habe sie jedoch mit viel Kritik zu kämpfen gehabt, die ihr Selbstwertgefühl verletzt hätte und letztlich zum Aufgeben des Karriereziels Professorin beigetragen hätte.

Aufgrund des fehlenden wissenschaftlichen Backgrounds und der als nicht ausreichend empfundenen Förderung durch das Elternhaus und das soziale Umfeld war für den Großteil der befragten WissenschaftlerInnen die Förderung und Anerkennung durch ProfessorInnen und wissenschaftliche MitarbeiterInnen/KollegInnen essenziell. Ein Wissenschaftler betont, dass er es aufgrund seiner persönlichen Erfahrungen für unerlässlich hält, dass Professorinnen und Profes-

soren, aber auch schon Promovierende und Habilitierende, Studierende und andere NachwuchswissenschaftlerInnen auf ihre Fähigkeiten ansprechen und sie in ihrem wissenschaftlichen Berufsweg und dem Einfinden in die akademische Kultur ermutigen und unterstützen, und zwar insbesondere diejenigen, die aufgrund ihres Herkunftsmilieus fremd im akademischen Milieu und sich ihrer eigenen Fähigkeiten nicht bewusst sind. Eine Wissenschaftlerin erwähnte die Rolle einer Coaching-Person für ArbeiterInnenkinder und MigrantInnen, die diese für die Wissenschaft schult, vorbereitet und mit den wichtigsten formellen und informellen Informationen versorgt. Sie selbst hätte sich eine solche Person gewünscht, die sie bei ihrem Weg in die Wissenschaft unterstützt und gefördert hätte.

Orientierung und Einstieg in die Wissenschaft

Als förderlich und gewinnbringend für ihre berufliche Sozialisation bewerten die befragten WissenschaftlerInnen ihre studentischen und wissenschaftlichen Hilfskraftstellen zu Beginn ihres akademischen Berufsverlaufs. Insbesondere für die ArbeiterInnenkinder war der Einstieg in die Wissenschaft durch Hilfskraftstellen von hoher Relevanz. Diese Stellen dienten als Orientierung im wissenschaftlichen Feld, indem sie einen ersten Blick hinter die Kulissen der Wissenschaft ermöglichten. Ein langsames Kennenlernen der Hochschulstrukturen und -begebenheiten als Studierende und gleichzeitig MitarbeiterInnen in den verschiedenen Disziplinen verhalf zur Integration in die Wissenschaftskultur.

„Also die Übernahme meiner Hilfskraftstelle an der Uni, das war schon, glaub ich, 'ne Orientierung hin zur Uni hinein“ (w 1, 137).

Bei einer Wissenschaftlerin zeigt sich, dass die Erfahrungen, die sie in ihrer Zeit als studentische Hilfskraft gesammelt hat, einen maßgeblichen Einfluss auf ihr Selbstwertgefühl und auf die Entwicklung des Berufsziels Professur hatten. Sie bewertet die Wertschätzung, die ihr bereits als Studentin und Hilfskraft in ihrer Arbeit entgegengebracht wurde, als positive Erfahrung und relevant für ihre beruflichen Entscheidungen. Sie fühlte sich als Diskussionspartnerin ernst genommen, da sie Anerkennung von ihrer Professorin, aber auch von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen erfahren hat und ihr Kompetenzen in Wissenschaft und Forschung zugeschrieben wurden.

„Ich war eben immer eine der Studentinnen, die gespiegelt gekriegt haben, es ist schön, mit dir zu diskutieren, es macht Freude, du hast was drauf. Und das war mir immer total wichtig und auch gegenüber den Mitarbeitern von denen, also den wissenschaftlichen Angestellten, hab ich als Studentin häufig gespiegelt gekriegt, also wenn man dann mal eingeladen wird nachmittags zum Kaffee mit zwei, drei andern, man macht 'ne Diskussionsrunde auf oder an solchen Dingen gemerkt hab – man nimmt mich ernst – als Diskussionspartnerin, – ne? Das war total wichtig. Sonst wär ich nie auf die Idee gekommen, diesen Weg zu gehen, glaub ich“ (w 1, 177).

Ebenso wird an den Antworten dieser WissenschaftlerIn deutlich, dass sie sich durch die Anerkennung und bewusste Wahrnehmung von außen ermutigt fühlte, den Weg zur Professur zu beschreiten.

Zuschreibung der Professorabilität

Die Zuschreibung von wissenschaftlicher Kompetenz durch andere WissenschaftlerInnen ist in den Beschreibungen der Berufs- und Karriereverläufe der befragten WissenschaftlerInnen ein zentrales Thema. Insbesondere vor dem letzten Schritt, der Bewerbung auf eine Professur, fehlte dem Großteil der interviewten Frauen nach eigenen Angaben das Zutrauen in sich selbst. Sie hielten sich selbst nicht für professorabel, sodass eine Ermutigung und Aufforderung durch persönliche Bekannte, Vorgesetzte oder KollegInnen vonnöten war.

„Diese Juniorprofessur war meine erste Bewerbung auf 'ne Professur. Und das hat dann direkt funktioniert. Und das war, weil 'ne Kollegin mir gesagt hatte, ich soll mich doch bewerben, ich passe aufs Profil, was ich gar nicht fand. Aber sie sagte, doch, es ist gut, schick da mal hin“ (w 4, 109).

Ihre eigenen Erfahrungen und die Wahrnehmung von anderen Frauen im Hochschulbereich reflektierend, betonen zwei WissenschaftlerInnen (eine Juniorprofessorin und eine Wissenschaftlerin, die im hochschuldidaktischen Bereich tätig ist), dass Frauen eine weniger fest verankerte innere KarriereEinstellung zur Professur haben und es ihnen an Selbstbewusstsein und Selbstsicherheit mangelt. Männer hingegen schafften den Sprung auf die Professur eher, weil das Karriereziel in ihrem Selbstbild verankert sei und sie sich so besser durchsetzen und gegen „Angriffe“ und Abwertungen schützen könnten. Insbesondere zur Verarbeitung von Diskriminierungserfahrungen in Berufungsverfahren

sei es unabdingbar, dass Frauen sich selbst als Expertin wahrnahmen und den Glauben hätten, den Weg auf die Professur zu meistern.

„Und warum sind die Männer Professoren geworden? Ich glaube, weil sie es einfach viel stärker in ihrem Selbstverständnis hatten als ich – so würd ich das sehen. Das war einfach nicht in meinem Selbstbild. Nicht wirklich. Und das ist dann die Selbstdiskriminierung. Also ich denke, dass man wirklich entscheiden kann, ob man es annimmt oder nicht. Bei den Frauen, die ich heute in den Prozessen habe, seh ich das nicht“ (w 8, 157).

Die Selbst- und Fremdwahrnehmungen über die Professorabilität gingen bei den befragten WissenschaftlerInnen zum größten Teil stark auseinander. In ihrer Selbstwahrnehmung mangelte es an der eigenen Passfähigkeit, wodurch Bewerbungen auf Professuren meist nicht aus Eigeninitiative erfolgten, sondern die Aufforderung und die wiederholte Ermutigung durch andere essenziell waren. Kleine Erfolge in den Berufungsverfahren stärkten das Selbstbewusstsein und trugen zum Wachstum des eigenen Zutrauens in sich selbst bei. So deutete bspw. eine Wissenschaftlerin die Aufforderung zur Schrifteneinreichung in einem Berufungsverfahren als ein ermutigendes, motivierendes Zeichen für ihre Passfähigkeit und somit auch als Anerkennung ihrer Professorabilität.

2.2.2 Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft und ihre Auswirkungen

Ausgehend von den Erzählungen der befragten WissenschaftlerInnen werden die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft und die damit verbundenen Probleme und Bewältigungsstrategien der Interviewpersonen herausgearbeitet.

Besonders im sogenannten akademischen Mittelbau variieren die Arbeitsverhältnisse enorm nach Umfang, Dauer und Art der Beschäftigung. Im dynamischen Feld Hochschule ist die Qualifizierungsphase junger NachwuchswissenschaftlerInnen ein langer und risikoreicher Weg, der vor allem durch unsichere Arbeitsverhältnisse, Befristungen und Fluktuationen gekennzeichnet ist.⁵

⁵ Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass das Wissenschaftssystem in Deutschland ein Sonderfall ist. Über 80 % des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals befindet sich im Mittelbau, auf unbefristeten Drittmittel- und Qualifikationsstellen. Es gibt eine große zu überwindende Hürde zwischen den „unselbstständigen“ Stellen im Mittelbau und den geringen Professuren im akademischen Oberbau, die oft eine sehr lange

Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft: Stipendienförderung und Stellen als wissenschaftliche MitarbeiterInnen

Sechs der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind in ihrer Qualifikationsphase (zeitweise) durch Stipendien oder ein Graduiertenkolleg gefördert worden. Sie betonen in den Interviews, dass sie ihr Stipendium als Privileg ansahen, da sie so genügend Zeit für ihre Dissertationen hatten und sich auf ihre eigene Forschung konzentrieren konnten. Auch war es aufgrund der gesicherten Finanzierung möglich, Praxisphasen einzulegen oder vertiefende Seminare in Bereichen zu besuchen, die für ihre spätere berufliche Arbeit in der Wissenschaft nützlich und hilfreich waren. Dennoch verdeutlichen zwei WissenschaftlerInnen, dass Stipendien für die wissenschaftliche Karriere nicht nur von Vorteil sind. So wies ein Interviewpartner darauf hin, dass Stipendien lediglich die Förderung über einen bestimmten Zeitraum (meist zwischen einem und drei Jahren) beinhalten, Folgefinanzierungen in Form von Stellen an den Hochschulen oder in außerhochschulischen Forschungsbereichen jedoch nur schwer zu finden seien, da die Anbindung an die Hochschulstrukturen fehle.

Eine Wissenschaftlerin fühlte sich zudem in ihrer Stipendienzeit trotz Förderung in einem Graduiertenkolleg alleingelassen. Es fehlten ihr der Einblick in die alltägliche Wissenschaft und Forschung an der Hochschule sowie der stetige Austausch mit anderen, mit einem Team. Die geringere Einbindung in den Wissenschaftsbetrieb führte bei ihr zu einem Gefühl der Isolation, auch wenn es regelmäßige unterstützende Angebote und Austauschtreffen im Graduiertenkolleg gab.

„Ich hab mir eigentlich immer gewünscht, mehr in der Praxis zu sein – in der Forschungspraxis und nicht zu Hause allein an meinem Schreibtisch und ab und zu zu diesen Graduiertenkollegsveranstaltungen zu gehen“ (w 3, 013).

Fast alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler heben die Einbindung in den Wissenschaftsbetrieb durch Anstellungen als wissenschaftliche MitarbeiterInnen positiv hervor, durch die formelle und informelle Regeln, Normen und Werte erlernt werden und gleichzeitig auch eigene Forschungsfragen im

Austausch mit anderen aufgegriffen werden können. Darüber hinaus konnten die WissenschaftlerInnen als MitarbeiterInnen in Forschungsprojekten und durch die Übernahme von Seminaren wichtige Lehr- und Forschungserfahrungen sammeln, die für eine erfolgreiche Karriere in der Wissenschaft unabdingbar sind. Eigene Aufgaben im Hochschulablauf wahrzunehmen sowie Lehrerfahrungen zu sammeln und dabei erfolgreich zu sein führt zudem zu mehr Selbstsicherheit im eigenen Karriereverlauf und hilft, Probleme mit den eigenen Qualifizierungsarbeiten auszugleichen.

„Also da lief damals ‘n Forschungsprojekt, ich war zwar auf ‘ner Haushaltsstelle, war aber beteiligt an deren Forschung auch [...] Das hat mich dann zwar erstmal rausgehauen aus meiner – meiner eigenen Diss, aber da ich mit der sowieso nicht vorankam gerade, war das genau richtig für mich, so’n Rahmen zu haben, in dem ich dann merken konnte, ich kann was, auch die Lehre gefällt mir, klappt gut, ich komm gut an, ich kann mich gut ausdrücken und verständlich machen“ (w 1, 013).

Befristete und prekäre Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigungsverhältnisse im akademischen Mittelbau gelten als prekär, denn bis zu einem Ruf auf eine Professur müssen sich die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler von einem befristeten Arbeitsvertrag zum nächsten „retten“ (vgl. hierzu auch Metz-Göckel/Selent/Schürmann 2010: 13ff). Auch die befragten WissenschaftlerInnen thematisierten ihre Mittelbauzeit vor dem Hintergrund unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. In ihren Karriereverlaufserzählungen wird deutlich, dass sie in ihrer Qualifizierungsphase von einem Projekt zum nächsten gingen – immer mit der Sorge, nicht rechtzeitig eine Anschlussfinanzierung zu erhalten. Die Beschäftigung in befristeten Stellen und die damit verbundene Ungewissheit über die eigene berufliche Zukunft sind bereits in mehreren Studien als große Belastung für WissenschaftlerInnen aufgezeigt worden (vgl. Vogel/Hinz 2004: 39, Jaksztat/Schindler/Briedis 2010: 15ff). Eine Wissenschaftlerin berichtet, dass sie in den rund 18 Jahren, in denen sie ausschließlich befristet beschäftigt war, meist erst weniger als drei Monate vor Vertragsende eine Verlängerung bzw. ein neues Projekt als Perspektive in Aussicht hatte. Sie musste sich wiederholt beim Arbeitsamt melden und das Ende ihres Beschäftigungsverhältnisses ankündigen, auch wenn sie es letztlich immer schaffte, Anschlussstellen zu erhalten. Nichtsdestotrotz stand sie – ähnlich wie die anderen befragten Wissenschaft-

und unsichere Wartezeit auf „unselbstständigen Qualifikationsstellen“ zur Folge hat (vgl. Kreckl 2008).

lerInnen – unter einem stetigen Druck, ihren Lebensunterhalt finanzieren zu müssen.

„Dann kriegt man irgendwann die Zusage, dass man in drei Monaten jetzt starten darf, aber mehr an Vorauschau hatte man nicht. Oder auch, wann kommt die Verlängerung durch? Wann greift die dann? Oder komme ich in dieses andere Projekt von dem benachbarten Institut noch mit rein? Das waren immer so – also ich war nie arbeitslos zwischendrin, hab mich aber zwei-, dreimal arbeitslos melden müssen wegen dieser Dreimonatsfrist [...] Also so nah war das dann schon immer dran – ‘ne Kollegin hier – die – meinte nur neulich mal, die prekären Beschäftigungen zwischen Hartz IV und W3. Also das sind ja so die beiden Marken, zwischen denen man oszilliert“ (w 1, 033).

Für ihre wissenschaftliche Karriere sehen die Befragten die Befristungen ihrer Projekt- und Drittmittelstellen als hinderlich an, denn ohne ein gesichertes Einkommen und die Gewissheit, einen festen Job zu haben, scheint die Konzentration auf die eigene Qualifizierung nur schwer möglich zu sein. Ein auf die Karriere gerichtetes berufliches Handeln benötigt Zeit.

„Hinderliche Faktoren, finde ich, waren eigentlich immer Zeitstellen, dann diese – also einfach dieser Zwang, sich weiter bewerben zu müssen, nicht zur Ruhe zu kommen, sondern immer schon die Uhr tickt und man hat so die nächsten Stellenausschreibungen immer schon im Blick, ne? Nicht so richtig heimisch fühlen zu können irgendwo und dieser heute so verbundene Zwang, so Drittmittel einwerben zu müssen, das fand ich eigentlich auch recht übel“ (w 4, 205).

Insbesondere Stellen im Drittmittelbereich wurden von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern als problematisch für ihre berufliche Entwicklung bewertet. Stellen, die aus Drittmittelprojekten finanziert werden, sind nicht nur zeitlich befristet, sondern auch darauf ausgerichtet, schnell Ergebnisse zu produzieren. Die WissenschaftlerInnen geben an, dass sie neben der eigentlichen Forschungsarbeit innerhalb kürzester Zeit eine Reihe von Berichten schreiben mussten, die sehr praxisorientiert für die Drittmittelgeber verständlich aufbereitete Ergebnisse widerspiegeln. Somit blieb nur sehr wenig Zeit, sich auf die Dissertation oder die Habilitation zu fokussieren und konzentriert am eigenen Forschungsthema zu arbeiten. Nicht selten führte dies zu einer deutlichen Verlängerung der Qualifizierungsphase, wodurch weitere Folgestellen gefunden

werden mussten. Besonders problematisch werden diese befristeten Stellen zudem im Zusammenhang mit der Vereinbarkeitsfrage von Familie und Wissenschaft. Kinderlosigkeit ist häufig die Antwort auf befristete und unsichere Beschäftigungsverhältnisse. Eine Wissenschaftlerin erläutert das Problem, dass Elternzeitregelungen bzw. Mutterschutz bei befristeten Projektstellen nicht greifen:

„Und die Mutterschutzregeln oder Elternschutzzeiten, die galten für mich immer nicht, weil die befristeten Verträge, die hören dann einfach auf [...] Also da hatte ich irgendwie so ‘ne Konstruktion – ich glaub, weil es Drittmittelverträge waren, [...] den Haushaltsmitteln wird’s angehängt, auf Drittmittelverträgen, da ist das Drittmittelprojekt weg. Das ist dann irgendwann zu Ende und dann steht man da und will jetzt wieder einsteigen und dann war die Zeit abgelaufen, insofern war es prekär“ (w 1, 017).

Um alle Probleme, die mit den befristeten Beschäftigungsverhältnissen einhergehen, zu bewältigen und den weiteren beruflichen Lebensweg in der Wissenschaft bestreiten zu können, sind Kontakte zu WissenschaftlerInnen an den Hochschulen essenziell, die versuchen, eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen, kleine Projekte initiieren oder sich für eine Vertragsverlängerung einsetzen.

„Ich hatte bis zur Juniorprofessur nie ‘n Arbeitsvertrag, der länger als ‘n Jahr war. Nee, hatt’ ich nicht. Also es gab immer die Unsicherheit, wie geht’s nach dem Jahr weiter und ich hatte Glück einfach. Es ging immer weiter. Also ich hatte jetzt auch dadurch, dass ich damals das Glück hatte, das Jahr nach Stadt A zu gehen, hab ich keine Pause – Lücke. Keine Lücke im Lebenslauf. Aber es war eben immer von dieser wahnsinnigen Unsicherheit getragen, so daher war’s nicht immer leicht, aber ich hatte auch wirklich gute förderliche Maßnahmen. Also ich hatte das Glück, das Stipendium zu kriegen, von der Stiftung, und hatte eben an der Uni auch immer Leute, wenn irgendwie es möglich war, mich unterzubringen, wenn jetzt grade keine Stelle frei war, dann hatt’ ich immer ein bisschen was“ (m 10, 225).

Die Beschäftigungsbedingungen und Qualifizierungsanforderungen von NachwuchswissenschaftlerInnen verlangen ein „hingebungsvolles, zeitintensives Engagement“ (Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 77), ohne jedoch langfristige Perspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten zu garantieren. Nicht selten kommen WissenschaftlerInnen dabei an ihre Grenzen.

In der Untersuchung thematisieren die Interviewpersonen hohe Belastungen, denen sie in ihrem Karriereverlauf an der Hochschule ausgesetzt waren, und zeigen ihre Art der Bewältigung auf. Sie berichten, dass sie sich in der Qualifizierungsphase aufgrund der eigenen Forschungsleistungen und der gleichzeitigen alltäglichen Projekt- oder Fachbereichsarbeit überfordert gefühlt hätten und nur schwer die hohe Arbeitsbelastung hätten kompensieren können. Auch habe die Überlastung zu Selbstzweifeln hinsichtlich der Frage geführt, ob der wissenschaftliche Berufsweg der richtige ist und die eigenen Kompetenzen ausreichen. Als hilfreich und ermutigend empfanden die Befragten in diesen Zeiten den Austausch mit anderen Promovierenden oder Habilitierenden, denen es ähnlich ging.

Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler berichten, dass sie lernen mussten, Grenzen zu setzen, um neben der beruflichen Arbeit und ihren Qualifizierungsbestrebungen ihre Gesundheit und ihr soziales Leben nicht zu vernachlässigen. Es könne zwar als ein Privileg der Wissenschaft gesehen werden, dass Arbeitszeiten relativ flexibel gestaltbar sind, die Grenze zwischen Arbeit und Privatleben sei dadurch jedoch fließend und führe nicht selten zu Überlastung und Erschöpfung.

„Ich bin jemand, aber das hab ich schon früh gelernt, das kommt ich immer und das ist, glaub ich, eine ganz wichtige Fähigkeit, ich kann in jedem Moment die Zeit nutzen, wenn ich denk, oh zehn Minuten, ich setz mich hin und kann sogar an 'nem Text weiterschreiben. Also ich brauche nicht diese – ich kann umschalten und dann spring ich da rein. Oder ich arbeite eben mal Mails ab, wenn die Mädels irgendwie – spielen, dann spring ich eben rüber und mach Pfanncuchen [...] also ich bin da sehr – hab da 'ne gute Selbststeuerung, sag ich mal, sodass ich Zeit einfach gut nutzen kann“ (w 2, 081).

2.2.3 Lebensgestaltung: Beziehungen und Work-Life-Balance

Die WissenschaftlerInnen werden zu ihrer Lebensgestaltung befragt: Wie gelingt es ihnen, ihre Work-Life-Balance zu gestalten, und hat diese Gestaltung Einfluss auf ihre Karriereorientierung in der Wissenschaft? Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist eine große Herausforderung. Einen „Normalarbeitstag“ gibt es nicht, Arbeitszeiten sind entgrenzt und bewirken ein Zerfließen der Grenzen zwischen Beruflichem und Privatem. Hinzu kommt im Wissenschaftsbereich die

Unplanbarkeit der eigenen Lebensentwürfe aufgrund unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Besonders ein Leben mit Kindern ist unter diesen Bedingungen schwer zu realisieren.

Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft als Herausforderung

Für die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist die Vereinbarkeit eines Lebens und Arbeitens in der Wissenschaft und eines Familienlebens nur mit viel Organisation im Alltag zu realisieren. Insbesondere auf Stellen mit einem Beschäftigungsverhältnis von 50 % arbeiten WissenschaftlerInnen fast doppelt so viel wie in ihrem Arbeitsvertrag festgelegt ist (vgl. Grünh et al. 2009: 27). Hinzu kommt die Zeit für die eigene Qualifizierung, die häufig in den Abendstunden und am Wochenende vorangebracht wird. Wenn nicht zuhause die Partnerin oder der Partner sich um die Kinderbetreuung kümmert und „den Rücken freihält“, wird der Alltag durch den Spagat zwischen beruflichen und familiären Verpflichtungen bestimmt. Eine alleinerziehende Professorin bezeichnet ihren Alltag mit Kind und Wissenschaftskarriere als einen „Überlebenskampf jeden Tag“ (w 3, 181).

„Wenn diese Betreuungssituation, die man sich klug ausgesucht hat und eingefädelt hat, wenn es läuft, dann hat man Zeit bis – zum Nachmittag – konzentriert zu arbeiten – und holt dann sein Kind ab. [...] es ist mit ganz vielen kniffligen mit ausloten, mit kommunizieren, mit Situationen händeln – jeden Tag verbunden. Und ist dann zu Hause, hat dann seinen Alltag mit Kind und setzt sich dann abends wieder an'n Schreibtisch, wenn es klappt“ (w 3, 185).

Die Möglichkeit zur flexiblen Zeiteinteilung und Telearbeit in der Wissenschaft hilft, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf managen zu können. Dennoch beschreiben insbesondere die Wissenschaftlerinnen, dass die Arbeit an der eigenen Qualifizierung immer wieder familiären Aufgaben weichen muss und somit nur mäßig vorangetrieben werden kann. Einige WissenschaftlerInnen betrachten Stellen mit einem Beschäftigungsumfang von 75 % als zeitlich und finanziell kompatibel für ein „Doppelleben“ als WissenschaftlerIn und Familienmensch. Alleinerziehende und WissenschaftlerInnen, die HaupternährerInnen der Familie sind, müssen aufgrund der prekären Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen häufig zusätzliche Aufgaben/Tätigkeiten zur finanziellen Absicherung annehmen. Die Mehrfachfunktionen als

Mutter/Vater, Promovierende/Habilitierende, DozentInnen und ProjektmitarbeiterInnen plus Zusatzjobs sind eine hohe Belastung und führen fast unweigerlich zu einer Verlängerung der Qualifikationsphase. Forschungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zeigen, dass WissenschaftlerInnen mit Kindern tendenziell eher für Hausarbeit und Familie zuständig sind als ihre männlichen Kollegen, denen in der Regel eine Partnerin zur Seite steht, die sich um Kinderbetreuung und Haushalt kümmert (vgl. Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 52ff, Kahlert 2013:143ff, Lind 2012: 285ff). Auch in den Interviews klagen die WissenschaftlerInnen über ihre hohe Arbeitsbelastung. Eine Wissenschaftlerin berichtet, dass ihr Mann ihr zwar „den Rücken freigehalten“ habe, sie sich aber dennoch nicht richtig unterstützt gefühlt hat. Ihr Mann sei für sie keine ausreichende Entlastung gewesen, da die Arbeitsteilung im Haushalt und in der Kinderbetreuung/Kindererziehung zu gleichen Anteilen aufgeteilt wurde, obwohl sie die Hauptverdienerin der Familie war. Die Selbstverständlichkeit der familiären Verpflichtungen als Mutter wird besonders in den Schilderungen von Heimarbeitstagen deutlich, an denen die Hausarbeit und Kinderbetreuung gänzlich ihr überlassen wurden und die Konzentration auf die wissenschaftliche Arbeit nur schwer möglich war. Im Wissenschaftsbetrieb selbst ist, laut den Aussagen der Untersuchungspersonen, Familie nach wie vor ein schwieriges Thema, wie dies im folgenden Interviewauszug exemplarisch deutlich wird:

„Es ist ja nicht so, dass die männlichen Kollegen oder auch eine Generation über mir jetzt so mein Doktorvater – mein langjähriger Chef, die haben alle Familie. Also das war ja eigentlich das Modell, das Professorenmodell, aber sie haben auch die Ehefrauen, die in der Regel ihnen den Rücken freigehalten haben und die Kinder versorgt haben. Das heißt, die mussten da nie schauen, oh ich muss nach Hause, mein Kind irgendwo abholen oder betreuen, das-das hat's ja nicht gegeben, ja? Also man ist dann sozusagen die Ausnahmesituation [...] das heißt, da muss man's irgendwie thematisieren, einfordern [...] ich hab das eher so empfunden, naja, das ist dann so 'ne lästige Ausnahme. Also deswegen, ich hätte das nie thematisiert, ich hab immer geguckt, dass ich das stillschweigend – im Hintergrund alles so einrichten kann, dass es passt“ (w 3, 197).

In der Passage wird ein Paradox deutlich: Obwohl die Wissenschaftlerin durchaus bei ihren männlichen Kollegen und ihrem Chef wie selbstverständlich Va-

terschaft und ein „Professorenmodell“ erfährt, de-thematisiert sie ihre eigene Mutterschaft. Mutterschaft und Vaterschaft sind im Kontext von Hochschul- und Geschlechterkulturen unterschiedlich konnotiert: Eine traditionell gelebte Vaterschaft kann karrierefördernd sein, da dieses Lebensmodell (noch) dem traditionellen Männlichkeitsmodell entspricht, während Mutterschaft der wissenschaftlichen Reputation entgegenwirken kann. Jedoch haben Väter, die eine moderne Vaterschaft leben und eine Berufsunterbrechung zur Kinderbetreuung in ihrer Erwerbsbiografie zu verzeichnen haben, ebenfalls mit einem Karriereeinbruch zu rechnen, wie dies im Interview mit einem Wissenschaftler, der zugleich „aktiver Vater“ ist, bezogen auf Bewerbungen auf Professuren zum Ausdruck kommt:

„Und wenn jemand so viele Jahre [...] institutionell rausfällt, das ist schon 'n Nachteil. Also diese Jahre aufzuholen, das – geht eigentlich nicht. [...] Also natürlich schreibe ich das immer so, Kindererziehung, aber dass das dann irgendwie anerkannt würde als jetzt förderungswürdiger oder so, das habe ich nicht – wahrgenommen. Also es wird – glaube ich, so beurteilt wie jemand, der – in meinem Alter ist, genauso viel gemacht hat wie ich, aber keine – Familienpause hatte“ (m 7, 253).

Mit Blick auf ihre eigenen Erfahrungen wünschen sich die befragten WissenschaftlerInnen, dass an den Hochschulen ein Wandel vollzogen wird und die Hochschulleitungen ein Bewusstsein für die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft schärfen. Insbesondere für Frauen, die nach wie vor in größerem Ausmaß für Kinderbetreuung und Haushalt zuständig sind, sind Dauerstellen im Mittelbau, planbare Zeitperspektiven, hochschulnahe Kinderbetreuungsangebote und die Wertschätzung der Familienzeiten maßgeblich entscheidend für eine gelungene Karriere mit Kind. Auch für Männer scheint die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Thema zu werden, wie das vorangehende Zitat deutlich macht.

Mobilitätsanforderungen

In vertikaler Hinsicht ist es für WissenschaftlerInnen unumgänglich, sich kontinuierlich beruflich weiterzuqualifizieren und auf der Karriereleiter aufzusteigen. Gelingt der Aufstieg nicht innerhalb der vorgegebenen Zeit, sind WissenschaftlerInnen früher oder später zum Ausstieg aus dem Wissenschaftsbetrieb gezwungen.⁶ Hinzu kommen hohe Anforderungen

⁶ Es gibt nur sehr wenige Stellen unterhalb der Professur, die unbefristet

an räumliche Mobilität und Flexibilität, die vor allem durch die befristeten Beschäftigungsverhältnisse, aber auch durch das Hausberufungsverbot, gewünschte Auslandserfahrungen und Hochschulwechsel bedingt sind (vgl. Becker et al. 2011, Becker/Tippel 2012). Besonders im Zusammenhang mit der eigenen Lebensplanung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt sich der Mobilitätswang in der Wissenschaft als große Herausforderung dar. Mobilität als entscheidender Faktor für den beruflichen Erfolg kann mit einem deutlichen Verlust an Lebensqualität verbunden sein, wie dies in der folgenden Aussage einer Professorin zum Ausdruck kommt:

„Ich hab kein Eigenleben mehr gehabt. Ich hab – gearbeitet – ich bin gereist und wenn ich zu Hause war, hab ich irgendwie T. und allen das Gefühl geben wollen, jetzt bin ich ganz da“ (w 2, 065).

Bei mehreren Wissenschaftlerinnen führte die mangelnde Umzugsbereitschaft des Partners und der Kinder zur eigenen Immobilität und damit unweigerlich zu Karrierehemmnissen. Um das Karriereziel zu erreichen und die Chancen für eine Professur zu erhöhen, ist es erforderlich, Bereitschaft zur Mobilität zu zeigen. Die Entschlossenheit und der Wille zur Rufannahme einer Professur hängen, so wird deutlich, neben dem Glauben an die „wissenschaftliche Persönlichkeit“ (Engler 2001) entscheidend von den privaten Umständen und der familiären Unterstützung ab. Zwei Wissenschaftlerinnen erläuterten ihre Versuche, Dual-Career-Angebote wahrzunehmen, um Mobilitätsanforderungen aufgrund von zwei Berufstätigkeiten und Stabilitätsanforderungen für die Familie miteinander zu vereinbaren. So erkundigte sich eine Befragte bei der Gleichstellungsbeauftragten nach Programmen vergleichbar mit dem Dual-Career-Angebot, als sie eine Professur in Aussicht hatte, um auch ihrem Mann eventuell berufliche Perspektiven zu ermöglichen. Eine andere Wissenschaftlerin bewertet diese Angebote als attraktiv, da ihr Partner ebenfalls Akademiker ist und sich bundesweit auf Professuren bewirbt. Beide zeigen laut der Befragten die höchste Flexibilität in Bezug auf Mobilität, dennoch sei der Wunsch, zwei Professuren in derselben Region zu bekommen, groß. Die WissenschaftlerInnen nehmen erste Versuche in

sind und nicht der weiteren Qualifikation dienen, wie bspw. akademische Ratsstellen. 7,8 % der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an deutschen Hochschulen haben ein unbefristetes Vollzeitbeschäftigungsverhältnis, 2,5 % ein unbefristetes Teilzeitbeschäftigungsverhältnis (vgl. BuWiN 2013: 184).

Angriff, die Hochschulen für dieses Thema zu sensibilisieren. Jedoch sind in Deutschland bisher noch kaum Doppelprofessuren möglich. Nach wie vor scheint der Kompromiss, gemeinsam an einem Ort zu leben, zu beruflichen Einschränkungen für eine/einen der PartnerInnen oder sogar für beide zu führen.

Work-Life-Balance und Wissenschaftskarriere

Ein Gleichgewicht zwischen Arbeitsanforderungen und Privatleben herzustellen ist ein schwieriges Unterfangen. Eine hohe Selbstdisziplin und eine effektive Organisation des eigenen Tagesablaufes sind notwendig, um private und berufliche Anforderungen auszubalancieren und dem Körper Zeit für Regeneration zu geben. Den Befragten zufolge könne eine Erholungszeit trotz einer Entgrenzung der Arbeit nur durch einen strukturierten und festen Tagesablauf, in dem bewusst Zeiten für Sport oder Freunde eingebaut würden, realisiert werden. Bemerkenswert ist zudem, dass eine der befragten WissenschaftlerInnen das Arbeiten in der Wissenschaft nicht als „Belastung“ empfindet, sondern vielmehr das Einplanen von Freizeit und Haushalt ein stressiges „Alltagsgeschäft“ für sie bedeutet (vgl. hierzu auch Hochschildt 2006).

„Ich hab mein Leben schon sehr strukturiert – strukturiert, dass ich für mich ‘ne gute Work-Life-Balance realisiere. Und strukturiert heißt schon, dass ich sehr feste Tagesabläufe habe, dass ich dreimal die Woche Sport mache, dass ich mich mit Freunden treffe und auch mal Alltag und Haushalt mit einplane. Das klingt ‘n bisschen lustig, aber auch – auch der Alltag muss bei mir geplant werden, sonst hab ich keinen“ (w 5, 125).

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler müssen individuelle Lösungen finden, um berufliche und private Anforderungen erfüllen und eine ausgewogene Lebenssituation herstellen zu können. Unterstützungsangebote und die Sensibilität durch die ArbeitgeberInnen fehlen im Wissenschaftsbetrieb. Vielmehr machen die Befragten die Erfahrung, dass die Thematisierung einer Work-Life-Balance in der Wissenschaft ein schwieriges Unterfangen ist. Frauen und Männer, die sich um ihre Work-Life-Balance Gedanken machen, scheinen für eine Karriere in der Wissenschaft demnach ungeeignet. Offensichtlich besteht das Selbstverständnis von WissenschaftlerInnen darin, dass wissenschaftliches Arbeiten keine Profession, sondern eine Art des Lebens, eine Lebensform ist und WissenschaftlerInnen permanent für Forschung und Lehre zur Verfügung stehen müssen (vgl. Kraus 2008).

2.2.4 Stellschrauben für gelungene Wissenschaftskarrieren – Bedeutung professioneller Kontakte und Netzwerke

Für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere und den Zugang zur Scientific Community sind gute Betreuungsverhältnisse und der Aufbau von Netzwerken von zentraler Bedeutung. Folglich wurden die WissenschaftlerInnen zur Relevanz von professionellen Kontakten in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn befragt. Dem Forschungsstand zufolge ist es für NachwuchswissenschaftlerInnen essenziell, Unterstützung und Wertschätzung ihrer eigenständigen Leistungen zu bekommen (vgl. z. B. Kahlert et al. 2011, Maurer 2010, vgl. auch „Zuschreibung der Professorabilität“, Kap. 2.2.1). Durch Hochschullehrende oder andere Betreuungspersonen, die die Qualifizierungsphase begleiten, Möglichkeiten zum Austausch und Feedback geben sowie hilfreiche Kontakte in die wissenschaftliche Gemeinschaft vermitteln, werden nicht zuletzt auch die Motivation und das Durchhaltevermögen für den Aufstieg zur Professur gesteigert und ein Gelingen der Wissenschaftskarriere begünstigt.

Betreuungsverhältnisse in der Qualifizierungsphase

Die Befragten sind in ihrer Qualifizierungsphase unterschiedlich gut betreut, beraten und gefördert worden. Die Promotionsphase ist ein wichtiges Stadium für die berufliche Orientierung, denn spätestens mit ihrem Abschluss wird die Entscheidung für oder gegen die wissenschaftliche Karriere getroffen. Der Einfluss der Doktormutter/des Doktorvaters scheint dabei richtungsweisend für die Wahrnehmung der eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen zu sein und zugleich den Zugang zu wichtigen Ressourcen zu vermitteln. Ein Teil der befragten WissenschaftlerInnen bemängelt die Nachwuchsförderung ihrer Doktormutter/ihrer Doktorvaters aufgrund fehlender gemeinsamer Forschungs- und Publikationsaktivitäten sowie mangelnder Vermittlung von Kontakten und Vorstellung innerhalb der Scientific Community.

„Ja und dann – bei meinem Prof, bei dem ich dann angefangen hatte, das ist so jemand, der einen nicht mitnimmt auf gemeinsame Veröffentlichungen und Vorträge. Der ist zwar immer auf Tagungen, aber – weiß nicht, vielleicht ist es auch zu idealistisch gedacht, aber ich stell mir das immer so vor als würde man als Mitarbeiter schon auch mit dem Prof veröffentlichen können. Aber das war nicht unbedingt so“ (w 1, 185).

Andere Interviewte bewerten hingegen das Betreuungsverhältnis in ihrer Qualifikationsphase als positiv und gewinnbringend. Das Verhältnis zu ihrer Doktormutter/ihrer Doktorvater haben sie als ermutigend, aber zugleich herausfordernd empfunden. Die WissenschaftlerInnen berichten insbesondere dann von einem guten Betreuungsverhältnis, wenn sie über einen längeren Zeitraum bei ihrer Doktormutter/ihrer Doktorvater über Hilfskraftstellen und als wissenschaftliche MitarbeiterInnen tätig waren. Die ProfessorInnen lernten ihre „Schützlinge“ näher kennen und nahmen deren Kompetenzen und Fähigkeiten bewusster wahr, sodass sich ein forderndes und zugleich förderndes Verhältnis entwickeln konnte. Den Befragten wurde viel Freiraum für ihre wissenschaftliche Qualifizierung gelassen, gleichzeitig konnten sie sich als junge WissenschaftlerInnen mit Fragen und Problemen an ihre BetreuerInnen wenden.

„Ich hatte 'ne super Doktormutter. Also die konnte ich immer fragen, wenn irgendwas war. Also die hat mir größtmögliche Selbstständigkeit gelassen, aber wenn ich wirklich Probleme hatte oder mir bei 'nem Teil der Arbeit unsicher war, dann war die immer da und war immer ansprechbar. Also ich hab natürlich auch für die gearbeitet als wissenschaftlicher Mitarbeiter, also für die hab ich auch als studentische Hilfskraft schon gearbeitet. Also wir hatten ohnehin 'n recht enges Verhältnis“ (m 10, 173).

Netzwerke

Erfolgreich in der Wissenschaft zu sein und kontinuierlich die akademische Karriere bis zur Professur gehen zu können, ist abhängig von der Einbindung in die wissenschaftliche Gemeinschaft. Neben der gezielten Förderung durch ProfessorInnen ist der Zugang zu akademischen Netzwerken bedeutend, um in der Wissenschaft wahrgenommen zu werden. Denn wichtige Entscheidungen, bspw. in Bezug auf die Vergabe von Stellen, Vorträgen, Publikationen etc., werden häufig informell getroffen.

Für einen Teil der WissenschaftlerInnen waren das Graduiertenkolleg oder die gemeinsamen StipendiatInnenveranstaltungen erste wichtige Orte der Vernetzung. Der Austausch mit anderen NachwuchswissenschaftlerInnen und die Diskussionen über die eigenen Forschungen führten zu einer ersten Positionierung in der wissenschaftlichen Welt, verhalfen auch zum Erkennen eigener Fähigkeiten und zum Überwinden von Zweifeln und Krisen. Außerdem unterstützen die Treffen, so die Interviewten, ein Einfinden in die

wissenschaftliche Kultur und das Kennenlernen der habituellen Regeln und Riten – besonders bei WissenschaftlerInnen, die aufgrund ihres Herkunftsmilieus ein Fremdheitsgefühl in der akademischen Welt überwinden mussten (vgl. hierzu auch Kap. 2.2.1).

„Also das Graduiertenkolleg war natürlich ‘n Durchlauf-erhitzer, ne? [...] was man im Nachhinein immer besser weiß, als wenn man mitten drin ist. Also als ich drin war, empfand ich’s sehr – elitär im Sinne von, boah, hier muss man erst mal zeigen, dass man doch was kann. So. Also mit ‘nem hohen Anspruch auch, aber das war total hilfreich, weil wir als Kollegiatin untereinander ja alle auf einer Ebene miteinander – kollegial waren und uns da gegenseitig unheimlich unterstützt haben [...]. Und das hat sich – da hab ich – sehr von profitiert“ (w 1, 185).

Die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bewerteten das Herstellen von zahlreichen Kontakten in der wissenschaftlichen Community und den Aufbau eines umfassenden Netzwerks als wesentliche Faktoren, um Anerkennung zu erfahren und in der Wissenschaft bekannt zu werden. Beziehungen zwischen Kolleginnen und Kollegen, die wissenschaftlich tätig sind, sind also relevant für die wissenschaftliche Produktivität und den Erfolg in der akademischen Welt. Sie nehmen eine Schlüsselstellung auf dem Weg zur Professur ein (vgl. hierzu auch Färber/Riedler 2011, Kahlert 2013, Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007).

Kontakte wurden laut den befragten WissenschaftlerInnen geknüpft, indem sie stetig auf Tagungen und Veranstaltungen im eigenen und in angrenzenden Forschungsbereichen Präsenz zeigten, gemeinsame Forschungsprojekte mit KollegInnen initiierten und sich um möglichst große Rezeption der eigenen Arbeit bemühten, um den Bekanntheitsgrad zu steigern. Als Teil der entsprechenden Communities erhielten sie Einladungen zu Vorträgen oder Publikationsmöglichkeiten in renommierten Fachzeitschriften und Sammelbänden. Auch heben die Befragten die Relevanz von Stellen als wissenschaftliche MitarbeiterInnen, ProjektmitarbeiterInnen, wissenschaftliche Hilfskräfte sowie die Annahme von Lehraufträgen hervor, um an der Hochschule präsent zu sein, Strukturen kennenzulernen und hilfreiche Kontakte vor Ort knüpfen zu können.

Die WissenschaftlerInnen verdeutlichten in ihren Aussagen aber auch, dass das Netzwerken besonders zu Beginn der wissenschaftlichen Karriere viel Eigeninitiative und Mut erfordert – diese Erfahrung gilt für

beide Geschlechter. Ein Wissenschaftler beschreibt sich selbst als schüchtern. Er erlebte das Knüpfen von Kontakten als umso einfacher, je höher er sich qualifizierte. Sein Statusgewinn nahm ihm die Scheu, auf andere Personen zuzugehen, gleichzeitig wurde er durch seine Titel selbstverständlicher in der wissenschaftlichen Community wahrgenommen.

„Also das hat ‘n bisschen gebraucht, weil ich lange Zeit nicht der Typ war, der auf Tagungen großartig Smalltalk, Socializing betrieben hat, ich war – sehr schüchtern, sag ich jetzt mal ganz subjektiv und das musst ich erst lernen und ich glaub, das gelingt mir jetzt so einigermaßen. Ich glaub, seit ich die Professur hab, das gibt schon irgendwie dann Selbstbewusstsein, das muss ich so sagen. Ja. Also ich hab als Mitarbeiter immer Hemmungen gehabt, dann wirklich mal auf, wenn mal ‘n Star auf ‘ner Tagung da war, dahin zu gehen, mich vorzustellen, und das ist mir immer sehr schwer gefallen“ (m 10, 229).

Für Frauen scheint es zudem aufgrund von vorherrschenden strukturellen Ungleichheiten schwieriger zu sein, Netzwerke aufzubauen. Sie beschreiben Gespräche mit männlichen Kollegen, die eine Netzwerkbildung erschwerten:

„Aber ich glaube, dass es für Frauen immer noch sehr viel schwerer ist Netzwerke zu knüpfen, – weil uns das erst mal fehlt, also von – es gibt eben 15 Prozent Frauen, das heißt, sind 85 Prozent Männer, es ist schwieriger mit Männern zu netzwerken, also finde ich so – unterm gleichen Geschlecht ist es einfacher, weil so dieses – weil man leichter sagen, komm, gehen wir ‘n Kaffee trinken, so – so Anzüglichkeiten also so-so vermeintliche Anzüglichkeiten fallen weg und ich find, wir haben da immer noch zu wenig Anknüpfungspunkte“ (w 4, 173).

Die Wissenschaftlerinnen stellten aus diesem Grund die Relevanz von Frauennetzwerken bzw. Frauenbekanntschaften an der eigenen Hochschule heraus. Geteilte Erfahrungen, gegenseitiges Verständnis und Unterstützung halfen, sich in der nach wie vor männlich geprägten Wissenschaftskultur als Frau zu behaupten. Eine Wissenschaftlerin erzählt von einem Frauenstammtisch, der an ihrer Hochschule vom Gleichstellungsbüro als Begegnungsort für Frauen organisiert wird. Insbesondere neu berufene Frauen würden zu diesem Treffen eingeladen, um ihnen den Einstieg in die Hochschule zu erleichtern, Gleichgesinnte kennenzulernen und sich mit anderen Frauen über Erfahrungen, Probleme und Ideen auszutauschen.

„Und die Gleichstellungsbeauftragte hat jetzt 'n Frauemittagsstammtisch und das, da merk ich jetzt auch, da kommen jetzt auch immer die Neuberufenen dazu, dass das so 'ne Börse auch ist für Begegnungen“ (w 2, 017).

Informelle Kontakte in Berufungsverfahren

Speziell für den letzten Schritt auf dem Weg zur Professur, die Berufungsverfahren, scheinen informelle Kontakte im Wissenschaftsbereich notwendig zu sein, um sich gegen andere BewerberInnen durchsetzen zu können. Die fachliche Qualifikation ist, dies bestätigen die Erfahrungen der InterviewpartnerInnen, nicht alleine ausschlaggebend für den Ruf auf eine Professur, vielmehr hängt die Entscheidung von der Einbindung in die richtigen Netzwerke ab, auch wenn Hochschulen sich immer auf das meritokratische Prinzip in der Wissenschaft beziehen und bei den Berufungen eine Bestenauslese als Auswahlverfahren beanspruchen. Personen aus den Berufungskommissionen persönlich zu kennen ist keine Garantie für eine Erstplatzierung, dennoch hilft der Kontakt, dafür überhaupt wahrgenommen zu werden.

„Also es ist eben wirklich 'n wichtiger Türöffner einfach, um diesen nächsten Schritt gehen zu können, dass es da jemand in der Kommission gibt, der weiß, also die sollte man auf jeden Fall einladen, weil die ist 'ne interessante Kandidatin für uns. Also die reinen – reinen sachlichen fachlichen Kriterien – sind es nicht, mein Eindruck, ne?“ (w 1, 105).

Durch Kontakte in den Berufungskommissionen haben die befragten WissenschaftlerInnen Informationen über die Verfahren erhalten. Sie berichten, dass sie auf diese Weise schon vor dem offiziellen Beginn der Verfahren Informationen über die Kriterien erhalten hätten und somit besser hätten einschätzen können, ob ihre Chancen für den Ruf auf die Professur erfolgversprechend sind. Auch hätten sie durch Kommissionsmitglieder Rückmeldungen zum Verfahrensstand sowie Informationen zu Problemen und Diskussionen innerhalb der Kommissionen erhalten. Die InterviewpartnerInnen bewerten es in diesem Zusammenhang als gewinnbringend, wenn sie bereits mehrere Berufungsverfahren erlebt und durchlaufen haben. Die Teilnahme an Berufungsverfahren steigert den eigenen Bekanntheitsgrad, eröffnet Wege in die entsprechenden Netzwerke und erhöht das Interesse an der eigenen Person.

„Also je länger man dann so im Geschäft ist, denk ich jetzt mal so, dann kriegen andere wiederum mit, die bewirbt sich. Also nicht nur sie bewirbt sich, sondern sie wird jetzt eingeladen. Also man gehört dann irgendwie zu so 'nem Kreis dazu, der eingeladen wird, und dann wird man öfter angesprochen oder dann finden halt so informelle Gespräche statt auf kollegialer Ebene. Und also je höher man dann sozusagen kommt oder je häufiger man in die engere Wahl kommt, vermute ich mal, desto häufiger fließen dann die Informationen. So würd ich's einschätzen“ (w 3, 049).

Doch nicht nur für den Erfolg in Berufungsverfahren scheinen informelle Kontakte hilfreich und notwendig zu sein. Die WissenschaftlerInnen bewerten es auch bei einer Absage als positiv, wenn sie Kommissionsmitglieder näher kennen. Denn nur so sei es möglich, die Gründe für eine Nichtplatzierung zu erfahren und ein Feedback zu den eigenen Leistungen zu erhalten, wodurch Fehler oder unpassendes Verhalten in zukünftigen Berufungsverfahren vermieden werden und die Chancen auf eine Professur erhöht werden können.

„Also sie waren zu allen so nett, es lief grundsätzlich so gut und ich kann also jetzt auch nicht sagen, da ich – eben da niemanden kenne und also niemanden, dass ich da jetzt irgendwie – mal nachfragen könnte, woran hat's gelegen oder so. – Könnte man natürlich trotzdem machen, aber ich hab das nicht gemacht, weil ich jetzt hier da keinen persönlichen Kontakt hatte“ (m 7, 113).

Allerdings kann durch informelle Kontakte die Auswahl der externen GutachterInnen gesteuert sowie Einfluss auf die Gutachten genommen werden, wenn die GutachterInnen bekannt sind, wie dies im folgenden Fall geschildert wird:

„Dann ein Verfahren eben jetzt aktuell in Stadt A, das ist auch ganz krumm gelaufen, weil ich ja schon seit drei Jahren da arbeite, hier hat man mir auch kollektiv signalisiert, dass man mich auf dieser Stelle sieht und auch haben will und auch nach den Gesprächen war man noch der Meinung und dann kamen die vergleichenden Gutachten und die vergleichenden Gutachten haben mich beide an zweite Stelle gesetzt und meiner Meinung nach waren die aber manipuliert, weil der Kandidat, der jetzt an erster Stelle ist, der ist Mitarbeiter vom Vorstand der Deutschen Gesellschaft [Name der Gesellschaft] und der hat natürlich – zieht da die ganzen Fäden bei den Gutachten. Und man muss auch sagen, mein Mitbewerber ist

ja weder habilitiert noch hat er 'ne Juniorprofessur gehabt noch hat er vertreten – nichts. Also er ist überhaupt nicht also in keinster Weise mehr als ich qualifiziert und da sieht man eigentlich genau, dass das da total krumm gelaufen ist und dass die sich haben mit diesem Gutachten auch manipulieren und reinreden lassen meiner Meinung nach“ (w 5, 193).

Zudem berichten die WissenschaftlerInnen, dass Gastprofessuren im Ausland oder Vertretungsprofessuren an Hochschulen ihrer Erfahrung nach grundsätzlich über informelle Kontakte zustande kommen. Um das eigene Portfolio zu verbessern und die Chancen für eine Professur zu erhöhen, scheint es aus strategischer Perspektive unabdingbar zu sein, schon frühzeitig Kontakt zu anderen WissenschaftlerInnen aufzunehmen und sich über die eigenen Forschungsgebiete auszutauschen, um Teil der Scientific Community zu werden.

2.2.5 Erfahrungen mit und Erleben von Berufungsverfahren

Nach Abschluss der Habilitation scheint das Karriereziel Professur zum Greifen nah, doch frei werdende Professuren sind im Vergleich zu der Anzahl an Habilitierten rar (vgl. BuWin2013), wodurch es zu umfangreichen und komplizierten Auswahlprozessen für wissenschaftliche Führungskräfte kommt. Die/der am besten geeignete KandidatIn kann nur durch eine faire und differenzierte Begutachtung gefunden werden. Die Ausgestaltung der Berufungsverfahren, die Bewertungskriterien sowie der Handlungsspielraum der Kommissionsmitglieder variieren dabei stark nach Hochschultyp, -standort, Fachbereich und sogar innerhalb der Hochschule – trotz gesetzlich geregelter Rahmenbedingungen. Wie haben die befragten WissenschaftlerInnen Berufungsverfahren erlebt? Welchen Einfluss hatten die Erfahrungen und das Erleben transparenter und intransparenter Berufungsverfahren auf die weitere Bewerbungspraxis der WissenschaftlerInnen?

Transparenz der Berufungsverfahren

Die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler berichten vielfach von Erfahrungen mit intransparenten Berufungsverfahren. Sie bemängeln, dass der Verfahrensstand häufig nicht an die BewerberInnen rückgespiegelt wird. Schon zu Beginn der Verfahren mussten viele von ihnen (laut eigener Aussage) lange auf eine Rückmeldung zu ihren Bewerbungen warten.

„Und die verschicken offensichtlich die Absagen erst dann, wenn sie das ganze Verfahren abgeschlossen haben. Und ich finde, also dann erfährt man noch nicht mal, wenn man von außerhalb ist, ob das Vorsingen schon gelaufen ist oder ob das noch aussteht oder so und da hab ich dann auch mal angerufen und gefragt, das fand ich blöd. Dass man nicht wenigstens Bescheid bekommt, das Verfahren läuft noch, wir haben Sie leider nicht, konnten Sie leider nicht einladen, aber wir behalten Ihre Unterlagen, falls irgendwie alle drei nix sind oder so“ (w 9, 077).

Ebenso wurden die Entscheidungen nach den Berufungsvorträgen und Gesprächen mit den Kommissionen häufig lange hinausgezögert, so die Kritik der Befragten. Die Unkenntnis und Unsicherheit über den Verfahrensstand empfinden sie als eine hohe Belastung, die zu einem dauerhaften Infragestellen der eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten führen könne. Viele der befragten WissenschaftlerInnen beurteilen die Bewerbungen auf Professuren und die Berufungsverfahren als „*stressigste Zeit*“ (w 2, 009) in ihrem Berufsleben. Es ist eine Zeit, in der die NachwuchswissenschaftlerInnen fast ihr Ziel erreicht haben, sich aber erneut unter Beweis stellen und in direkte, offene Konkurrenz zu anderen WissenschaftlerInnen treten müssen. Eine Wissenschaftlerin bewertet die Intransparenz der Berufungsverfahren dabei sogar als Verlust von „Lebensqualität“:

„Ich hab das Gefühl, dass diese ganzen Verfahren ganz gewaltig auf die Lebensqualität gehen. Eben aus diesen genannten Gründen, es zieht sich wahnsinnig lange hin, mit 'ner Absage kann man ja ganz gut leben, aber wenn man irgendwie 'n Jahr lang drüber nachgedacht hat, ach, was ist jetzt da wohl bei XY oder hör ich wohl bald etwas aus – von da und dort, dann ist es schon komisch. Also man – ich trag das so richtig mit mir rum“ (w 4, 089).

Die Befragten äußern den deutlichen Wunsch, dass BewerberInnen bei einer Platzierung oder Nicht-Platzierung relativ zeitnah eine Rückmeldung bekommen, um nicht länger im Ungewissen zu schweben. Hilfreich wäre ihrer Meinung nach zudem eine Information darüber, auf welcher Stufe des Verfahrens man ausgeschieden ist. Jedoch sind die Verfahren individuell und dementsprechend auch die Bewertungskriterien unterschiedlich.

„Hat die international publiziert? Hat die internationale Forschungsprojekte? Hat die viel Review- Veröffentlichungen und so weiter, aber kein Verfahren arbeitet nur

nach solchen Standards. Und außerdem haben die Bewerber auch häufig die gleichen Standards zu bieten, ne? Der eine hat 'ne Publikation weniger, dafür hat er 'n Forschungsprojekt mehr. Ich hab so 'ne Latte Forschungsprojekte, also viel mehr kann man in meinem Alter gar nicht vorweisen, und das hat aber in der Stelle, wo es um empirische Forschung ging, mir keine Pluspunkte gebracht. Da frag ich Sie, warum? Ja weil die auf andere Dinge geguckt haben“ (w 1, 105).

Die Auswahlkriterien, nach denen die Kommission darüber entscheidet, wer zu den Berufungsvorträgen eingeladen wird und wer letztlich den Ruf auf eine Professur erhält, sind undurchsichtig und dynamisch, denn nicht selten werden diese augenscheinlich im Verfahrensablauf geändert. Oft spielen mehr als nur sachliche, fachliche Argumente eine Rolle. Die WissenschaftlerInnen machten in vielen Verfahren die Erfahrung, dass die Entscheidungskriterien der Kommission nicht einschätzbar waren. Besonders wenn die Wunschkandidatin/der Wunschkandidat schon frühzeitig feststeht, kann es laut den Befragten zu Manipulationen durch Kommissionsmitglieder kommen. Die Kommissionen fänden demnach Mittel und Wege, um über „Intrigen“ die gewünschte Bewerberin/den gewünschten Bewerber zu berufen. Eine Wissenschaftlerin kritisiert, dass ihre Publikations- und Forschungsliste bei der Synopsenerstellung über die BewerberInnen auf der Grundlage der eingereichten Leistungs- und Qualifikationsnachweise manipuliert worden sei, indem wichtige Punkte nicht aufgeführt und bereits beim Vergleich Wertungen aufgeführt worden seien. Dies sei zwar bemerkt und das komplette Verfahren von der Hochschulleitung eingestellt worden, jedoch sah sie sich damit auch der Chance auf die Professur beraubt.

Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die es bisher (noch) nicht auf eine Professur geschafft haben, empfinden die Undurchsichtigkeit und damit verbundene mögliche Ungerechtigkeit in Berufungsverfahren als entmutigend.

Abwertungsstrategien in Berufungsverfahren

Zusätzlich zu intransparenten Verfahrensgestaltungen berichten die befragten Wissenschaftlerinnen über Abwertungen und Diskriminierungen in Berufungsverfahren. Ihre Erfahrungen lassen darauf schließen, dass es in Berufungsverfahren Strategien gibt, mittels derer Bewerberinnen bewusst abgewertet werden, um sie als Kandidatinnen für die Ruferteilung auszuschlie-

ßen. So berichten die Interviewten, dass die Atmosphäre bei den Berufungsvorträgen und den anschließenden Diskussionen durch die Kommissionsmitglieder erheblich negativ beeinflusst worden sei, wenn die Bewerberin nicht für die Professur auserwählt war. Ihnen wurden, so der Vorwurf, von Mitgliedern der Berufungskommission abschätzige Blicke zugeworfen oder sie mussten „in versteinerte Mienen“ sehen. Auch berichten die Wissenschaftlerinnen, dass ihnen z. B. kein Laptop für ihre Präsentationen zur Verfügung gestellt wurde. Eine Interviewpartnerin berichtet:

„Ich hab überhaupt die ganze Situation als sehr unangenehm empfunden. Es wurde niemand vorgestellt oder es hat sich niemand vorgestellt. Der Stuhl, auf dem ich saß, war vollkommen unbequem, ich mein, es mögen jetzt so Kleinigkeiten sein, aber es ist – naja, es fing alles irgendwie so schlecht an und lief dann auch weiterhin schlecht. Und – das Gespräch war nach 'n – also schon 'ne Viertelstunde vor eigentlich der vereinbarten Zeit zu Ende, ist ja auch schon wieder ein deutliches Zeichen. Und – ja es ist mir überhaupt nicht gelungen, so meine Stärken auszuspielen oder zu sagen, wozu ich eigentlich stehe. Also wo – also, ne? Ich war so richtig wie betäubt im Kopf und das war echt übel“ (w 4, 053).

Diese Kleinigkeiten verstärkten das Gefühl der Nicht-Anerkennung als Gleiche unter Gleichen und schüchternen die Bewerberinnen ein. Die Wissenschaftlerinnen berichten von destruktiven und provozierenden Fragen, die ihnen in den Gesprächen mit einigen Kommissionen gestellt worden seien. Es seien Argumente gegen die Kandidatinnen gesucht worden, die eine sachliche Diskussion ausgeschlossen und dazu geführt hätten, dass die Wissenschaftlerinnen sich angegriffen fühlten. Sie hätten sich für Nebensächlichkeiten, wie z. B. eine fehlende Publikation im Literaturverzeichnis, rechtfertigen müssen oder ihre politischen Einstellungen seien beliebig als Kriterien herangezogen und mitbewertet worden. Auch seien Forschungsbereiche, in denen die Wissenschaftlerinnen sich als kompetent ansahen und hohe Leistungen erbracht hätten, abgewertet oder ihre guten Examensnoten nicht wertgeschätzt worden, weil sie bspw. in Ostdeutschland erbracht wurden. Indem Diskussionen auf Nebensächlichkeiten gelenkt werden, werden aus Sicht der Befragten zudem die Möglichkeiten der Selbstpräsentation der BewerberInnen erheblich eingeschränkt. Die Wissenschaftlerinnen erzählen von Verfahren, in denen einige Kommissionsmitglieder zu spät zu den Vorträgen kamen und dauernd auf die Uhr schauten.

Auch gab es Berufungsverfahren, in denen die Zeit für die Gespräche gekürzt wurde (15 Minuten vor Ablauf der vereinbarten Zeit) mit Aussagen wie „Wir wissen ja alle, was Sie tun“ oder Verfahren, in denen die Kommission keine Fragen stellte und dadurch ihr Desinteresse signalisierte. Die betroffenen Wissenschaftlerinnen hatten ihrer Meinung nach nicht die Möglichkeit, ihre Stärken aufzuzeigen und ihre Qualifikationen und Kompetenzen unter Beweis zu stellen. Eine Wissenschaftlerin berichtet:

„Da bin ich hingegangen, da hab ich zwei glänzende Vorträge gehalten [...] die waren richtig gut – bin ich auch überzeugt von und ich saß einer Kommission gegenüber – das sind auch so Erfahrungen, nach dem Vortrag – man ist ja trotzdem aufgeregt, ich fühlte mich da aber relativ sicher [...] direkt im Anschluss dann sofort in einen Raum und in diesem Raum saß ich ungelogen – ich glaube, 15 Männern gegenüber [...] von diesen 15 Männern da waren drei bei – die mich dermaßen angegangen sind – das war irgendwie – ich weiß nicht mehr, die erste Frage, da hab ich schon gedacht, ich muss hier sofort raus. Es war ganz, ganz furchtbar“ (w 6, 037).

Die negativen Erfahrungen und diskriminierenden Behandlungen in Berufungsverfahren führten häufig zu einem Gefühl der Ohnmacht und Verunsicherung. Die so erlebten Formen der Abwertung erhöhten bei einigen Befragten die Unsicherheit in nachfolgenden Berufungsverfahren. Insgesamt lassen sich die erlebten Abwertungen von Wissenschaftlerinnen in Bewerbungs- und Berufungsverfahren in Anlehnung an die Forschungen von Beate Kraus als „Herabstufungsmodus“ (Kraus 2009: 26) von Frauen in der Wissenschaft analysieren. In den Erfahrungsberichten wird deutlich, dass die negativen Erlebnisse in Berufungsverfahren schwer zu ertragen sind und zur Bewältigung emotionale Arbeit nötig ist. Die Wissenschaftlerinnen reflektieren ihre Erfahrungen in Berufungsverfahren und schließen daraus, dass Frauen ein großes Selbstbewusstsein und starkes Auftreten benötigen, um hier erlebte Diskriminierungs- bzw. Abwertungserfahrungen nicht an sich herankommen zu lassen und negative Erlebnisse verarbeiten zu können. Für eine Wissenschaftlerin waren die negativen Erfahrungen in Berufungsverfahren ihren Bekundungen nach dafür ausschlaggebend, sich umzuorientieren und das Karriereziel Professur aufzugeben. Die männlichen Wissenschaftler thematisieren hingegen keine Diskriminierungserfahrungen im Zuge von Bewerbungen auf Professuren.

Rolle der Gleichstellungsbeauftragten

Bewerberinnen und Bewerber haben das Recht auf Gleichbehandlung in den Berufungsverfahren. Um dies zu gewährleisten, ist eine Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte beratend an den Berufungsverfahren zu beteiligen. Sie soll in der Regel in alle Stufen des Verfahrens, von der Formulierung der Ausschreibung bis zur offiziellen Ruferteilung, eingebunden sein und kann eigene Stellungnahmen formulieren (vgl. hierzu auch Kap. 1; Wissenschaftsrat 2005: 29, Färber/Riedler 2011: 38ff).

Die Befragten thematisieren die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten in den Berufungsverfahren relativ selten. Dennoch verdeutlichen die Interviewaussagen, dass es wichtig ist, eine Kontrollinstanz über die gerechte Behandlung von Frauen und Männern in den Verfahren sowie eine Ansprechpartnerin bei Problemen zu haben. Die WissenschaftlerInnen berichten von anfänglichen Hemmungen, die Gleichstellungsbeauftragte zu kontaktieren, und begründen es damit, sie hätten die Berufungsverfahren „alleine meistern“ und sich beweisen wollen, dass sie die letzte Hürde mit allen Widerständen und Problemen schaffen können. So hätten sie den Kontakt zur jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten vermieden, obwohl sie ihn sich gewünscht hätten. Die Einmischung der Gleichstellungsbeauftragten dagegen bewerteten sie als ungerechtfertigten Support, da sie daran glaubten, dass die Auswahl rein nach Leistung stattfindet. Dennoch scheint es für die WissenschaftlerInnen rückblickend wichtig zu sein, dass eine Gleichstellungsbeauftragte an den Verfahren beteiligt ist und die Möglichkeit besteht, sie zu kontaktieren und Fragen zum Verfahren, zu Hochschulstrukturen o. ä. zu stellen.

„Das musst du ganz allein machen nur aufgrund deiner Leistungen und jetzt ja nicht hier irgendwie 'n Kontakt knüpfen. Und ich hab mich sehr gequält, also mir das zu erlauben, die Gleichstellungsbeauftragte der Rufschule anzurufen. Und hab ich dann aber auch und weiß noch, dass ich so paar Fragen – noch gestellt hab und ja aber da auch den Eindruck hatte einer sehr angenehmen Person, wo man sich auch melden kann – wenn irgendwas ist“ (w 2, 017).

Auch empfanden sie es als wertschätzend, wenn die Gleichstellungsbeauftragte sich aktiv um die BewerberInnen bemühte und sie kontaktierte. So berichtet eine Wissenschaftlerin, dass die Gleichstellungsbeauftragte sie vor den Berufungsvorträgen anrief und

sie auf die Berufungs- und Verhandlungsleitfäden aufmerksam machte. Bei einer weiteren Wissenschaftlerin bot die Gleichstellungsbeauftragte ihre Unterstützung bei der Vorbereitung an. Besonders, wenn es um fachliche Informationen zu Strukturen und Möglichkeiten an den Hochschulen geht, scheint es für BewerberInnen einfacher zu sein, die Gleichstellungsbeauftragten als Außenstehende anzurufen statt bspw. die Kommissionsvorsitzenden, die einen erheblichen Einfluss auf die Ruferteilung haben. Eine Wissenschaftlerin kontaktierte die Gleichstellungsbeauftragte, weil sie in einem Alter von 45 ½ Jahren gerne noch verbeamtet werden würde, die Altersgrenze für die Verbeamtung jedoch bei 45 Jahren liegt. Die Gleichstellungsbeauftragte informierte sie über Möglichkeiten der Verlängerung der Altersgrenze und ermutigte sie, das Problem in den Gesprächen mit der Kommission anzusprechen. Darüber hinaus empfinden die Wissenschaftlerinnen die Gleichstellungsbeauftragten als „Rückenstärkung“. Bei einem Misserfolg in Berufungsverfahren würden sie zu Ansprechpartnerinnen, die eine Rückmeldung zum Verlauf der Verfahren geben und aufzeigen können, was gut gelaufen ist und was zukünftig anders gemacht werden sollte. In den Verfahren selber bewerten einige InterviewpartnerInnen die Anwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten als essenziell für die Herstellung von Transparenz und Objektivität. Eine Wissenschaftlerin berichtet von einem Berufungsverfahren, in dem bei einer Bewerberin von Anfang an negative Argumente gesucht worden seien, ein männlicher Kandidat hingegen in seinen Qualifikationen und Leistungen immer besser bewertet worden sei als die Bewerberin. Die Gleichstellungsbeauftragte sei in dieser Situation eine wichtige Unterstützung gewesen, da sie der Kom-

mission mit dem Verweis auf die Operationalisierung der Bewertungskriterien ihr unfaires Verhalten aufgezeigt habe.

Nicht immer scheinen die Interventionsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten jedoch den BewerberInnen bekannt zu sein, sodass insbesondere Wissenschaftlerinnen versuchen, sich „alleine durchzubeißen“, und nicht selten an unfairen Berufungsverfahren scheitern. Auch scheint die Anwesenheit von Gleichstellungsbeauftragten nicht an jeder Hochschule ernst genommen zu werden, sodass nicht in allen Berufungsverfahren eine Gleichstellungsbeauftragte beteiligt ist bzw. deren Anwesenheit und Einmischung nur wenig an der Verfahrensgestaltung ändert.

„Bei uns sitzt vielleicht auch mal 'ne Gleichstellungsbeauftragte dabei, – aber irgendwie so richtig durchschlagend scheint das ja auch nicht zu sein“ (w 4, 089).

Die WissenschaftlerInnen weisen zudem darauf hin, dass auch Gleichstellungsbeauftragte gegen BewerberInnen intervenieren und Verfahren manipulieren können.

„Da hab ich dann auch telefoniert mit dem Leiter der Berufungskommission und da hatte ich den Eindruck, der wollte mich. Das war ganz klares Gefühl, aber die Gleichstellungsbeauftragte wollte mich nicht. So – ne? Der war ich einfach nicht – der war ich nicht frauenpolitisch genug. Ist ja 'ne Frage des Auftritts so [...] das Verfahren zog sich unheimlich lange hin, aber ich glaub, das war – 'ne Geschichte zwischen der Gleichstellungsbeauftragten – und dem Senat. Also da [...] – ist irgendwas Mikropolitisch gelaufen“ (w 8, 109).

2.3 SCHLUSSFOLGERUNGEN UND WEITERGEHENDE FORSCHUNGSFRAGEN

Die Ergebnisse der Vorstudie zeigten hinderliche und förderliche Faktoren einer Hochschul- und Wissenschaftslaufbahn auf dem Weg zur Professur auf, die in einer anschließenden weiterführenden Erhebung, in der die nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren befragt wurden, erforscht und überprüft wurden. Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der Vorstudie in einem kurzen Resümee zusammengefasst und die daraus abgeleiteten weiterführenden Forschungsfragen aufgezeigt.

Hochschullaufbahn und KarriereEinstellung

Die Aussagen der befragten WissenschaftlerInnen machen deutlich, dass eine Wissenschaftskarriere immer an persönliche Einstellungen und an Erwartungen und Zuschreibungen gebunden ist, die von außen an die Person herangetragen werden. Besonders WissenschaftlerInnen aus bildungsfernen Herkunftsmilieus scheinen mehr Anpassungsleistungen vollbringen zu müssen und sehen sich mit Hürden und Widerständen konfrontiert, die die Integration in die wissenschaftliche Kultur erschweren können. Die Ermutigung und Unterstützung durch persönliche Bekannte, aber vor

allem durch Vorgesetzte und KollegInnen fördert eine innere Karriereinstellung und Selbstsicherheit, die das Gelingen von Wissenschaftskarrieren begünstigt. Für die befragten Frauen waren positive Rückmeldungen zur wissenschaftlichen Fähigkeit und Qualifikation essenziell, um den Weg zur Professur einschlagen und meistern zu können.

- Wann entwickelt sich der Berufswunsch Professorin/Professor? Welcher Zeitpunkt, welche Phase ist hierbei entscheidend?
- Welche Impulse und Motive sind für den Berufswunsch und die Berufswahl maßgeblich?
- Welche Bedeutung haben Ermutigung und Unterstützung für die Hochschullaufbahn, insbesondere unter dem Aspekt von Herkunft und Geschlecht?
- Welche Bedeutung haben Mentoring und Coaching auf dem Weg zur Professur?

Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft

Eine Beschäftigung an einer Hochschule wirkt sich bei den befragten WissenschaftlerInnen positiv auf die Integration in die wissenschaftliche Kultur aus. Jedoch sind die Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft überwiegend befristet und die Arbeitsintensität ist hoch. NachwuchswissenschaftlerInnen müssen, das zeigen die Befragten, mit der ständigen Ungewissheit leben, evtl. keine Anschlussfinanzierung zu finden, und dabei gleichzeitig volles Engagement zeigen und ihre Qualifizierungsarbeiten regelmäßig außerhalb der regulären Arbeitszeiten schreiben. Das ständige Gefühl der Unsicherheit durch kurze Arbeitsverträge und mangelnde Berufsperspektiven ist aus Sicht der befragten WissenschaftlerInnen eine hohe Belastung. Es müssen persönliche Bewältigungsstrategien entwickelt werden, die ein Arrangieren mit den prekären Arbeitsbedingungen zulassen.

- Ist ein Stipendium in der Qualifizierungsphase ein förderlicher Faktor für das Karriereziel Professur?
- Welche Umgangs- und Bewältigungsformen mit befristeten Beschäftigungsstellen sind erfolgversprechend, um den unsicheren Weg zur Professur zu meistern (bspw. eine klare innere Einstellung und die frühzeitige Orientierung im wissenschaftlichen Feld oder die Offenheit für Alternativen und der Aufbau eines zweiten Standbeins außerhalb des Hochschulbereichs)?
- Wie werden Elternschaft und Elternzeit vor dem Hintergrund der befristeten und prekären Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft von Frauen und

Männern in ihrer Hochschullaufbahn wahrgenommen?

Netzwerke

Das Gelingen einer Wissenschaftskarriere wird neben der fachlichen Qualifikation besonders durch Kontakte und die Integration in bestehende Netzwerke bestimmt. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler müssen ihren Bekanntheitsgrad steigern und von der wissenschaftlichen Gemeinschaft bewusst wahrgenommen werden, um Beschäftigungsmöglichkeiten zu erhalten und mit den notwendigen Ressourcen im Wissenschaftsbereich ausgestattet zu werden. Richtungsweisend ist dabei, das zeigen die Interviewergebnisse, die Förderung in der Qualifikationsphase durch ProfessorInnen und Vorgesetzte. Insbesondere in Berufungsverfahren sind die informellen Kontakte offensichtlich eine erforderliche Unterstützung und ein „Türöffner“, um die letzte Hürde auf dem Weg zur Professur nehmen zu können.

- Welche Geschlechterunterschiede zeigen sich beim Zugang zu akademischen Netzwerken?
- Welche Relevanz haben Betreuungsverhältnisse in der Qualifikationsphase?

Vereinbarkeit und Mobilität

Des Weiteren bestätigen die Interviews, dass die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben eine komplexe Aufgabe bildet, die in hochqualifizierten Berufsbereichen und damit auch im Wissenschaftsbereich durch entgrenzte Arbeitszeiten, ständige berufliche Weiterentwicklung und Flexibilitätserfordernisse charakterisiert ist. Ein Leben als Wissenschaftlerin/Wissenschaftler mit Kind stellt sich als eine Herausforderung dar, die den Aussagen der Befragten zufolge nur durch Selbstdisziplin und Organisationsarbeit zu bewerkstelligen ist.

Nach wie vor mangelt es an den Hochschulen an Unterstützungsangeboten, sodass WissenschaftlerInnen individuelle Lösungen finden und sich mit den Arbeitsbedingungen arrangieren müssen, um berufliche und familiäre Verpflichtungen erfüllen zu können – und dies tun sie häufig stillschweigend, um sich in das wissenschaftliche Feld einzufügen. Insbesondere für Frauen, die – trotz einer zunehmenden Auflösung der klassischen Rollenverteilung – noch immer mehrheitlich diejenigen sind, die einen Großteil der Fürsorge- und Erziehungsarbeit übernehmen, ist dies mit erheblichen Einschränkungen und Herausforde-

rungen verbunden. Einerseits kann das Arbeiten in der Wissenschaft ableitend aus den Erfahrungen der befragten WissenschaftlerInnen als ein Privileg charakterisiert werden, andererseits werden Stabilität im eigenen Lebensverlauf, das Finden einer Lebensmitte mit Familie sowie Zeit für Regeneration und Erholung durch einen vertikalen und räumlichen Mobilitätszwang erschwert, sodass die befragten WissenschaftlerInnen immer wieder zwischen einem Aussteigen oder Weitermachen, einem Aushalten oder Umorientieren abwägen.

- Wie werden die Anforderungen an Lebensführung, Familientätigkeit, Mobilität und Hochschulkarriere erlebt und geschildert?
- Wird das Arbeiten in der Wissenschaft eher als ein Privileg oder im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen eher als eine Herausforderung erlebt?

Berufungsverfahren

Auf dem Weg zur Professur sind die Berufungsverfahren die letzte Hürde, die gemeistert werden muss. In direkter, offener Konkurrenz mit anderen WissenschaftlerInnen müssen sich die KandidatInnen beweisen. Die Befragten machten dabei z. T. Abwertungs- und Diskriminierungserfahrungen, die einen „Herabstufungsprozess“ von Frauen im Wissenschaftssystem sichtbar machen.

Die Erlebnis- und Erfahrungsberichte der WissenschaftlerInnen verdeutlichen, dass Berufungsverfahren trotz zunehmender Formalisierungen und rechtlicher Rahmenbedingungen (vgl. Kap. 1) vielschichtige, beziehungsreiche und informelle Kommunikations- und Entscheidungsprozesse sind, die für die BewerberInnen schwer zu durchschauen sind. Intransparenz und Uneinheitlichkeit in der Verfahrensgestaltung sowie mangelnde Wertschätzung, Desinteresse bis hin zu Diskriminierungs- und Abwertungserfahrungen führen bei den befragten Wissenschaftlerinnen zu Verunsicherung und Marginalisierung. Stärke und Selbstbewusstsein sind folglich notwendig, um sich gegen offene und subtile Diskriminierungen wehren zu können.

- Wie lässt sich der Weg auf die Professur nachzeichnen? Wie verläuft diese Phase von der Ausschreibung über die Bewerbung bis zur Einladung zum Probenvortrag?
- Welche (Diskriminierungs-)Erfahrungen haben die Professorinnen und Professoren in den Beru-

fungungsverfahren gemacht, die sie selbst als Bewerberinnen und Bewerber auf dem Weg zur Professur durchlaufen haben?

- Wie gelingen aus Sicht der ProfessorInnen (geschlechter-)gerechte Berufungsverfahren? Wie müssen faire und geschlechtergerechte Berufungsverfahren qualitätssichernd gestaltet werden? Welche Prozesse müssen stattfinden bzw. durchbrochen werden, um den Anteil von Frauen zu erhöhen?
- Welche Erfahrungen haben die Befragten in Berufungsverfahren als (Kommissions-)Mitglieder gesammelt? Wie werden die informellen und formellen Absprachen in Verfahren bewertet und welche Haltung nehmen die Professorinnen und Professoren zur Berufung ohne Ausschreibung ein?

Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellung

Der Einbezug von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kann aus Sicht der WissenschaftlerInnen chancengerechte und objektive Berufungsverfahren herstellen. Kontakt zur Gleichstellungsbeauftragten aufzunehmen und sich durch Informationsbeschaffung Unterstützung in den Verfahren zu sichern, scheint jedoch den Erzählungen der Interviewpersonen zufolge anfänglich mit Hemmungen seitens der BewerberInnen verbunden zu sein.

- Welche Rolle hat die Gleichstellungsbeauftragte in Berufungsverfahren?
- Welche Akzeptanz besitzt das Landesgleichstellungsgesetz (LGG), welches in Berufungsverfahren anzuwenden ist, unter den nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren?
- Wie sind insbesondere die Einstellungen der ProfessorInnen zur Frauenförderung und zur Frauenquote im Kontext des LGG?

3 BERUF(UNG) UND GESCHLECHT: ERFAHRUNGEN UND EINSTELLUNGEN VON PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN AN NORDRHEIN-WESTFÄLISCHEN HOCHSCHULEN

Auf den Ergebnissen der Hochschul- und Wissenschaftsforschung sowie der themenzentrierten Interviews (Vorstudie) aufbauend, wurde eine Befragung als internetbasierte Erhebung unter allen Professorinnen und Professoren an nordrhein-westfälischen Hochschulen realisiert, um Erfahrungswissen über Wissenschaftskarrieren und Berufungsverfahren unter Gender-Aspekten erstmalig quantifizieren zu können. Zur Grundgesamtheit zählen alle ProfessorInnen an den 37 nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes, inklusive JuniorprofessorInnen, VertretungsprofessorInnen und außerplanmäßiger ProfessorInnen.

Methodisch ist die Erhebung als Mixed-Method-Online-Erhebung konzipiert, da geschlossene und offene Fragen miteinander kombiniert wurden. Durch die Auswertung der Erhebung sollen quantitative Aussagen über Geschlechteraspekte in den Karriereverläufen und Berufungsverfahren getroffen werden. Ein Fokus wird dabei auf Einstellungen zu Frauenförderung im Kontext der gesetzlichen Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes gelegt. Weitere Möglichkeiten für Analysen ergeben sich im Hinblick auf Wissenschaftskarrieren und Hochschullaufbahnen und die Frage, wie diese durch Partner- und Elternschaft sowie durch Mobilität und Netzwerke beeinflusst werden.

3.1 ONLINE-ERHEBUNG – ZUR METHODIK UND UNTERSUCHUNGSGRUPPE

Die Grundgesamtheit besteht aus den aktiv in der Lehre tätigen Professorinnen und Professoren an den 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW⁷, die über die Websites der Hochschulen durch das Institut TNS Emnid ermittelt wurde. Das Institut führte die Erhebung im Zeitraum vom 30.01. bis zum 22.02.2012 durch. Die Bruttostichprobe umfasst 7.189 Personen.

Durchführung und Auswertung der Befragung

Die Zielgruppenansprache erfolgte über eine Einladungs-E-Mail mit Link zum Online-Fragebogen im Internet-Browser zum CAWI-Fragebogen⁸. Der Fragebogen umfasste 52 Fragen, davon acht offene Fragen. Die Beteiligung der nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren war mit 1.724 vollständig ausgefüllten Fragebögen hoch.⁹ Die große Bereitschaft zur Teilnahme an der Online-Studie verdeutlicht das starke Interesse der Berufsgruppe der Professorinnen und Professoren am Themenfeld Berufungsverfahren. So nahm das Ausfüllen des Fragebogens durch die Befragten durchschnittlich mehr Zeit in Anspruch als die geplante Zeitdauer von 15 bis 20 Minuten. Dies lässt auf eine hohe Motivation der Befragten schließen, da sie zu den offenen und teiloffenen Fragen sehr ausführlich Stellung nahmen. Die Nettorück-

laufquote beträgt 24 %, sodass mit der Studie rund ein Viertel der nordrhein-westfälischen ProfessorInnenschaft befragt werden konnte.¹⁰ Die Aufbereitung der Daten erfolgte im ersten Arbeitsschritt durch das Institut TNS Emnid, das aus den rücklaufenden Fragebögen die wörtlichen Antworten auf die offenen Fragen sichtete und – in Absprache mit dem Projektteam des Gender-Reports – Kodierschemata bildete. Auf dieser Basis wurden die Antworten zu Gruppen zusammengefasst. Die Daten inklusive der Codes für die offenen bzw. teiloffenen Fragen bilden als gelabelter SPSS-Datensatz neben den offenen Fragen/offenen sonstigen Kategorien im Wortlaut der Nennungen die Ausgangsdaten dieses Kapitels.

Repräsentativität der Befragungsergebnisse

Der realisierte Rücklauf (Teilgesamtheit) der Vollerhebung wurde anhand zentraler Merkmale daraufhin geprüft, ob diese der Grundgesamtheit entsprechen. Nach Geschlecht differenziert, nahmen insgesamt 429 Professorinnen und 1.271 Professoren aus Hochschulen in NRW an der Studie zum Gender-Report teil.¹¹

⁷ Zu den Zielpersonen zählten neben den ordentlichen ProfessorInnen auch JuniorprofessorInnen, apl. ProfessorInnen sowie VertretungsprofessorInnen, nicht jedoch HonorarprofessorInnen oder Emeritierte.

⁸ Das Kürzel CAWI steht für „Computer Assisted Web Interviewing“.

⁹ Bereits im Laufe des ersten Feldtages wurden 576 Interviews realisiert, das entspricht einem Drittel der späteren Netto-Stichprobe.

¹⁰ Etwa 30 % aller Professorinnen und Professoren zeigten ein Interesse an der Studie, so nutzen 2.154 Personen den Link in der Einladungs-E-Mail, davon brachen 19,4 % das Interview ab. Die große Mehrheit (80,6 %) füllte den Fragebogen komplett aus.

¹¹ Insgesamt haben 24 Personen keine Angabe zum Geschlecht gemacht und können folglich bei den Analysen nach Professorinnen und Professoren nicht berücksichtigt werden.

Tab. C 3.1: Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe – Prüfung der Repräsentativität

Zusammensetzung	Untersuchungsgruppe Teilgesamtheit		Grundgesamtheit		Differenz
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Prozentpunkt
Geschlecht	(n=1.632)		(n=6.999)		
Weiblich	409	25,1 %	1.365	19,5 %	5,6
Männlich	1.223	74,9 %	5.634	80,5 %	-5,6
Altersgruppe	(n=1.628)		(n=6.999)		
Unter 40 Jahre	215	13,2 %	721	10,3 %	2,9
40–49 Jahre	633	38,9 %	2.479	35,4 %	3,5
50–59 Jahre	570	35,0 %	2.686	38,4 %	-3,4
Über 60 Jahre	210	12,9 %	1.113	15,9 %	-3,0
Hochschulform	(n=1.629)		(n=6.999)		
Universitäten (mit Universitätskliniken)	945	58,0 %	4.367	62,4 %	-4,4
Fachhochschulen	601	36,9 %	2.338	33,4 %	3,5
Kunsthochschulen	83	5,1 %	294	4,2 %	0,9
Professur/Besoldungsgruppe	(n=1.632)		(n=6.999)		
C4/W3-Professuren	554	33,9 %	2.624	37,5 %	-3,5
C3/C2/W2-Professuren	995	61,0 %	4.126	59,0 %	2,0
W1/Juniorprofessuren	83	5,1 %	249	3,6 %	1,5
Fächergruppe	(n=1.570)		(n=6.997)		
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	415	26,4 %	1.321	18,9 %	7,6
Sprach- und Kulturwissenschaften	226	14,4 %	1.151	16,4 %	-2,1
Mathematik und Naturwissenschaften	317	20,2 %	1.684	24,1 %	-3,9
Ingenieurwissenschaften	402	25,6 %	1.573	22,5 %	3,1
Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften	54	3,4 %	574	8,2 %	-4,8
Kunst, Kunstwissenschaften	117	7,5 %	539	7,7 %	-0,3
Sport	22	1,4 %	55	0,8 %	0,6
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	17	1,1 %	100	1,4 %	-0,3

Quelle: Online-Befragung und Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, Hochschulstatistik/Personalstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Der Vergleich mit der Grundgesamtheit¹² zeigt, dass Professorinnen in der Erhebung leicht überrepräsentiert (+5,6 %) und Professoren leicht unterrepräsentiert sind. Während an den nordrhein-westfälischen Hochschulen der Frauenanteil an den Professuren im Jahr 2011 bei 19,5 % lag, beträgt der Frauenanteil unter den Rückmeldungen 25,1 %. Der Vergleich der Altersgruppen zwischen Teilgesamtheit und Grundgesamtheit verdeutlicht, dass in der Erhebung die Hochschullehrenden unter 50 Jahren leicht überrepräsentiert und somit die Hochschullehrenden über 50 Jahren leicht unterrepräsentiert sind. Die Profes-

suren an Universitäten sind leicht unterrepräsentiert (-4,4 %) und die aus den Fachhochschulen (3,5 %) oder Kunst- und Musikhochschulen (0,9 %) leicht überrepräsentiert. Als Folge ist auch die an Universitäten stärker vertretene höhere Status-/Besoldungsgruppe C4/W3 in der Untersuchung leicht unterrepräsentiert. Die Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (+7,6 %), Sport (+0,6 %) und die Ingenieurwissenschaften (+3,1 %) sind in der Umfrage leicht über-, die weiteren Fächergruppen wie Sprach- und Kulturwissenschaften sowie Naturwissenschaften leicht unterrepräsentiert.

¹² Bei der Berechnung der Anteile der verschiedenen Merkmale in der Teilgesamtheit und in der Grundgesamtheit werden die apl. Professuren und Vertretungsprofessuren nicht mit einberechnet, da sie in der amtlichen Statistik nicht oder unzureichend erfasst werden. Außerdem werden Professuren aus zentralen Einrichtungen nicht einbezogen, da in der vorliegenden Untersuchung ausschließlich Professuren berücksichtigt werden, die in Fakultäten/Fachbereichen der nordrhein-westfälischen Hochschulen institutionell verankert sind. Darüber hinaus wurden zwei Professuren der zugeordneten Fächergruppe Veterinärmedizin nicht berücksichtigt, da ein Studium der Veterinärmedizin in NRW nicht möglich ist.

Trotz dieser Abweichungen lässt sich festhalten, dass die Teilgesamtheit in ihren wesentlichen Merkmalen eine ähnliche Struktur aufweist wie die Grundgesamtheit. Die Vollerhebung zu „Wissenschaftskarrieren und Berufungsverfahren“ der Professorinnen und Professoren an nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes kann in ihren zentralen Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Hochschulart,

Besoldungsgruppe und Fächergruppe als hinreichend repräsentativ angesehen werden.

Sozialstruktur der befragten Professorinnen und Professoren – zur Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe

In der folgenden Übersicht sind die zentralen Daten zur Beschreibung der Sozialstruktur und Zusammensetzung der Befragungsgruppe erfasst.

Alter: Die Mehrheit der Professorinnen ist zwischen 40 und 49 Jahre, die der Professoren zwischen 50 und 59 Jahre alt. Dies bedeutet für die Untersuchung, dass die befragten Professorinnen im Durchschnitt jünger sind als die befragten Professoren. Dies verweist darauf, dass Frauen bei der Besetzung von Professuren „aufholen“.

Status-/Besoldungsgruppe: Der Blick auf die Besoldungsgruppen zeigt, dass es sich bei den Befragten mehrheitlich um Hochschullehrerinnen und -lehrer handelt, die eine C3/C2- bzw. W2-Professur innehaben. Der Anteil unter den Männern, der die höchste Besoldungsstufe (C4/W3-Professur) erreicht hat, liegt allerdings neun Prozentpunkte über den Professorinnen in dieser Besoldungsgruppe. Dieses Ergebnis zeigt nicht nur für unsere Untersuchungsgruppe (Teilgesamtheit), sondern auch insgesamt (Grundgesamtheit) (siehe Tab. C. 3.1) einen Gender Pay Gap bei den Professuren.

Fächergruppe: Differenziert nach Fächergruppen gehören die befragten Professorinnen mehrheitlich den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an, an zweiter Stelle kommen die Sprach- und Kulturwissenschaften. Bei den befragten Professoren zeichnet sich ein anderes Bild: Hier stehen die Ingenieurwissenschaften an erster Stelle, gefolgt von den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

Lebensform/Partnerschaft: Die Ehe ist sowohl bei den befragten Professorinnen als auch bei den Professoren die dominante Lebensform, wobei die Lebensformen der Frauen insgesamt vielfältiger ausgeprägt sind als die der Männer. Mehr als drei Viertel der Professoren sind verheiratet, wohingegen dies nur auf gut die Hälfte der Professorinnen zutrifft und die Geschlechterdifferenz 20 Prozentpunkte beträgt. Jede fünfte Professorin und jeder zwölfte Professor lebt in einer festen Partnerschaft. Jede achte Professorin ist ledig, nur bei jedem 14. Professor ist dies der Fall.

Jede 13. Professorin (8,1 %) ist geschieden oder getrennt lebend, auf die Professoren trifft dies in jedem 22. Fall (4,4 %) zu. 2,2 % der Professorinnen leben in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft bzw. sind verpartnert (eingetragene Lebenspartnerschaft), bei den Professoren leben 1,5 % in dieser Partnerschaftsform. Fast 90 % der Befragten leben mit PartnerInnen, die in Deutschland geboren sind, was aber einen Migrationshintergrund nicht ausschließt.

Elternschaft und Kinderzahl: 76,7 % der Professoren sind Väter und 54,5 % der Professorinnen Mütter, somit ist fast die Hälfte der befragten Professorinnen kinderlos, bei den Professoren dagegen nur jeder Vierte. Die Professoren haben dabei durchschnittlich mehr Kinder als die Professorinnen, so sind Professorinnen größtenteils entweder Mütter von einem oder von zwei Kindern, während Professoren mehrheitlich Väter von zwei Kindern sind. Über 80 % der befragten Professorinnen und Professoren hatten bereits vor ihrer ersten Berufung auf eine Professur ein Kind bzw. Kinder.

Neben den in der Tabelle erfassten Angaben zur Sozialstruktur wurde außerdem nach Aspekten der sozialen Herkunft (Nationalität sowie Bildungsabschluss von Mutter und Vater) und nach Hochschulabschluss gefragt:

Soziale Herkunft: 95,2 % der Professorinnen und Professoren besitzen die deutsche Staatsbürgerschaft. Über 90 % der Professorinnen und Professoren haben Eltern, die in Deutschland geboren sind. Bei den Juniorprofessuren liegt der Anteil bei etwa 80 %. Die Analyse nach dem höchsten Bildungs- bzw. Berufsabschluss der Eltern kommt zu folgendem Ergebnis: 42,5 % der befragten Professorinnen und Professoren haben eine Mutter mit beruflich-betrieblicher Ausbildung bzw. Lehre. Von den übrigen Müttern haben fast 13,8 % einen Universitätsabschluss, 14,4 % eine schulische Berufsausbildung und 16,2 % keine abgeschlossene Berufsausbildung. Der höchste Abschluss des Vaters ist zu fast einem Drittel (30,2 %) ebenfalls eine beruflich-betriebliche Ausbildung/Lehre, zu einem Fünftel (20,8 %) ein Universitätsabschluss und zu über einem Zehntel (13,0 %) der Titel als Meister bzw. Techniker. 11,2 % der Väter verfügen über einen Fachhochschulabschluss und 10,6 % über eine Promotion. Die Väter der Professorinnen und Professoren haben damit tendenziell eine höhere Ausbildung als die Mütter.

Tab. C 3.2: Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe

Zusammensetzung Untersuchungsgruppe	Professorinnen		Professoren	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
<i>Altersgruppe</i>	<i>(n=428)</i>		<i>(n=1.267)</i>	
Unter 40 Jahre	69	16,1 %	150	11,8 %
40-49 Jahre	202	47,2 %	452	35,7 %
50-59 Jahre	131	30,7 %	468	37,0 %
Über 60 Jahre	26	6,0 %	197	15,5 %
<i>Hochschulform</i>	<i>(n= 428)</i>		<i>(n=1.263)</i>	
Universitäten	252	58,9 %	731	57,9 %
Universitätskliniken	4	0,9 %	14	1,1 %
Fachhochschulen	148	34,6 %	456	36,1 %
Kunsthochschulen	24	5,6 %	62	4,9 %
<i>Professur/Besoldungsgruppe</i>	<i>(n=426)</i>		<i>(n=1.264)</i>	
C4/W3-Professuren	112	26,3 %	442	35,0 %
C3/C2/W2-Professuren	265	62,3 %	730	57,7 %
W1/Juniorprofessuren	32	7,5 %	51	4,0 %
Vertretungsprofessuren	7	1,6 %	10	0,8 %
Apl. Professuren	10	2,3 %	31	2,5 %
<i>Fächergruppe</i>	<i>(n=404)</i>		<i>(n=1.228)</i>	
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	138	34,0 %	287	23,4 %
Sprach- und Kulturwissenschaften	92	22,8 %	153	12,5 %
Mathematik und Naturwissenschaften	60	14,9 %	270	22,0 %
Ingenieurwissenschaften	42	10,4 %	368	29,9 %
Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften	25	6,2 %	35	2,9 %
Kunst, Kunstwissenschaften	37	9,2 %	85	6,9 %
Sport	4	1,0 %	19	1,5 %
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	6	1,5 %	11	0,9 %
<i>Lebensform</i>	<i>(n=404)</i>		<i>(n=1.226)</i>	
Ledig	50	12,4 %	89	7,3 %
In einer festen Partnerschaft mit einem Mann	76	18,8 %	6	0,5 %
In einer festen Partnerschaft mit einer Frau	7	1,7 %	102	8,3 %
Verheiratet	231	57,3 %	954	77,8 %
Verpartnert (eingetragene Lebenspartnerschaft)	2	0,5 %	12	1,0 %
Geschieden	24	5,9 %	38	3,1 %
Getrennt lebend	9	2,2 %	16	1,3 %
Verwitwet	5	1,2 %	9	0,7 %
<i>Elternschaft und Kinderzahl</i>	<i>(n=413)</i>		<i>(n=1.219)</i>	
Keine Kinder	188	45,5 %	284	23,3 %
Ein Kind	91	22,0 %	226	18,5 %
Zwei Kinder	94	22,8 %	453	37,2 %
Drei Kinder	33	8,0 %	185	15,2 %
Mehr als drei Kinder	7	1,7 %	71	5,8 %

Quelle: Online-Befragung, Fragen zur Sozialstruktur (Rundungsfehler in dieser Tabelle und in den folgenden Tabellen wurden behoben, indem bei der größten relativen Häufigkeit auf- oder abgerundet wurde, sodass die gesamte relative Häufigkeit von 100% entsteht.)

Hochschultyp und Hochschulabschluss: Die Professorinnen und Professoren haben ihre Hochschulzugangsberechtigung zu 93,1 % auf dem ersten Bildungsweg erreicht, 6,9 % auf dem zweiten. 91,9 % haben ihren Abschluss an einer Universität erhalten, nur 1,5 % an einer Fachhochschule und 5,0 % an ei-

ner Kunst- und Musikhochschule. 58,1 % arbeiten an einer Universität, 1,1 % an einer Universitätsklinik, 35,7 % an einer Fachhochschule und 5,1 % an einer Kunst- und Musikhochschule. Bei einem Vergleich des Abschlusses mit dem derzeitigen Hochschultyp wird deutlich, dass die ehemaligen Fachhochschul-

Kunst- und Musikhochschulabsolventinnen und -absolventen als Professorin oder Professor ihrem Hochschultyp eher treu bleiben, während die Universitäts-

absolventInnen zu fast einem Drittel eine Professur an einer Fachhochschule ausüben.

Resümee

Die Prüfung der Repräsentativität ergibt, dass gemessen an den zentralen Merkmalen Geschlecht, Alter, Hochschulart, Besoldungsgruppe und Fächergruppe der realisierte Rücklauf der Zusammensetzung der ProfessorInnenschaft an nordrhein-westfälischen Hochschulen hinreichend entspricht. Hierdurch wird es möglich, Erfahrungswissen von Professorinnen und Professoren zu Karrierewegen und Berufungsverfahren zu quantifizieren. Innerhalb dieser Untersuchungs-

gruppe zeigt sich, dass es sich bei der ProfessorInnenschaft an den nordrhein-westfälischen Hochschulen um eine vergleichsweise homogene Gruppe handelt und die Heterogenität bzw. Diversität der ProfessorInnenschaft gering ist. Der Unterschied zwischen den Genus-Gruppen ist beim Alter, bei der Fächergruppe, beim Familienstand und bei der Kinderzahl auszumachen. Professorinnen sind in der Regel jünger, häufiger im Bereich der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften tätig, weisen mehr plurale Lebensformen auf und haben eine geringere Anzahl an Kindern.

3.2 BERUFSWUNSCH PROFESSORIN/PROFESSOR: ZEITPUNKT, MOTIVE UND IMPULSE

Zu welchem berufsbiografischen Zeitpunkt bzw. in welcher Phase einer wissenschaftlichen Ausbildung entstand der Berufswunsch bei den Frauen und Männern, die heute eine Professur an einer nordrhein-westfälischen Hochschule innehaben? Und welche ausschlaggebenden Impulse und Motive führen die jetzigen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer rückblickend für ihre Berufswahl an?

- bei 4,2 % der Männer und 2,7 % der Frauen während der Studienabschlussphase.

3.2.1 (Berufs-)Biografischer Zeitpunkt

Die Analyse der Herausbildung des Berufsbildes ProfessorIn als Option für die eigene berufliche Laufbahn erfolgt in zeitlicher Abfolge und setzt vor der Aufnahme des Studiums an. Von den Professoren wurde bereits über einem Viertel (26,7 %) *vor* bzw. *im* Verlauf des Studiums oder in der Studienabschlussphase bewusst, dass eine Professur ein Berufsziel ihrer eigenen Karriere sein könnte, während dies nur für ein Sechstel (16,9 %) der Professorinnen zutrifft.

Es ist eher ungewöhnlich, dass der Wunsch, Professorin oder Professor werden zu wollen, vor Aufnahme eines Hochschulstudiums entsteht. In diesen Fällen liegt die Erklärung einer möglichen „sozialen Vererbung“, das heißt der Übertragung des Berufs(wunsches) von AkademikerInneneltern auf ihre Kinder, nahe. Eine Filterung und Überprüfung der Daten kommt allerdings zu dem Ergebnis, dass insgesamt 48,3 % der Befragten und somit weniger als die Hälfte der Befragten, deren Berufswunsch Professur bereits *vor* Studienbeginn feststand, aus AkademikerInnenfamilien stammen. Die Analyse nach Geschlecht zeigt, dass Professorinnen, deren Berufsziel Professur bereits vor Studienbeginn klar war, häufiger aus einem AkademikerInnenhaushalt (57,9 %) stammen als ihre männlichen Kollegen (46,1 %). Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass sich für Frauen ein Aufwachsen in AkademikerInnenfamilien förderlicher auf die Entwicklung des Berufswunsches Professur auszuwirken scheint.

Differenziert betrachtet liegt der (berufs-)biografische Zeitpunkt, an dem sich die Professur als Option der Berufswahl herausbildet,

- bei 7,0 % der Männer und bei 4,7 % der Frauen vor der Aufnahme eines Studiums;
- bei 15,5 % der Männer und 9,5 % der Frauen im Verlauf des Studiums;

Wird nun der Blick von der Herkunftsfamilie wieder auf die Hochschule gerichtet, ist anzumerken, dass Studierende insgesamt weniger akademisch gebildete Frauen und Professorinnen im Verlauf ihres Studiums an der Hochschule erleben, da Frauen in

geringerem Anteil akademische Stellen (o. ä.) besetzen als Männer. Dieses Defizit an Vorbildern mag die Bandbreite bei der Ausbildung von Berufswünschen von Mädchen und Frauen einengen und eine denkbare Erklärung dafür bieten, dass 15,5 % der Männer und nur 9,5 % der Frauen *im* Verlauf des Studiums die Berufsoption Professur entwickelten.

Hervorzuheben ist das Befragungsergebnis, dass die Tätigkeit an einer Hochschule insbesondere für Frauen förderlich wirken kann. So gaben 8,5 % der Professorinnen und nur 5,0 % der Professoren an, dass sich die „Option Professur“ während ihrer Tätigkeit an der Hochschule entwickelte.¹³ Hingegen lassen sich bei

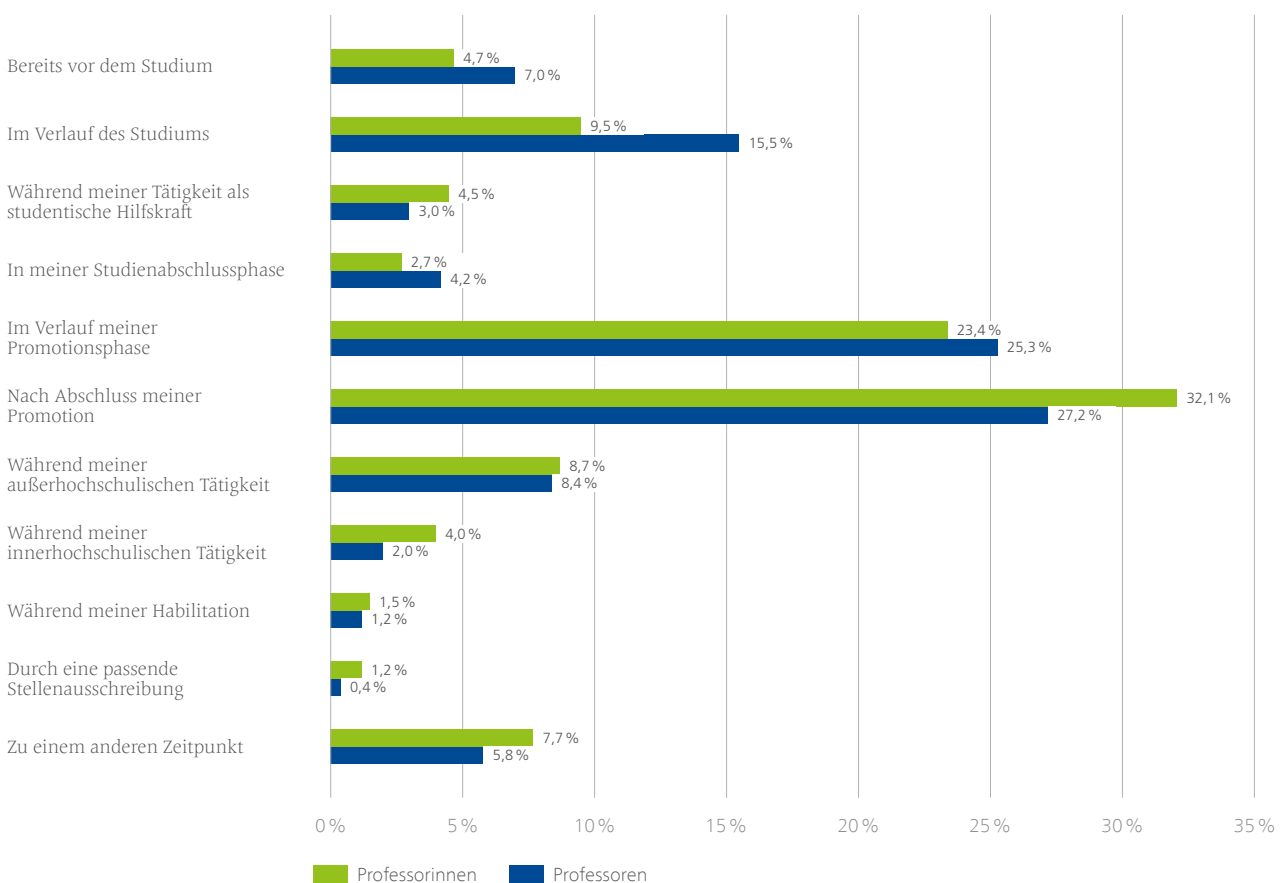
¹³ Die Prozentsätze studentische Hilfskrafttätigkeit und innerhochschulische Tätigkeiten (Lehrauftrag, wissenschaftliche Mitarbeit, Vertretung) wurden zusammengefasst.

der Arbeit in außeruniversitären Arbeitsfeldern keine Geschlechterunterschiede feststellen.

Der oben skizzierte Trend – Frauen entwickeln das Berufsziel Professur zu einem späteren Zeitpunkt als Männer – setzt sich nach der Promotionsphase fort. Während es in der Promotionsphase so gut wie keine Geschlechterunterschiede gibt – 25,3 % der Männer und 23,4 % der Frauen geben diese als den entscheidenden Zeitpunkt an –, ändert sich dies mit Abschluss des Promotionsverfahrens: Fast ein Drittel der befragten Professorinnen (32,1 %) sagt aus, dass ihr (berufs-)biografischer Zeitpunkt *nach* Abschluss der Promotion lag; der Anteil der Professoren beträgt hier 27,2 %. Den Professorinnen wurden somit häufiger als Professoren erst nach Abschluss der Promotion bewusst, dass eine Berufstätigkeit als Professorin für sie in Frage kommt.

Abb. C 3.1: Entstehungszeitpunkt Berufsoption Professur

Wann wurde Ihnen bewusst, dass Sie Professorin/Professor werden können?



Quelle: Online-Befragung, Frage 40: „Warum oder wodurch wurde Ihnen zum ersten Mal bewusst, dass Sie Professor bzw. Professorin werden können?“ (offene Frage).

Die Auswertung der Daten zeigt zwei wesentliche Ergebnisse. Zum einen liegt der (berufs-)biografische Zeitpunkt der „Option Professur“ bei Männern zeitlich deutlich früher. Das heißt: Männern wird die Möglichkeit, eine Professur anzustreben, in einer früheren Lebensphase bewusst als Frauen. Zum anderen wird sichtbar, dass die Promotionsphase einen entscheidenden Zeitabschnitt darstellt, in dem sich – sowohl für Frauen als auch für Männer – die „Option Professur“ herausbildet. Aber erst der erfolgreiche Abschluss einer Promotion ist *der* entscheidende Faktor auf dem Weg zur Professur. Hervorzuheben ist, dass für ein Drittel der befragten Professorinnen die Statuspassage nach der Promotion der entscheidende Zeitrahmen für die Entwicklung des Berufsbildes Professorin/Professor als Option war.

3.2.2 Motive und Impulse

Der Blick auf den (berufs-)biografischen Zeitpunkt der erstmaligen Wahrnehmung der Berufsoption Professur hat Geschlechterunterschiede sichtbar werden lassen. „Warum oder wodurch wurde Ihnen zum ersten Mal bewusst, dass Sie Professor bzw. Professorin werden können?“ Diese Frage wurde den nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren im Rahmen der Erhebung als offene Frage gestellt und hat eine Vielzahl unterschiedlicher Antworten ergeben. Eher scherzhafte Hinweise wie „Mit der Brille wurde ich als Kind immer Herr Professor genannt“ (m 1173, F40)¹⁴ verweisen auf geschlechterstereotype Zuordnungen, nach denen die Professur männlich konnotiert ist. In anderen Antworten wird nachdrücklich darauf hingewiesen, dass eine Professur kein planbares Berufsziel darstellt, da insbesondere das Zahlenverhältnis zwischen habilitierten WissenschaftlerInnen und zu besetzenden Professuren weit auseinanderklafft. Eine Schwierigkeit besteht auch darin, dass der Begriff Professorin bzw. Professor sowohl die Amts- als auch die Berufsbezeichnung wiedergibt, nicht jedoch einen planvoll zu erreichenden akademischen Grad wie eine Promotion oder Habilitation. Folgende Aussage eines Professors aus den Sozialwissenschaften macht dies deutlich:

„Man kann in gewisser Hinsicht nicht Professor WERDEN WOLLEN. Dass man Professor werden KANN, weiß man, wenn man mit einer gewissen Häufigkeit zu Be-

¹⁴ Die Kürzel in den Klammern nach wörtlichen Zitaten geben an erster Stelle das Geschlecht, an zweiter Stelle die Identifikationsnummer und an dritter Position die Nummer der Frage im Fragebogen an.

werbungsvorträgen eingeladen wird. Streng genommen, weiß man es erst mit der Berufung“ (m 201, F40).

Nachdrücklich wird hier auf die Unplanbarkeit einer Professur und auf die Unsicherheit einer Wissenschaftskarriere hingewiesen. Da in der Online-Untersuchung des Gender-Reports 2013 ausschließlich Professorinnen und Professoren befragt worden sind, kann im Folgenden durch die Nachzeichnung erfolgreich verlaufener Hochschulkarrieren der Weg bis zur Professur abgebildet werden. Dabei ist – wie bereits bei der Auswertung der themenzentrierten Interviews deutlich wurde – zu berücksichtigen, dass Misslingen und Gelingen von Wissenschaftslaufbahnen sehr dicht beieinander liegen.¹⁵ Das Anstreben des *Berufs* einer Hochschullehrerin/eines Hochschullehrers und die Berufung auf das *Amt* einer Professur sind zwei sehr unterschiedliche Seiten einer Medaille. Interessanterweise ist auch nicht für alle ProfessorInnen die Professur der „Traumjob ihres Lebens“, wie dies die folgende Aussage exemplarisch zeigt:

„Irgendwann gab es keinen Weg zurück. Ich hatte eine Berufsausbildung, in der ich auch gerne gearbeitet hätte, aber ich war dann schnell überqualifiziert und hatte keine andere Chance als eine Professur anzustreben. Das war, bevor ich berufen wurde, ein sehr unangenehmes Gefühl, weil es im universitären Bereich keinerlei Alternativen zur Professur gab – Ratsstellen werden bspw. zu selten ausgeschrieben und oft intern besetzt. Eine solche Stelle hätte ich aber durchaus attraktiv gefunden, da sie mit weniger Verantwortung behaftet ist“ (w 657, F40).

Dieser kritische Einwurf verweist darauf, dass es bei einer Professur weder Planungssicherheit noch „ein Zurück“ von der einmal eingeschlagenen Hochschullaufbahn gibt. Dies hängt eng mit den fehlenden Perspektiven für eine Arbeit in der Hochschule jenseits einer Professur zusammen (nicht zuletzt hat das Wissenschaftszeitvertragsgesetz dazu geführt, dass die

¹⁵ Aktuell werden bundesweit jährlich ca. 630 Professuren an Universitäten (ohne Juniorprofessuren) neu besetzt, dabei gleichen die Neuberufungen das altersbedingte Ausscheiden aus (vgl. BuWiN 2013: 31). Im Jahr 2011 habilitierten bundesweit 1.563 WissenschaftlerInnen (darunter 398 Frauen), davon in Nordrhein-Westfalen 276 (63 Frauen), (www.datenportal.bmbf.de/portal/Tabelle-2.5.66-ST.html, Zugriff am 19.03.2013). Hinzu kommen BewerberInnen ohne Habilitation. Dies bedeutet, dass es eine große quantitative Diskrepanz zwischen zu besetzenden Professuren und möglichen BewerberInnen auf diese gibt. Erschwerend kommen fachspezifische Besonderheiten wie hohe Habilitationsraten in den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie in der Humanmedizin/den Gesundheitswissenschaften hinzu. Siehe zur Problematik der Postdoc-Phase auch den Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN) unter www.buwin.de.

Tab. C 3.3: Impulse und Motive zur Ausbildung des Berufsbildes Professorin/Professor als Option

Wodurch wurde Ihnen bewusst, dass Sie ProfessorIn werden können?	Professorinnen (n = 398)			Professoren (n = 1.172)		
	Häufigkeit	Prozent	Rangfolge	Häufigkeit	Prozent	Rangfolge
Ermunterung/Aufforderung durch Dritte	108	27,1%	1	161	13,7%	3
Erfahrung durch Tätigkeit an einer Hochschule	92	23,1%	2	193	16,5%	2
Freude an Lehre/Umgang mit Studierenden	87	21,9%	3	255	21,8%	1
Freude an Forschung	55	13,8%	4	155	13,2%	4
Erkennen der eigenen Befähigung, auch im Vergleich zu anderen Hochschullehrenden	46	11,6%	5	113	9,6%	5

Quelle: Online-Befragung, Frage 40: „Warum oder wodurch wurde Ihnen zum ersten Mal bewusst, dass Sie Professor bzw. Professorin werden können?“ (offene Frage, sortiert in der Rangfolge der Nennungen der Professorinnen).

Fakultäten im wissenschaftlichen Mittelbau so gut wie keine dauerhaften Beschäftigungsverhältnisse mehr ausschreiben) (vgl. Jongmanns 2011).

Welche Impulse und Motive sind für den Berufswunsch sowie für die Berufswahl maßgeblich und wie sind diese verteilt? Um dieser Frage nachgehen zu können, wurden alle offenen Antworten zunächst kodiert. Die fünf häufigsten Nennungen sind in der Tabelle C 3.3 je für die Gruppe der Professorinnen und der Professoren getrennt ausgewiesen.

Bei der Kodierung und Analyse der offenen Antworten fällt auf, dass sowohl die Professorinnen als auch die Professoren die gleichen fünf wichtigsten Motive und Impulse nennen, der Unterschied liegt allerdings in deren Rangfolge (siehe Tab. C 3.3).

Bei den Professorinnen wird an erster Stelle aufgeführt, dass die Impulse als „Ermunterung“ und/oder „Aufforderung durch Dritte“¹⁶ erfolgten. Professorinnen nennen also die Motivation durch andere qualifizierte Personen als häufigsten Grund für ein Bewusstwerden, dass eine Professur als eigenes Berufsziel möglich ist. Die Zuschreibung der Professorabilität durch andere hat folglich insbesondere bei den befragten Professorinnen hohes Gewicht. Hierbei spielt möglicherweise die bewusste Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Professorinnen eine gewichtige Rolle, wie es in der folgenden Aussage deutlich wird:

„Die Betreuerin meiner Dissertation hat mich auf diese Idee gebracht und mich im Verlauf meiner Promotions-

¹⁶ Bei der Aufforderung durch Dritte handelt es sich insbesondere um allgemeine Ermunterungen, Ermutigungen und Aufforderungen durch Doktormütter und Doktorväter, Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen sowie Freundinnen, Freunde und Familie.

phase sowie im Rahmen der späteren Projektarbeit systematisch in diese Richtung unterstützt und beraten. Auf diese Weise habe ich mich verstärkt mit der Rolle einer Professorin auseinandergesetzt und es mir mehr und mehr zugetraut sowie gewünscht“ (w 368, F40).

Dieses Forschungsergebnis deckt sich mit dem Befund, dass Frauen mehrheitlich erst im späteren Verlauf ihrer Wissenschaftskarriere die Option einer Tätigkeit als Professorin für sich entdecken. Und nicht nur das: Sowohl die Tatsache, dass sie eine Tätigkeit als Professorin später als Männer ins Auge fassen, als auch der Aspekt, dass für sie Anstöße von außen ein höheres Gewicht haben, bestätigen auf besonders drastische Weise, wie wenig selbstverständlich die Arbeit als Professorin zum Selbstbild und Selbstverständnis von Frauen gehört. Die Perspektive muss auch von außen eröffnet werden, damit Frauen als Wissenschaftlerinnen diesen Berufswunsch entwickeln können. Dabei hat die Anerkennung von Potenzial im wissenschaftlichen Feld für Frauen eine spezifische Bedeutung, wie die Aussage einer weiteren befragten Professorin zeigt:

„Nach meiner sehr erfolgreichen Promotion wurde mir zwar bewusst, dass ein solcher Karriereweg offen stünde, doch habe ich mir lange Zeit eine Professur nicht zugetraut. Erst als meine Kollegen, mein Vorgesetzter und mein Mann mir zurieten, ein solches Ziel ins Auge zu fassen, habe ich mich mit einem solchen Gedanken angefreundet und auch den Mut gefunden, mich zu bewerben“ (w 2121, F40).

In der Gruppe der Professoren steht die Kategorie „Ermunterung/Aufforderung durch Dritte“ ebenfalls unter den fünf wichtigsten Nennungen, jedoch wird dieser Punkt von den Professoren im Vergleich zu ihren Kolleginnen erst an dritthäufigster Stelle genannt.

Übereinstimmend werden von den befragten Professorinnen und Professoren an zweiter Stelle die Erfahrungen in einer Tätigkeit an der Hochschule genannt.

An erster Stelle nennen die Professoren die Freude an der Lehre und den Umgang mit den Studierenden. Diese Selbsteinschätzung überrascht, da bisherige Ergebnisse der genderbezogenen Hochschulforschung eher darauf hindeuten, dass die Lehre weiblich und die Forschung männlich besetzt ist und hier sogar zukünftig eher eine weitere Verfestigung der Geschlechterverhältnisse zu erwarten ist.¹⁷ In der Befragung der nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren lässt sich diese Tendenz in der Einstellung zur Lehre nicht bestätigen, sondern die Nennungen belegen, dass sowohl bei den Professorinnen als auch bei den Professoren die „Freude an der Lehre“ vor der „Freude an der Forschung“ angeführt wird. Auch eine Analyse nach Hochschulart ergibt, dass sich die Einstellung an den Fachhochschulen¹⁸, den Kunst- und Musikhochschulen¹⁹ sowie bei den Professoren an den Universitäten²⁰ bestätigt. Nur Professorinnen an Universitäten nennen häufiger die Freude an der Forschung vor der Freude an der Lehre und am Umgang mit Studierenden, obwohl auch hier die Aufforderung durch Dritte sowie die Tätigkeit an einer Universität entscheidender sind. Die Kategorie „Freude an Forschung“, die als Synonym für wissenschaftliches Ar-

beiten gelten kann, steht dagegen weniger im Vordergrund. Sie wird insgesamt von den Professorinnen und Professoren an vierter Stelle genannt.

Ein weiteres Ergebnis wird mit der fünften Kategorie deutlich, die bei Professorinnen und Professoren ebenfalls den gleichen Rangplatz besetzt. 11,6 % der Professorinnen und 9,6 % der Professoren nennen als Antwort auf die Frage „Warum oder wodurch wurde Ihnen zum ersten Mal bewusst, dass Sie Professor bzw. Professorin werden können?“ die Feststellung, dass ihre eigene fachliche Leistung im Vergleich standhalten kann. Dabei zeugen insbesondere die Aussagen einiger Professoren von einem hohen Selbstbewusstsein. „*Mir wurde es klar: das was die Professoren tun, kann ich auch*“, so ein Professor (m 466, F40). Eine weitere Äußerung lautet schlicht: „*Die Leistungen der mir bekannten Hochschullehrer schienen kein für mich unerreichbar hohes Maß zu haben*“ (m 33, F40), während in einer weiteren Antwort eine „Entzauberung“ beschrieben wird: „*Weil mir die intellektuelle Beschränktheit der meisten Professorinnen und Professoren, die ich im Lauf der Jahre kennenlernte, deutlich wurde*“ (m 91, F40). Durch den direkten Vergleich mit KollegInnen oder vorgesetzten ProfessorInnen werden das eigene Können und zugleich die Tatsache sichtbar, dass es gute und weniger gute ProfessorInnen gibt. Dies kann durchaus zur Ermutigung führen: „*Es wurde mir bewusst, dass im Feld der Professoren auch nur mit Wasser gekocht wird*“ (m 1033, F40). Daneben ist auch ein feministisch geprägter Widerspruch zu finden: „*Dank eines absolut egoistischen, von seiner eigenen Wichtigkeit eingenommenen, frauenverachtenden, ausbeutenden Doktorvaters bekam ich Lust, die Macht, die er hatte, auch zu haben, um sie genau anders zu nutzen!*“ (w 1947, F40).

Neben den o. a. fünf häufigsten Nennungen sind unter den weiteren Nennungen auf die offene Frage wodurch den heutigen Professorinnen und Professuren bewusst wurde, dass sie HochschullehrerIn werden könnten, folgende Kategorien aufzuführen:

- *Freude* an wissenschaftlichem Arbeiten und an der Beschäftigung mit Theorie sowie die Betonung eines hohen fachlichen Interesses
- *Gute Leistungen, Erfolg* bei Forschungen und Projekten, Publikationen, erfolgreiche Promotion, Habilitation, Postdoc-Phase
- *Freiheit/Autonomie* bei der Arbeitsgestaltung, flexible Arbeitszeiten (auch: dadurch bedingte Vereinbarkeit mit Familie)

¹⁷ So heißt bspw. ein Forschungsprojekt des Instituts für Hochschulforschung (HoF) Wittenberg „Männliche“ Forschung – „weibliche“ Lehre? (Laufzeit: Juni 2010 bis Mai 2013) www.hof.uni-halle.de/projekte/f_und_l_an_hochschulen.htm (Zugriff am 06.06.2013).

¹⁸ **FH-Professorinnen:** Rang 1: Freude an Lehre/Umgang mit Studierenden (31,7 %), Rang 2: Tätigkeit an einer Hochschule (23,9 %), Rang 3: Ermunterung/Aufforderung (21,1 %), Rang 4: Freiheit/Autonomie bei der Arbeitsgestaltung (12,7 %), Rang 5: eigene Eignung im Vergleich erkannt (11,3 %). **FH-Professoren:** Rang 1: Freude an Lehre/Umgang mit Studierenden (30,5 %), Rang 2: Tätigkeit an einer Hochschule (22,1 %), Rang 3: Ermunterung/Aufforderung (10,2 %), Rang 4: Freude an Forschung (9,8 %), Rang 5: Freiheit/Autonomie bei der Arbeitsgestaltung (9,0 %).

¹⁹ **KH-Professorinnen:** Rang 1: Tätigkeit an einer Hochschule (43,5 %), Rang 2: Ermunterung/Aufforderung (39,1 %), Rang 3: Freude an Lehre/Umgang mit Studierenden (30,4 %), Rang 4: eigene Eignung im Vergleich erkannt und keine ansprechende Alternative (je 8,7 %), Rang 5: Freude an Forschung, Freude am wissenschaftlichen Arbeiten, Freiheit/Autonomie, passende Ausschreibung, fachliches Interesse, durch Habilitation, außerhochschulische Berufstätigkeit, keine bewusste Entscheidung (je 4,3 %). **KH-Professoren:** Rang 1: Tätigkeit an einer Hochschule (29,3 %), Rang 2: Freude an Lehre/Umgang mit Studierenden (20,7 %), Rang 3: Ermunterung/Aufforderung (17,2 %), Rang 4: eigene Eignung im Vergleich erkannt (15,5 %), Rang 5: außerhochschulische Berufserfahrung (6,9 %).

²⁰ **Uni-Professorinnen:** Rang 1: Ermunterung/Aufforderung (29,7 %), Rang 2: Tätigkeit an einer Hochschule (20,7 %), Rang 3: Freude an Forschung (17,2 %), Rang 4: Freude an Lehre/Umgang mit Studierenden (15,1 %), Rang 5: Freude am wissenschaftlichen Arbeiten (12,5 %). **Uni-Professoren:** Rang 1: Freude an Lehre/Umgang mit Studierenden (16,7 %), Rang 2: Freude an Forschung (16,4 %), Rang 3: Ermunterung/Aufforderung (15,6 %), Rang 4: Tätigkeit an einer Hochschule (11,8 %), Rang 5: Freude am wissenschaftlichen Arbeiten, eigene Eignung im Vergleich erkannt (je 11,6 %).

- *Vorbilder* im KollegInnen-, Freundeskreis, Vorbild MentorIn, ProfessorIn, familiäre Vorbilder
- *Außerhochschulische* Berufserfahrung
- Erfahrungen während eines *Auslandsaufenthalts*
- *Passende Ausschreibung/passende Stelle*, im Kontext

der Bewerbungsphase, beim Vortrag, im Gespräch mit der Kommission

- *Keine ansprechende Alternative*, bewusste Entscheidung gegen andere Alternativen

Resümee

Der entscheidende (berufs-)biografische Zeitpunkt des Erkennens, dass eine Professur im eigenen Berufsverlauf möglich sowie anstrengenswert ist und der Berufswunsch herausgebildet wird, ist die Promotionsphase einschließlich der Phase unmittelbar nach Abschluss der Promotion.

Bei den befragten Professorinnen war häufiger als bei den Professoren die Ermutigung zur Professur entscheidend. Demzufolge müssen gerade qualifizierten Frauen Wege in die Hochschulen (Stellen, Promotionsförderungen, Postdoc-Förderungen) angeboten werden, sodass die Befähigung in Lehre und Forschung als wesentlicher Bestandteil einer

Professur erprobt, von Dritten innerhalb der Wissenschaft anerkannt und als Potenzial für eine Professur erkannt wird. Zudem wird durch die Besetzung einer Professur mit einer Frau Studentinnen und Doktorandinnen ein richtungsweisendes Beispiel geboten, mit dem sie sich identifizieren können und durch welches sie eine Professur für sich selbst möglicherweise als selbstverständlicher betrachten.

Die Analyse der Berufsmotivation nach Geschlecht kommt zu dem Ergebnis, dass sowohl für die befragten Professorinnen als auch für die Professoren die Freude an der Lehre und der Umgang mit den Studierenden zu gleichen Teilen vor der Freude an der Forschung genannt werden.

3.3 DER WEG ZUR PROFESSUR: VON DER AUSSCHREIBUNG BIS ZUR EINLADUNG

Die Herausbildung des Berufsziels Hochschullehrerin/Hochschullehrer ist ein entscheidender Schritt auf dem langen Weg zur Professur. Wie lässt sich die letzte Etappe dieses Weges nachzeichnen? Wie ist die Phase von der Ausschreibung über die Bewerbung bis zur Einladung zum Probevortrag bei den nordrhein-westfälischen ProfessorInnen verlaufen?

3.3.1 Ausschreibung der Professur – zur Bedeutung von Fachzeitschriften, Stellenbörsen und Netzwerken

Die nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren wurden danach gefragt, wo oder durch wen sie von der Ausschreibung der Professur erfahren haben, für die sie erstmalig einen Ruf erhielten. Die Tabelle C 3.4 fasst die Ergebnisse im Überblick zusammen.

Eindeutig hat der größte Teil der Professorinnen (69,5%) und Professoren (71,4%) durch Stellenanzeigen in Zeitschriften wie der ZEIT, DUZ, Forschung & Lehre oder durch Veröffentlichungen in Fachzeitschrif-

ten von der Ausschreibung der Professur erfahren, für die sie erstmalig einen Ruf erhielten. An zweiter Stelle steht die Information durch Kolleginnen und Kollegen. Frauen (21,4%) geben etwas häufiger als Männer (18,5%) an, auf diese Weise von einer Ausschreibung in Kenntnis gesetzt worden zu sein. Am dritthäufigsten wird die Ansprache durch die ruferteilende Hochschule genannt. Hier liegt der Männeranteil 4,8 Prozentpunkte über dem Frauenanteil. In der Tendenz lässt sich feststellen, dass Frauen stärker über KollegInnen von der Ausschreibung erfahren haben und Männer öfter von den Hochschulen angesprochen wurden. An vierter Stelle werden fachspezifische E-Mail-Verteiler aufgeführt, gefolgt von Online-Stellenbörsen, was zusammen einen Wert von 21,6% ergibt. Somit besitzen die Print- und Online-Medien insgesamt den höchsten Informationswert, wenn es um die Bekanntmachung von Stellenausschreibungen für Professuren geht. Bei der Eingruppierung in verschiedene Altersklassen lässt sich feststellen, dass in jeder Alterskohorte die Kenntnis über die Ausschreibung, die zur Professur geführt hat, am häufigsten über (Fach-)Zeitschriften erfolgt ist (um die 70% jeder Altersgruppe geben diese

Quelle an). Die naheliegende Vermutung, dass gerade die jüngeren Professorinnen und Professoren stärker auf Online-Stellenbörsen zurückgreifen, wird durch die Befragung nicht bestätigt. Da es sich hier aber um die Frage nach der ersten Ausschreibung handelt, für welche die befragte Person eine Professur erhalten hat, könnte dieses Ergebnis auch darauf hinweisen, dass Online-Stellenbörsen zu diesem Zeitpunkt noch keinen hohen Stellenwert hatten.

3.3.2 Aufforderung zur Bewerbung

Mehr als ein Drittel der Befragten wurde von anderen aufgefordert, sich auf eine Professur zu bewerben, für die sie anschließend erstmalig einen Ruf erhalten haben. So wurden 588 von 1.629 ProfessorInnen (36,1 %) ermuntert bzw. aufgefordert, sich zu bewerben. Mehr als die Hälfte der Befragten wurde durch eine ihr/ihm bekannte Professorin oder einen ihr/ihm bekannten Professor ermutigt, die Bewerbung einzureichen²¹, fast ein Fünftel durch Vorgesetzte, statusgleiche KollegInnen oder durch Mitglieder der Berufungskommission. Deutlich wird an diesem Ergebnis, wie wichtig Kontak-

ten, sie hätten die Möglichkeit, Professorin zu werden, insbesondere durch Impulse von dritter Seite realisiert.

3.3.3 Anzahl Bewerbungen und Einladungen zum Probevortrag

Insgesamt bewarben sich die Befragten je zu einem Drittel ein bis drei Mal und vier bis sieben Mal, um einen Ruf auf eine Professur zu erhalten. Hoch ist auch die Zahl derjenigen, die sich zwischen acht und 15 Mal oder mehr als 15 Mal beworben haben, bevor sie auf eine Professur berufen wurden. Der Geschlechterunterschied ist hier minimal.

Knapp die Hälfte der Professorinnen und Professoren benötigte lediglich ein bis drei Einladungen zu Vorträgen, bis sie einen Ruf erhielt, die andere Hälfte musste sich mindestens vier Mal in Berufungsvorträgen unter Beweis stellen. Abweichungen zwischen den Geschlechtern sind vor allem bei den häufigeren Einladungen zum Vortrag festzustellen: Männer wurden häufiger als Frauen vier bis sieben Mal eingeladen (39,0 % vs. 35,3 %), Frauen wurden jedoch häufiger

Tab. C 3.4: Kenntnis der Ausschreibung der Professur

Ausschreibung der Professur	Professorinnen (n = 407)		Professoren (n = 1.208)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Anzeige in der ZEIT, DUZ, Forschung & Lehre, Fachzeitschrift o. ä.	283	69,5 %	863	71,4 %
Kollegin oder Kollege	87	21,4 %	224	18,5 %
Fachspezifischer E-Mail-Verteiler, DHC/DHV-E-Mail-Verteiler	57	14,0 %	187	15,5 %
Ansprache durch ruferteilende Hochschule	54	13,3 %	219	18,1 %
Vorgesetzte oder Vorgesetzter	33	8,1 %	70	5,8 %
Online-Stellenbörse	31	7,6 %	91	7,5 %
Netzwerke zur Förderung von WissenschaftlerInnen	9	2,2 %	16	1,3 %
Freundinnen, Freunde, Bekannte, Verwandte	5	1,2 %	8	0,7 %
Sonstiges	7	1,7 %	31	2,6 %

Quelle: Online-Befragung, Frage 18: „Wo oder durch wen haben Sie von der Ausschreibung der Professur, für die Sie erstmalig einen Ruf erhalten haben, erfahren?“ (Mehrfachnennungen möglich).

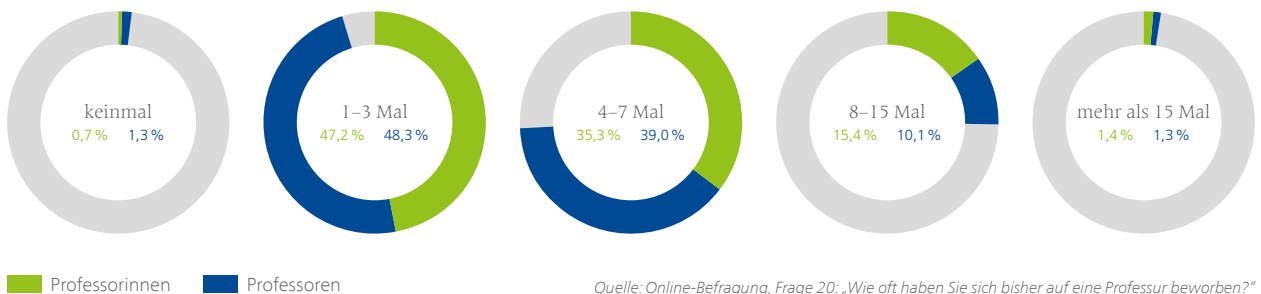
te, Arbeitsbeziehungen und Netzwerke auf dem Weg zur Professur sind. Bei den Professorinnen (39,5 %) lag der Anteil der von anderen motivierten Bewerbung um gut 4 Prozentpunkte höher als bei den Männern (35,0 %). Dieses Ergebnis deckt sich mit dem Resultat, dass die befragten Professorinnen mehrheitlich anga-

acht bis 15 mal eingeladen (Frauen: 15,4 %, Männer: 10,1 %). Somit brauchten Professorinnen insgesamt mehr Einladungen zu Vorträgen als ihre männlichen Kollegen, um auf eine Professur zu gelangen. Die höhere Einladungsquote von Frauen zu Probevorträgen kann auch mit der Berufungspraxis zusammenhängen, wonach Wissenschaftlerinnen lediglich pro forma eingeladen werden, wie dies eine Professorin im Rückblick formuliert:

²¹ Frage 19: „Sind Sie zu der Bewerbung auf die Professur, für die Sie erstmalig einen Ruf erhalten haben, aufgefordert worden? Und wenn ja, von wem?“ (Mehrfachantworten möglich).

Abb. C 3.2: Einladung zum Probevortrag nach Geschlecht

Wie oft haben Sie sich bisher auf eine Professur beworben?



„Ich war häufig die Alibifrau, die zwar eingeladen, aber dann doch nicht auf die Liste gesetzt wurde. Dieses passte besonders häufig in Verfahren, bei denen die Denomination nicht 100%ig auf meine wissenschaftliche Ausrichtung passte, sodass ich über die Einladungen eher erstaunt war. Als sehr ärgerlich hat sich die neuartige Praxis an vielen Universitäten herausgestellt, Frauen erst zur Bewerbung explizit aufzufordern, um sie dann im weiteren Verfahrensverlauf entweder nicht zu berücksichtigen oder auf die hinteren Listenplätze zu schieben. Dieses sendet falsche Signale und verursacht nicht unerheblichen Arbeitsaufwand for nothing“ (w 255, F31).

Sichtbar wird hier, wie gleichstellungspolitische Vorgaben in Berufungsverfahren zur Makulatur werden

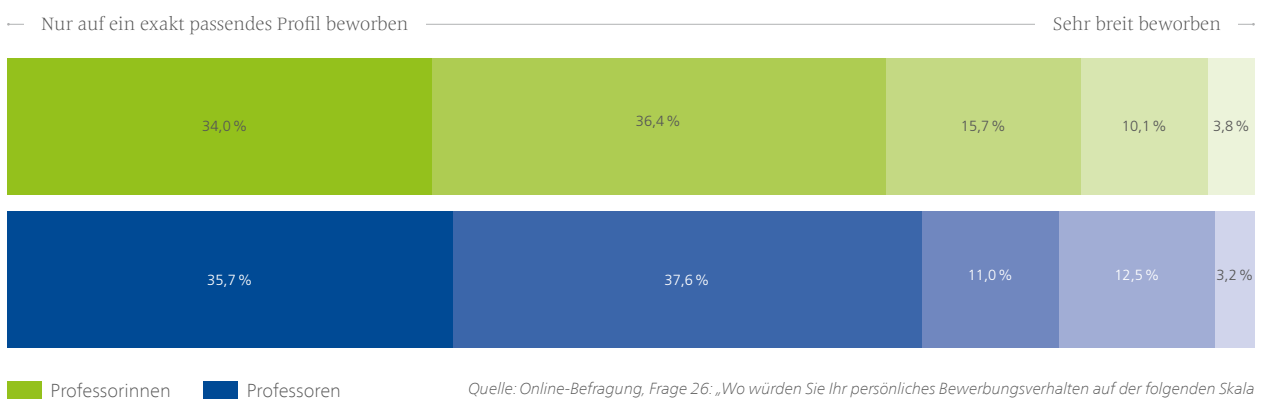
können, wenn sie nur pro forma durchgeführt werden, ohne dass der dahinterstehende Gleichstellungsgedanke mitgetragen wird.

3.3.4 Bewerbungsverhalten – passend oder breit bewerben

Zur Prüfung eines geschlechterdifferierten Bewerbungsverhaltens wurden die nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren gebeten, die eigene Bewerbungssituation zu reflektieren und zwischen 1 und 5 einzuordnen, wobei 1 eine Bewerbung nur bei exakter Übereinstimmung der eigenen Qualifikationen mit dem Ausschreibungsprofil und 5 die Bewerbung auch bei Abweichungen davon bedeutete.

Abb. C 3.3: Bewerbungsverhalten auf Professuren nach Geschlecht

Wo würden Sie Ihr persönliches Bewerbungsverhalten auf der folgenden Skala einordnen?



Die Grafik zeigt, dass sich Frauen und Männer nahezu gleich häufig gezielt auf eine Ausschreibung bewerben (Median: 2 auf der Skala von 1 bis 5). Fast drei Viertel der Professoren (73,3 %) schätzen das eigene Bewerbungsverhalten so ein, dass sie sich ausschließlich auf ein (exakt) passendes Profil (Skala 1 und 2) beworben haben, bei Professorinnen sind es nur minimal weniger (70,4 %).

Hiermit kann ein geschlechterdifferentes Bewerbungsverhalten aus dem Erhebungsmaterial nicht bestätigt werden. Es ist allerdings zu berücksichtigen, dass es sich bei den Befragungsergebnissen um Selbsteinschätzungen handelt und es Geschlechterunterschiede in der Beurteilung geben könnte, was als „breit“ bzw. „passend“ interpretiert wird.

Resümee

Sowohl Professorinnen als auch Professoren haben sich fast gleich häufig auf Ausschreibungen beworben. Die erste Hürde in einem Berufungsverfahren ist die Einladung zu einem Vortrag. Abweichungen zwischen den Geschlechtern sind vor allem bei den häufigeren Einladungen zum Vortrag festzustellen,

hiernach benötigten Frauen insgesamt mehr Einladungen zu Probevorträgen als ihre männlichen Kollegen, um auf eine Professur zu gelangen. Das persönliche Bewerbungsverhalten von potenziellen Professorinnen und Professoren unterscheidet sich kaum, beide Gruppen ziehen es eher vor, sich gezielt auf Ausschreibungen zu bewerben, die ihrem eigenen Profil (exakt) entsprechen.

3.4 ERFAHRUNGEN VON BEWERBERINNEN/BEWERBERN IN BERUFUNGSVERFAHREN

Die Analyse der persönlichen Erfahrungen von BewerberInnen *in* und *mit* Berufungsverfahren ist für die vorliegende Untersuchung von zentraler Bedeutung, da nicht zuletzt auf der Basis dieses Erfahrungswissens nordrhein-westfälischer Professorinnen und Professoren eine Bestandsaufnahme zu Berufungsverfahren unter Gender-Aspekten sowie die Entwicklung von Empfehlungen für geschlechtergerechte Berufungsverfahren erfolgen sollen. Aus den themenzentrierten Interviews über das Gelingen von Wissenschaftskarrieren (siehe Kap. 2) konnten bereits Facetten eines Berufungsverfahrens aus Sicht einzelner BewerberInnen in Berufungsverfahren analysiert werden.

auf die Bewerbungssituationen zutreffen, die sie persönlich erlebt haben. Die folgende Abbildung zeigt die Ergebnisse in der Übersicht, dabei sind die Ergebnisse in der Rangfolge von der Nennung „trifft (voll und ganz) zu“ an absteigend sortiert.

Atmosphäre in Berufungsverfahren

Nach Einschätzungen der Professorinnen und Professoren ist ihnen in ihren zurückliegenden Berufungsverfahren mehrheitlich eine anerkennende und wertschätzende Haltung von Seiten der Berufungskommissionen entgegengebracht worden. Dies ist ein wichtiges Ergebnis, da durch den (gender-)kritischen Blick auf die Schwachstellen der Verfahren der Eindruck entstehen könnte, die Verfahren seien durchweg von Abwertung oder Geringschätzung geprägt. Dies ist nicht der Fall. Es gibt dennoch einen alarmierenden Geschlechterunterschied: Während 73,8 % der Professoren eine positive Erfahrung erhaltener Anerkennung und Wertschätzung bestätigen, trifft dies nur auf 56,0 % der befragten Professorinnen zu. Die Geschlechterdifferenz von 17,8 Prozentpunkten zeigt, dass Frauen in Berufungsverfahren subjektiv wesentlich seltener Anerkennung und Wertschätzung erleben als Männer.

3.4.1 Erfahrungen mit Berufungsverfahren

Auf der explorativen Vorstudie aufbauend wurden unter Hinzuziehung weiterer Forschungsergebnisse zu Berufungsverfahren (Färber/Spangenberg 2008, Färber/Riedler 2011, Junghans 2012) insgesamt 16 Statements für die Online-Befragung entwickelt und die ProfessorInnen gebeten, anhand einer fünfstufigen Likert-Skala²² zu bewerten, inwieweit diese Aussagen

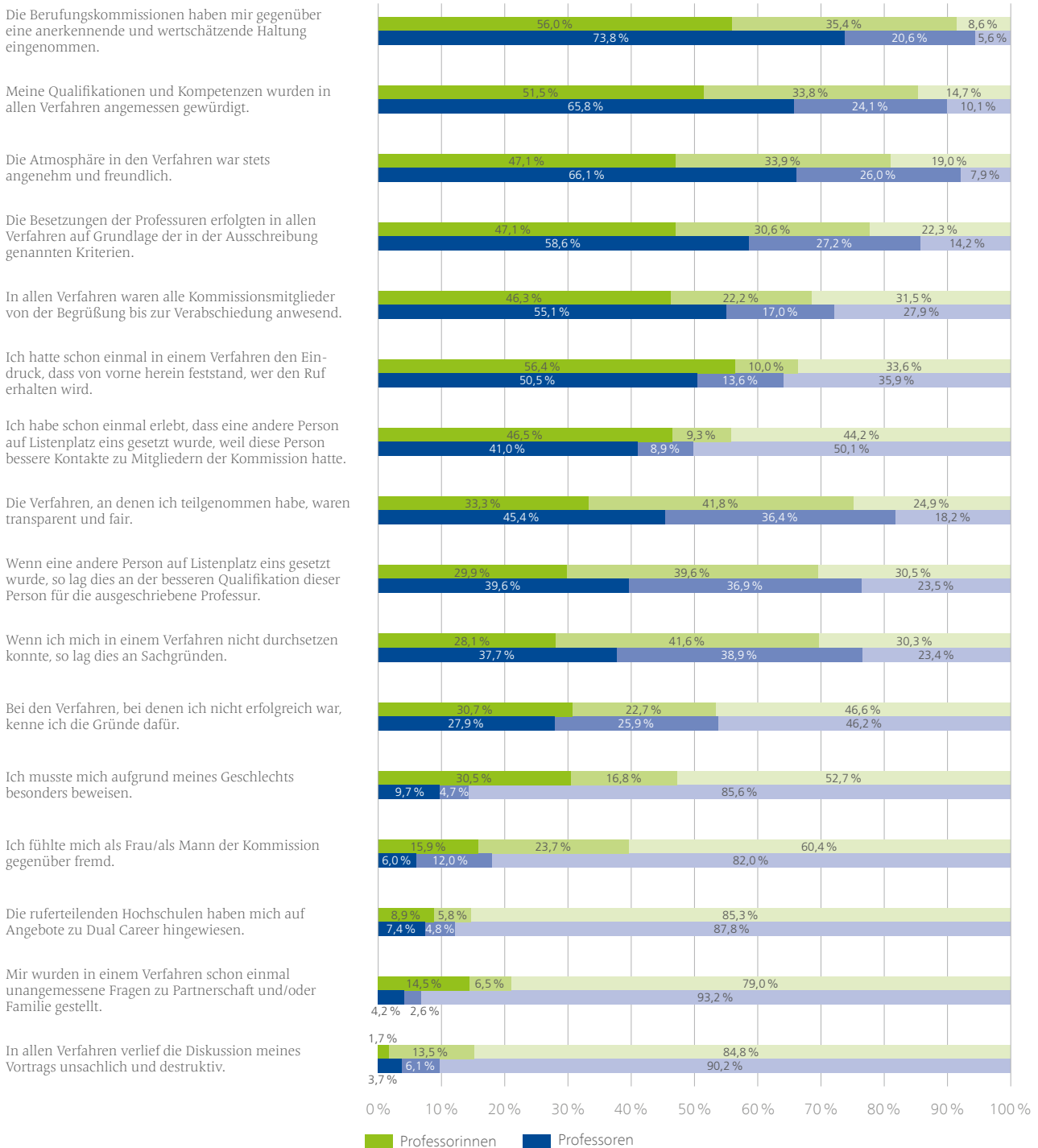
Der Aussage „Die Atmosphäre in den Verfahren war stets angenehm und freundlich“ stimmen 66,1 % der

²² Die Antwortmöglichkeiten reichten von „trifft (voll und ganz) zu“ (= 5, auf der Likert-Skala von 1–5) über „teils/teils“ bis „trifft (überhaupt) nicht zu“ (= 1). In der Abbildung wurden die Ergebnisse 1 und 2 sowie 4 und 5 zusammengefasst, zudem sind die Ergebnisse nach Häufigkeit geordnet; in der Online-Befragung wurde Reihenstellungseffekten durch eine Item-Rotation entgegengewirkt.

Abb. C 3.4: Erfahrungen in Berufungsverfahren – Statements nach Geschlecht

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf die Bewerbungssituationen, die Sie persönlich als Bewerberin/Bewerber erlebt haben, zu?

– trifft voll und ganz zu/trifft eher zu > teils-teils > trifft eher nicht zu/trifft überhaupt nicht zu –



Quelle: Online-Befragung, Frage 22: „Die nun folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihre Erfahrungen als Bewerberin/Bewerber in Berufungsverfahren. Bitte denken Sie jetzt noch einmal an alle Berufungsverfahren, an denen Sie teilgenommen haben: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf die Bewerbungssituationen, die Sie persönlich als Bewerberin/Bewerber erlebt haben, zu?“, Frage 29: „Kommen wir zurück zu Ihren Erfahrungen als Bewerberin bzw. Bewerber in Berufungsverfahren insgesamt. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre persönlichen Bewerbungssituationen zu?“ (Rundungsfehler wurden behoben).

Professoren und nur 47,1 % der Professorinnen zu. Die Geschlechterdifferenz beträgt somit 19 Prozentpunkte. Der Blick auf die Ergebnisse zeigt, dass diese hohe Differenz dadurch weiteres Gewicht erhält, dass die Professorinnen sogar zu 19,0 % angeben, dass dies (überhaupt) nicht mit ihren Erfahrungen übereinstimmt (Männeranteil 7,9 %). Das ist ein wichtiges Ergebnis, da bereits in den themenzentrierten Interviews gezeigt werden konnte, dass die Atmosphäre in Berufungsverfahren für Frauen eine hohe Bedeutung hat.

Auf drei Viertel der Professoren (72,1 %) und zwei Drittel der Professorinnen (68,5 %) trifft die folgende Erfahrung teilweise bzw. voll und ganz zu: „In allen Verfahren waren alle Kommissionsmitglieder von der Begrüßung bis zur Verabschiedung anwesend“. Für die Professorinnen und Professoren, auf die dies (überhaupt) nicht zutrifft (immerhin über ein Viertel der Professoren und knapp ein Drittel der Professorinnen), kann das unterschiedliche Auswirkungen haben. Einerseits kann die fehlende (volle zeitliche) Präsenz der Berufungskommissionsmitglieder zwar terminliche Gründe haben, andererseits sollte eine vollständige Anwesenheit bei einem so wichtigen Verfahren erwartbar sein, da letztendlich alle Mitglieder der Kommission gemeinsam über die Berufung entscheiden.

Die hohe Ablehnungsquote des Statements, die Diskussion des Vortrags verlief „unsachlich und destruktiv“, bestätigt das Ergebnis, dass die Berufungsverfahren im Regelfall von Anerkennung und Wertschätzung geprägt sind. Jedoch sind auch hier mehr kritische Erfahrungen der Professorinnen im Vergleich zu ihren Kollegen festzustellen.

Transparenz versus Intransparenz

Transparenz und Fairness in Berufungsverfahren stellen wesentliche Qualitätskriterien dar. Es ist daher besonders relevant, zu erfragen, welche Erfahrungen die Professorinnen und Professoren diesbezüglich gesammelt haben. Während die Mehrheit der Professoren das Verfahren als transparent und fair erlebt hat, entscheidet sich das Gros der Professorinnen für die Antwortmöglichkeit „teils/teils“. Auch liegt der Anteil der Professorinnen, die dem Statement widersprechen, mit 24,9 % über dem der Professoren. Dass Frauen Berufungsverfahren insgesamt weniger als transparent und fair als ihre männlichen Kollegen erlebt haben, passt zu ihren größeren Zweifeln, Listenplätze würden (ausschließlich) nach Qualifikation vergeben (dies wird im Folgenden genauer erörtert).

Ein weiterer Punkt in Berufungsverfahren ist die Transparenz darüber, warum BewerberInnen nicht erfolgreich waren. Fast die Hälfte (46,6 %) der Professorinnen und Professoren kennt die Gründe, warum sie in einem Verfahren keinen Erfolg hatten, nicht.

Sonderstatus aufgrund des Geschlechts

Welche Bedeutung hat das Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber innerhalb des Berufungsverfahrens? Müssen sich Frauen und Männer aufgrund ihres Geschlechts besonders beweisen? Der weitaus größte Teil der Professoren (85,6 %) und immerhin knapp über die Hälfte der Professorinnen (52,7 %) verneint dies für sich. Es geben jedoch 30,5 % der Professorinnen an, dass sie ihre Kompetenz in den Berufungsverfahren aufgrund ihres Geschlechts besonders belegen mussten, wohingegen dies nur 9,7 % ihrer männlichen Kollegen bestätigen. Indem fast ein Drittel der Frauen der Aussage zustimmt, dass sie sich (teilweise) aufgrund des Geschlechts besonders beweisen mussten, zeigt sich als häufige Erfahrung von Frauen, dass sie anders wahrgenommen werden und ihr Geschlecht eine Rolle in Berufungsverfahren spielt. Zudem äußerten Frauen eher Fremdheitsgefühle in Berufungsverfahren. 15,9 % der Professorinnen, aber nur 6,0 % der Professoren fühlten sich aufgrund ihres Geschlechts der Kommission gegenüber fremd.

Relevanz von Familie und Partnerschaft

Laut Landesgleichstellungsgesetz²³ dürfen in Berufungsverfahren – und Vorstellungsgesprächen generell – keine unangemessenen Fragen zu Partnerschaft oder Familie gestellt werden, eine Vorgehensweise, die ProfessorInnen größtenteils bestätigen konnten (bei über 89,6 % der Befragten verliefen die Verfahren regelkonform). Dennoch wurden Frauen mehr als dreimal so häufig wie Männer auf ihre Partnerschaft bzw. Familie angesprochen (14,5 % im Gegensatz zu 4,2 %). Angebote zu Dual Career haben (bisher) noch keine hohe Bedeutung (nur 7,8 % der Befragten wurden in einem Berufungsverfahren darüber informiert) und Frauen wurden Dual-Career-Angebote nicht öfter angeboten.

Qualifikation als Auswahlkriterium und (informelle) Kontakte

Nicht nur eine wertschätzende Haltung in der Berufungskommission, sondern insbesondere die Würdigung der Qualifikationen und Kompetenzen sind in

²³ LGG NRW, Vorstellungsgespräch § 9 Abs. 3: „Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.“

Tab. C 3.5: Informelle Kontakte zu Mitgliedern von Berufungskommissionen

Informelle Kontakte zu Mitgliedern der Berufungskommission	Professorinnen (n = 408)		Professoren (n = 1.221)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Ja	139	34,1 %	466	38,2 %
Nein	261	63,9 %	726	59,4 %
Keine Angabe	8	2,0 %	29	2,4 %
Begründung Nutzung informeller Kontakte	Professorinnen (n = 139)		Professoren (n = 454)	
Ja, für Informationen zum Verfahrensstand	74	53,2 %	266	58,6 %
Ja, für Informationen über die Kriterien zur Auswahl der BewerberInnen	21	15,1 %	84	18,5 %
Ja, für Informationen über die Interessen von Kommissionsmitgliedern an der zu besetzenden Professur	16	11,5 %	48	10,6 %
Ja, für Informationen über die Auswahl der GutachterInnen	4	2,9 %	27	5,9 %
Ja, und zwar für folgende andere Informationen: (offenes Textfeld)	5	3,6 %	7	1,5 %
Nein	58	41,7 %	165	36,3 %

Quelle: Online-Befragung, Frage 27: „Bezogen auf die Bewerbung für Ihre jetzige Professur: Hatten Sie informelle Kontakte zu Mitgliedern der Berufungskommission, unabhängig davon, ob Sie diese genutzt haben oder nicht?“ (Rundungsfehler wurden behoben), Frage 28: „Haben Sie diese Kontakte genutzt, um Informationen zum Verfahren zu erhalten?“ (Mehrfachnennungen möglich).

einem Berufungsverfahren von zentraler Bedeutung. Diesbezüglich bestätigen Professoren eine positive Erfahrung zu 65,8 %; für die Professorinnen trifft dies mit 51,5 % zwar mehrheitlich ebenfalls zu, jedoch liegt der Anteil 14,3 Prozentpunkte unter dem der Männer. Auch sagen 14,7 % der Professorinnen aus, dass sie keine Würdigung ihrer Qualifikationen und Kompetenzen in den Verfahren erfahren haben, während dies nur 10,1 % der befragten Professoren angeben.

Das Statement „Die Besetzungen der Professuren erfolgten in allen Verfahren auf Grundlage der in der Ausschreibung genannten Kriterien“ wird von der Mehrheit (58,6 %) der befragten Professoren bestätigt, während diese Erfahrung nur 47,1 % der befragten Professorinnen teilen. Frauen haben Besetzungsverfahren eher unterschiedlich erlebt und können dieser Aussage häufiger nur teilweise zustimmen.

Die Aussage „Wenn ich mich in einem Verfahren nicht durchsetzen konnte, lag dies an Sachgründen“ wird lediglich von 28,1 % der Professorinnen, aber von 37,7 % der Professoren bestätigt. Die Geschlechterdifferenz von über neun Prozentpunkten lässt darauf schließen, dass bei Bewerberinnen möglicherweise häufiger andere Mechanismen auf die Entscheidung einer Ruferteilung wirken. So ist es nicht verwunderlich, dass es unterschiedliche Erfahrungen in Bezug auf die Aussage „Wenn eine andere Person auf Listenplatz eins gesetzt wurde, so lag dies an der besseren Qualifikation dieser Person für die ausgeschriebene Professur“ gibt. Basierend auf den Erfahrungen der Professorinnen trifft dies zu 30,5 % nicht zu, 23,5 % der Professoren teilen diese Einschätzung. Das heißt gleichzeitig: Fast ein Viertel

aller Befragten geht nicht davon aus, dass Professuren (immer) nach Qualifikation besetzt werden. Hierdurch wird deutlich, dass die Befolgung des meritokratischen Prinzips der Bestenauslese von einem relativ hohen Anteil der ProfessorInnen hinterfragt wird. Dieses Ergebnis bekräftigt, dass Professorinnen und Professoren Berufungsverfahren erleben, in denen Faktoren jenseits der Qualifikation bedeutsam(er) sind.

Um diesen Punkt weiter überprüfen zu können, rückt nun die Aussage „Ich hatte schon einmal in einem Verfahren den Eindruck, dass von vornherein feststand, wer den Ruf erhalten wird“ in den Fokus. Sowohl die Hälfte der befragten Frauen als auch die Hälfte der befragten Männer bestätigen dieses Statement.

Hier kann vermutet werden, dass eine gewünschte Kandidatin/ein gewünschter Kandidat schon vorher feststand oder der Bewerberin/dem Bewerber bereits während des Verfahrens deutlich gemacht wurde, sie/er sei – aus unterschiedlichen Gründen von Beginn an – nicht gewollt. Dass hierbei auch informelle Kontakte entscheidend sein können, zeigt das polarisierte Bild bezüglich der folgenden Aussage: „Ich habe schon einmal erlebt, dass eine andere Person auf Listenplatz eins gesetzt wurde, weil diese Person bessere Kontakte zu Mitgliedern der Kommission hatte“. Diese Behauptung wird der Tendenz nach entweder verneint oder bestätigt: So sagen 50,1 % der Professoren und 44,2 % der Professorinnen, dass dies (überhaupt) nicht zutrifft, während 41,0 % der Professoren und 46,5 % der Professorinnen (voll und ganz) zustimmen. Hier fällt ebenfalls auf, dass anteilig mehr Frauen als Männer diesen Eindruck haben.

Informelle Absprachen – Erfahrungen aus Sicht der BewerberInnen

In der Online-Befragung gibt es neben direkten Fragen nach informellen Netzwerken in Antworten auf offene Fragen Hinweise, dass informellen Kontakten eine große Bedeutung in den Berufungsverfahren zukommt.

Gut ein Drittel der Professorinnen und knapp zwei Fünftel der Professoren geben an, dass sie informelle Kontakte zu Mitgliedern der Berufungskommission hatten (unabhängig davon, ob sie diese einflussnehmend genutzt haben). Die informellen Kontakte sind in (kleinen) Fachkreisen nichts Außergewöhnliches, sondern gehören zu einer guten Vernetzung innerhalb der Scientific Community, jedoch ist es überraschend, dass Männer nur etwas häufiger als Frauen diese Verbindungen besitzen. Das unterstützt aber auch den Befund, dass Frauen durchaus gut vernetzt sind (vgl. Kap. 3.7.1), sodass auch sie mittlerweile über gewinnbringende Kontakte verfügen.

In der sich anschließenden Frage, ob die ProfessorInnen diese informellen Kontakte auch genutzt haben, wird deutlich, dass sich Frauen eher als Männer davor scheuen, diese zu nutzen. Über zwei Fünftel der Professorinnen (41,7 %) und über ein Drittel (36,3 %) der Professoren geben an, dass sie die informellen Kontakte zur Berufungskommission nicht nutzten.

Gleichzeitig dienten sie bei über der Hälfte der Professorinnen und Professoren am häufigsten dazu, sich über den Verfahrensstand zu informieren. Der Wunsch nach mehr Informationen (während eines Berufungsverfahrens) spielt somit auch hier eine wesentliche Rolle und wird möglicherweise bei Frauen durch die Kontaktaufnahme mit der Gleichstellungsbeauftragten ausgeglichen.

Des Weiteren haben Professorinnen (15,1 %) etwas häufiger als Professoren (18,5 %) informelle Kontakte genutzt, um die Kriterien zur Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber zu erfahren. Ein Teil hat sich über die Interessen von Kommissionsmitgliedern an der zu besetzenden Professur informiert. Wenige erkundigten sich nach der Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter – Professoren (5,9 %) häufiger als Professorinnen (2,9 %).

3.4.2 Besetzung der Berufungskommissionen nach Geschlecht

Die befragten ProfessorInnen geben mit Blick auf die Berufungsverfahren der letzten zehn Jahre, an denen sie in unterschiedlicher Form teilgenommen haben, folgende Rückmeldung zur Besetzung von Berufungskommissionen nach Geschlecht an: Der überwiegende Teil (sowohl drei Viertel der Männer als auch der Frauen) bestätigt auf der Basis der eigenen Erfahrungen, dass die Kommissionen nicht paritätisch besetzt waren und mehr Männer als Frauen ihnen angehörten. Ebenfalls übereinstimmend geben nur 15,2 % der Professorinnen und Professoren an, insgesamt eher paritätisch besetzte Kommissionen erlebt zu haben.

Das Ergebnis zur Besetzung der Berufungskommissionen ist wenig überraschend, da sich hier die ungleichen Geschlechterverhältnisse der Hochschulen widerspiegeln. Im Folgenden wird das Untersuchungsergebnis im Hinblick auf die Hochschul- und Fächerkultur weiter ausdifferenziert:

Hochschulart: Eine Differenzierung der Ergebnisse nach Hochschulart ergibt, dass die befragten ProfessorInnen an den Universitäten (einschließlich der Universitätskliniken) mit 80,4 % mehrheitlich Männer

Tab. C 3.6: Besetzung der Berufungskommissionen nach Geschlecht

Besetzung der Kommissionen: Männer- und Frauenanteile	Professorinnen (n = 425)		Professoren (n = 1.246)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Mehr Männer als Frauen	324	76,2 %	944	75,9 %
Paritätisch	58	13,6 %	196	15,7 %
Mehr Frauen als Männer	16	3,8 %	15	1,2 %
Ausschließlich Männer	6	1,4 %	23	1,8 %
Ausschließlich Frauen	2	0,5 %	0	0,0 %
Trifft für mich nicht zu	8	1,9 %	40	3,2 %
Weiß nicht mehr	11	2,6 %	28	2,2 %

Quelle: Online-Befragung, Frage 23: „Bitte denken Sie nun an alle Berufungsverfahren der letzten 10 Jahre, an denen Sie in irgendeiner Form teilgenommen haben: Wie waren die Kommissionen in diesen Verfahren in Bezug auf den Anteil von Männern und Frauen mehrheitlich besetzt?“ (Rundungsfehler wurden behoben).

als Mitglieder von Berufungskommission angetroffen haben; an den Fach- und Kunsthochschulen sind es 68,7%. Aufgrund des hohen Männeranteils verwundert es nicht, dass ein Teil der befragten Professorinnen ein stärkeres Fremdheitsgefühl in Bewerbungs- und Berufungsverfahren äußert. An den Kunst- und Musikhochschulen trafen mit 22,9% und an den Fachhochschulen mit 20,4% die befragten ProfessorInnen ca. doppelt so häufig wie an Universitäten (11,6%) auf geschlechterparitätisch besetzte Berufungskommissionen.

Fächergruppen: Das soeben nach Hochschulart differenzierte Ergebnis hängt zweifellos mit den unterschiedlichen Fächer- und Studienangeboten je Hochschulart zusammen (so sind bspw. die Ingenieurwissenschaften an den Fachhochschulen und die Kunstwissenschaften stärker an Kunsthochschulen vertreten). Sehr deutlich ist das Ergebnis in den Fächergruppen Naturwissenschaften/Mathematik (87,0%) und den Ingenieurwissenschaften (83,1%); hier treffen Bewerberinnen und Bewerber in den Berufungsverfahren fast ausnahmslos mehrheitlich auf Männer. Doch auch in den Fächergruppen mit insgesamt mehr Frauen sieht es ähnlich aus: So geben die Befragten aus der Fächergruppe der Sprach- und Kulturwissenschaften mit 72,2% und aus der Kunst/den Kunstwissenschaften mit 65,8% an, dass die Berufungskommissionen mehrheitlich mit Männern besetzt waren. Selbst in diesen Fächergruppen sind laut Angaben der Befragten nicht einmal ein Viertel der Kommissionen geschlechterparitätisch besetzt; entsprechende Anteile liegen in den Sprach- und Kulturwissenschaften bei 19,2% und in der Kunst/den Kunstwissenschaften bei 24,2%.

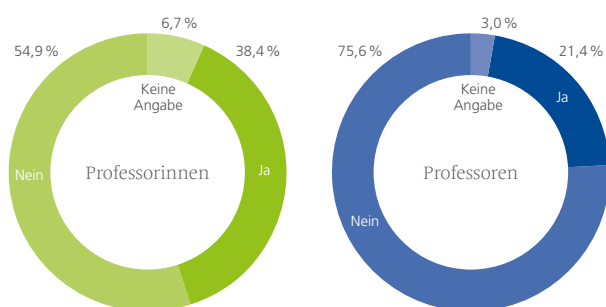
3.4.3 Diskriminierungserfahrungen in Berufungsverfahren

Im Weiteren wurden die Professorinnen und Professoren danach gefragt, ob sie sich als Bewerberin oder als Bewerber in einem Berufungsverfahren aufgrund von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Hautfarbe, Herkunft, Religion, Behinderung, Krankheit oder Elternschaft diskriminiert gefühlt haben.

Die Gesamtgruppe der Befragten hat dies zu fast drei Viertel verneint (70,4%). Die Antwort auf die Frage variiert stark nach Geschlecht. Die Abb. C 3.5 zeigt, dass sich die befragten Frauen (38,4%) wesentlich häufiger als Männer (21,4%) in Berufungsverfahren diskriminiert gefühlt haben. Interessant ist, dass der häufigste

Abb. C 3.5: Diskriminierungserfahrungen in Berufungsverfahren nach Geschlecht

Haben Sie sich schon einmal in einem Berufungsverfahren diskriminiert gefühlt?



Quelle: Online-Befragung, Frage 30: „Haben Sie sich schon einmal in einem Berufungsverfahren aufgrund eines der folgenden Kriterien diskriminiert gefühlt?“ In der Abbildung wird die Angabe eines oder mehrerer Diskriminierungsgründe (siehe Tab. C 3.7) unter „Ja“ zusammengefasst.

Grund für Diskriminierungserfahrungen bei beiden Geschlechtern der gleiche ist: Von den Befragten, die sich diskriminiert fühlten, geben Frauen (60,2%) und Männer (44,9%) an erster Stelle eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts an. Dies ist ein bemerkenswertes Ergebnis, da es auf unterschiedliche Sichtweisen von Geschlechtsdiskriminierung zu verweisen scheint. An zweiter Stelle nennen die Professorinnen (41,0%) und Professoren (33,3%), die über Diskriminierung berichten, eine Benachteiligung aufgrund des Alters. An dritter Stelle wird von den Professorinnen die Elternschaft als Diskriminierungsgrund genannt. Dies ist ein zentrales Ergebnis: Die befragten Professorinnen geben an, als (potenzielle) Mütter mit 26,1% mehr als fünf Mal häufiger Benachteiligungen in Berufungsverfahren als die befragten Professoren als (potenzielle) Väter (4,5%) erlebt zu haben.

Diskriminierung aufgrund von Geschlecht

Der häufigste Grund, warum Männer sich aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert fühlen, ist die Bevorzugung von Frauen aus Gleichstellungsgründen. Dies wird an der folgenden exemplarischen Aussage deutlich:

„Die Parität zwischen weiblichen und männlichen Professoren wird auf Kosten EINER Generation von Männern hergestellt. Das führt zu erheblichen, bewusst in Kauf genommenen Benachteiligungen von Männern und hat mit Qualifikationen nichts zu tun“ (m 822, F31).

Tab. C 3.7: Diskriminierung in Berufungsverfahren

Diskriminierung aufgrund von ...	Professorinnen (n = 161)		Professoren (n = 267)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Geschlecht	97	60,2 %	120	44,9 %
Alter	66	41,0 %	89	33,3 %
Elternschaft	42	26,1 %	12	4,5 %
Herkunft	15	9,3 %	25	9,4 %
Religion	6	3,7 %	10	3,7 %
Wissenschaftlicher Schulbildung	6	3,7 %	10	3,7 %
Weltanschauung/politischen Ansichten	4	2,5 %	7	2,6 %
Behinderung	2	1,2 %	3	1,1 %
Krankheit	2	1,2 %	0	0,0 %
Sexueller Orientierung	1	0,6 %	1	0,4 %
Hautfarbe	1	0,6 %	0	0,0 %
Anderes	22	13,7 %	46	17,2 %

Quelle: Online-Befragung, Frage 30: „Haben Sie sich schon einmal in einem Berufungsverfahren aufgrund einer der folgenden Kriterien diskriminiert gefühlt?“ (Mehrfachnennungen möglich. Tabelle berücksichtigt ausschließlich Antworten, die über Diskriminierung berichten).

Diese empfundene Benachteiligung von Männern und unterstellte Bevorzugung von Frauen wird aus männlicher Sicht zwar kritisch, aber z. T. auch als nachvollziehbar bewertet:

„Die Hochschulen haben einiges nachzuholen, was die Gleichstellung betrifft. In zwei Verfahren hatte ich das Gefühl, als Mann keine wirkliche Chance zu haben, was aber verständlich war, da die Hochschule nur eine oder gar keine Professorin im Team hatte. Insofern ist die Diskriminierung für mich ärgerlich, aber insgesamt nachvollziehbar“ (m 288, F31).

Interessanterweise nimmt nicht etwa die jüngere Generation der Professoren eine kritischere Haltung ein. Dies wäre zu vermuten, da sie während der Einführung von Maßnahmen wie der Frauenförderung, Quotierung und Bevorzugung von Frauen bei gleicher Qualifikation, wie sie das 1999 in Kraft getretene Landesgleichstellungsgesetz vorgibt, ihre Hochschulkarriere begannen. Eine Analyse der Daten nach Alter und Geschlecht kommt stattdessen zu dem Ergebnis, dass sich ältere Professoren stärker aufgrund des Geschlechts diskriminiert fühlen als jüngere. Dies gilt äquivalent für die Professorinnen.

Die Frauen wiederum begründen ihre Diskriminierung aufgrund des Geschlechts mit der Bevorzugung von Männern. Professorinnen beziehen sich z. T. ebenfalls auf Frauenförderung und Quotierung, jedoch aus einer anderen Perspektive. Sie bemängeln, dass sie häufig Diskriminierungen in Berufungsverfahren erlebt haben, indem sie nur zum Schein als

sogenannte „Quoten“- oder „Alibifrau“ eingeladen wurden, wie dies in der Aussage einer Professorin deutlich wird:

„Es mussten genauso viele Frauen wie Männer eingeladen werden, sodass die Kommission schon von vornherein mit der Einstellung kam, das ist jetzt ein Quotenvortrag und mich ihr Desinteresse spüren ließ“ (w 1015, F31).

Die Kombination aus Diskriminierung qua Geschlecht und Mutterschaft wird in der folgenden Antwort sichtbar:

„Teilweise wurde mir offen, teilweise hinter verborgener Hand gesagt, dass man mich nur deswegen eingeladen hat, weil eine Frau eingeladen werden muss. In drei Berufungsverfahren wurde mir mitgeteilt, dass man keinesfalls eine Frau einstellen werde, und in zwei Verfahren wurde mir offen gesagt, dass man mir nicht glauben würde, dass ich trotz Kind die Stelle antreten würde – damals war meine Tochter aber bereits 17 Jahre alt“ (w 1170, F31).

Diskriminierung aufgrund von Alter

An zweiter Stelle der Benachteiligungen – sowohl bei den Professorinnen als auch bei den Professoren – steht die Diskriminierung aufgrund des Alters. Diese Altersdiskriminierung geht in beide Richtungen: Entweder ist die Bewerberin/der Bewerber zu alt, eine Einstellung würde höhere Kosten verursachen und eine Verbeamtung wäre aufgrund der Altersgrenze nicht mehr möglich oder die Bewerberin/der Bewerber

ber ist zu jung und es wird ihr/ihm nicht zugetraut, im Zuge der Professur auch eine Führungsposition einzunehmen, wie dies die folgende Erfahrung eines Professors widerspiegelt:

„Da ich bei meinen ersten Bewerbungen (nach abgeschlossener Habilitation) unter 30 Jahre alt war, wurde mir mehrfach zu verstehen gegeben, dass ich damit zur ‚Führung eines Lehrstuhls‘ doch wohl noch etwas jung sei – dies trotz Erfahrung mit der Leitung auch großer Teams in meiner Zeit in der Wirtschaft“ (m 1020, F31).

Diskriminierung aufgrund von Elternschaft

Die Diskriminierung aufgrund von Elternschaft zeichnet ein geschlechterdifferentes Bild. Sie wurde von Frauen als dritthäufigster Grund für Diskriminierung in Berufungsverfahren angegeben, bei Männern spielte sie dagegen kaum eine Rolle. Ein kleiner Teil der Befragten hat zudem Aufschluss darüber gegeben, warum sie sich diskriminiert gefühlt haben:

„Die Frage eines Umzugs mit Kindern in ein anderes Bundesland wurde vom Vorsitzenden thematisiert als Grund, warum ich sowieso nicht kommen würde“ (m 43, F31).

„In mehreren Verfahren wurde laut angezweifelt, dass ich aufgrund meiner Kinderzahl meine Arbeit angemessen ausführen könnte“ (w 44, F31).

„Ich war gerade Mutter geworden und wurde gefragt, ob ich nicht lieber noch etwas warten wolle mit den Bewerbungen auf Professuren, bis sicher ist dass 1.) ich kein weiteres Kind bekomme und 2.) bis sicher ist, dass ich auch weiterhin als Mutter beruflich erfolgreich bin. Einem Mann hätte man sicher zur Geburt des Kindes gratuliert ...“ (w 311, F31).

Über 80 % der Professorinnen und Professoren, die Eltern sind, waren bereits vor der Berufung auf ihre erste Professur Mütter bzw. Väter.²⁴ Die große Mehrheit der befragten Eltern ging also bereits als Mütter und Väter in die Bewerbungs- und Berufungsverfahren hinein. Diejenigen Frauen und Männer, die bereits vor ihrer Berufung Kinder hatten, fühlten sich aufgrund ihrer Elternschaft häufiger diskriminiert, wobei der Frauenanteil (26,1 %) den Männeranteil (4,5 %) stark übersteigt. Hierdurch wird deutlich, dass

²⁴ Frage 15: "Hatten Sie bereits vor Ihrer ersten Berufung auf eine Professur Kinder? (Respektive Annahme einer Vertretungsprofessur oder Erhalt einer apl. Professur)".

die befragten Wissenschaftlerinnen, die Mütter sind, in ihrer Karriere und in den Bewerbungs- und Berufungsverfahren wesentlich häufiger Diskriminierungen ausgesetzt waren als Väter. Dieser Befund passt zu dem Ergebnis, nach dem drei Mal so viele Frauen wie Männer angeben, ihnen seien unzulässige Fragen während des Bewerbungsverfahrens gestellt worden (s. Kap. 3.4.1). Zugleich wird hier eine Verletzung des Landesgleichstellungsgesetzes deutlich, in dem es heißt: „Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig“ (LGG NRW § 9 Abs. 3).

Diskriminierung aufgrund von sozialer und regionaler Herkunft

An dritter Stelle wird als Diskriminierungsfaktor die eigene Herkunft aufgeführt (Nationalität, Regionalität, bildungsfernes Elternhaus). Hier kommt insbesondere der regionalen Herkunft eine große Rolle zu. So wird die Abwertung aufgrund des Sprechens in einem Dialekt (z. B. des Schwäbischen) betont oder die regionale mit „politischer“ Herkunft verknüpft. Eine Sozialisation in der ehemaligen DDR und der Ost-West-Konflikt zeigen in den Wissenschaftskarrieren der nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren (immer noch) deutliche Spuren.

Weitere Diskriminierungsfaktoren

Benachteiligungen aufgrund von Religion und Weltanschauung haben ein geringes Gewicht und weisen keine hohe Geschlechterdifferenz auf, dennoch kann diese Erfahrung im biografischen Kontext von hoher Wichtigkeit sein. Dies gilt ebenso für Benachteiligungen aufgrund von sexueller Orientierung, Hautfarbe, Krankheit oder Behinderung. Bezogen auf die Benachteiligung bzw. Gleichstellung von behinderten Menschen lassen sich Parallelen zur Frauenförderung ziehen, wie dies die folgende Erfahrung verdeutlicht:

„Als außergewöhnlich Gehbehinderter habe ich nach einem Bewerbungsverfahren aus der Kommission gehört, dass ich bewusst nicht in die engere Wahl der Vortragenden genommen wurde, da sonst ein Zwang für die Kommission bestehen würde, mich zu berufen. Das führt also genau zum Gegenteil der eigentlichen Intention der Gleichstellung Behinderter“ (m 1405, F31).

Hervorzuheben ist eine in der Wissenschaft spezifische Benachteiligung, die über bekannte Ausschlusskriterien wie Alter oder Geschlecht hinausgeht: Von

Tab. C 3.8: Diskriminierungserfahrungen nach Hochschulart und Geschlecht

Diskriminierungen nach Geschlecht und Hochschulart	Professorinnen				
	Universitäten (mit Kliniken) (n = 230)	Fachhochschulen (n = 137)	Kunsthochschulen (n = 23)	Gesamt (n = 390)	
	Prozent			Häufigkeit	Prozent
Nein, noch nie	54,3%	65,0%	69,6%	230	59,0%
<i>Diskriminierung erlebt. Ja, aufgrund von ...</i>					
Geschlecht	29,6%	19,0%	13,0%	97	24,9%
Alter	19,1%	13,1%	13,0%	65	16,7%
Elternschaft	12,6%	8,0%	8,7%	42	10,8%
Herkunft	5,2%	2,2%	0,0%	15	3,8%
Religion	1,7%	1,5%	0,0%	6	1,5%
Wissenschaftlicher Schulbildung	2,2%	0,7%	0,0%	6	1,5%
Weltanschauung/politischen Ansichten	1,7%	0,0%	0,0%	4	1,0%
Behinderung	0,0%	1,5%	0,0%	2	0,5%
Krankheit	0,4%	0,7%	0,0%	2	0,5%
Sexueller Orientierung	0,4%	0,0%	0,0%	1	0,3%
Hautfarbe	0,0%	0,7%	0,0%	1	0,3%
Anderes	6,1%	4,4%	8,7%	22	5,6%

	Professoren				
	Universitäten (mit Kliniken) (n = 705)	Fachhochschulen (n = 437)	Kunsthochschulen (n = 60)	Gesamt (n = 1.202)	
	Prozent			Häufigkeit	Prozent
Nein, noch nie	76,3%	79,9%	81,7%	936	77,9%
<i>Diskriminierung erlebt. Ja, aufgrund von ...</i>					
Geschlecht	10,4%	9,2%	11,7%	120	10,0%
Alter	8,8%	5,7%	3,3%	89	7,4%
Herkunft	2,1%	2,1%	1,7%	25	2,1%
Elternschaft	0,9%	1,1%	1,7%	12	1,0%
Religion	1,1%	0,5%	0,0%	10	0,8%
Wissenschaftlicher Schulbildung	1,1%	0,5%	0,0%	10	0,8%
Weltanschauung/politischen Ansichten	0,7%	0,5%	0,0%	7	0,6%
Behinderung	0,1%	0,5%	0,0%	3	0,2%
Sexueller Orientierung	0,0%	0,2%	0,0%	1	0,1%
Anderes	3,8%	4,1%	0,0%	45	3,7%

Quelle: Online-Befragung, Frage 30: „Haben Sie sich schon einmal in einem Berufungsverfahren aufgrund eines der folgenden Kriterien diskriminiert gefühlt?“ (Mehrfachnennungen möglich).

den Befragten wurde in vielfältiger Weise darauf hingewiesen, dass sie in Berufungsverfahren Benachteiligungen erfahren haben, da sie einer anderen wissenschaftlichen Denkrichtung zugeordnet wurden: „Durch die Art der Diskussion und Befragung wurde deutlich signalisiert, dass ich zu der falschen wissenschaftlichen Tradition bzw. Schule gehöre“ (m 91, F31). Oder: „In meinem Fach (Philosophie) kommt es häufig zu Diskrimi-

nierungen aufgrund der Zugehörigkeit zu konkurrierenden philosophischen Schulen. Davon war ich auch gelegentlich betroffen“ (m 1963, F31). Diese Benachteiligung betrifft einen etwa gleich großen Anteil von Männern und Frauen.

Tab. C 3.9: Beschreibung der Diskriminierungserfahrungen in Berufungsverfahren

Beschreibung der Diskriminierungserfahrungen	Professorinnen (n=151)		Professoren (n=256)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Männer bevorzugt, nur zum Schein als (Quoten-)Frau eingeladen	42	27,8 %	2	0,8 %
Eignung wegen Elternschaft infrage gestellt	34	22,5 %	8	3,1 %
Wertende Haltung/unpassende Fragen, Unterstellungen, Bemerkungen von Kommissionsmitgliedern	26	17,2 %	14	5,5 %
Zu jung	19	12,6 %	27	10,5 %
Zu alt, Alter als Hindernis bei der Verbeamtung	18	11,9 %	45	17,6 %
Flexibilität, Einsatzwille infrage gestellt	17	11,3 %	7	2,7 %
Fachkompetenz infrage gestellt	15	9,9 %	4	1,6 %
Fachlich weniger kompetente Bewerberin/weniger kompetenter Bewerber vorgezogen/trotz besserer Qualifikation nicht ausgewählt	11	7,3 %	29	11,3 %
Wissenschaftliche Schule/Fachrichtung nicht die „richtige“	11	7,3 %	15	5,9 %
Herkunft nicht die „richtige“ (regionale und nationale)	9	6,0 %	21	8,2 %
Konfession/Religionszugehörigkeit nicht die „richtige“	4	2,6 %	3	1,2 %
Geringschätzung von vorheriger Berufstätigkeit/praktischer Arbeit	3	2,0 %	9	3,5 %
Als FH-/PH-ProfessorIn von den Unis/im Berufungsverfahren ignoriert	3	2,0 %	2	0,8 %
Frauen bevorzugt (Quotenerfüllung), daher als Mann chancenlos	2	1,3 %	104	40,6 %
Fehlendes/„falsches“ Netzwerk	2	1,3 %	2	0,8 %
Zu teuer (auch: Drittmittel-, Prämienverlust)	1	0,7 %	13	5,1 %
Politische Ansichten	1	0,7 %	5	2,0 %
Sonstiges	16	10,6 %	31	12,1 %

Quelle: Online-Befragung, Frage 31: „Bitte beschreiben Sie, wieso Sie sich diskriminiert gefühlt haben“ (offene Frage, sortiert nach Häufigkeiten in den Antworten der Professorinnen).

3.4.4 Diskriminierung in Berufungsverfahren nach Hochschulart und Fächergruppen

Professorinnen und Professoren von Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen haben je nach Hochschulform unterschiedlich auf die Frage „Haben Sie sich schon einmal in einem Berufungsverfahren aufgrund eines der folgenden Kriterien diskriminiert gefühlt?“ geantwortet. Ein Vergleich der Universitäten, Fachhochschulen sowie Musik- und Kunsthochschulen zeigt²⁵, dass mehr ProfessorInnen an den Universitäten (29,1 %) angeben, in Berufungsverfahren Diskriminierungen erlebt zu haben als an Fach- (23,7 %) oder Musik- und Kunsthochschulen (21,7 %).

Universitäten: An den Universitäten steht das Geschlecht sowohl bei den Professorinnen als auch bei den Professoren als Diskriminierungserfahrung an erster Stelle. Eine differenzierte Betrachtung zeigt, dass Professorinnen an Universitäten (29,6 %) wesentlich häufiger von Diskriminierungen in Berufungsverfah-

ren aufgrund des Geschlechts berichten als Professoren an Universitäten (10,4 %). Der Unterschied beim Diskriminierungsfaktor „Alter“ wird von den Professorinnen (19,1 %) ebenfalls wesentlich häufiger als von den Professoren (8,8 %) genannt. Die Elternschaft als Diskriminierungsgrund steht bei den Professorinnen an dritter Stelle (12,6 %), wohingegen sie bei den Professoren verschwindend gering ausfällt (0,9 %).

Fachhochschulen: Aus den Fachhochschulen berichteten über ein Drittel der Professorinnen und fast ein Fünftel der Professoren, dass sie sich in Berufungsverfahren diskriminiert gefühlt haben. Es gab somit weniger Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen an, Diskriminierungen erfahren zu haben, als an Universitäten. Auch bei den Fachhochschulen steht das Geschlecht als Diskriminierungsgrund an erster und das Alter an zweiter Stelle. Das Geschlecht wurde auch von den Professorinnen an den Fachhochschulen (19,0 %) häufiger genannt als von den Professoren (9,2 %). Bei den Professorinnen spielt die Elternschaft als Diskriminierungsgrund in Berufungsverfahren an dritter Stelle (8,0 %) wieder eine wichtige Rolle, wohingegen sie bei den Professoren als sehr gering bezeichnet werden kann (1,1 %).

²⁵ Antworten ohne Angabe der Hochschulart wurden in der Tabelle nicht berücksichtigt. Die Tabelle hierzu findet sich im Anhang des Gender-Reports.

Musik- und Kunsthochschulen: Fast ein Drittel der Professorinnen und etwas weniger als ein Fünftel der Professoren an Musik- und Kunsthochschulen fühlten sich einmal in einem Berufungsverfahren diskriminiert. Es gaben somit, im Vergleich mit den Universitäten und Fachhochschulen, an den Musik- und Kunsthochschulen weniger ProfessorInnen an, in Berufungsverfahren benachteiligt worden zu sein. Die Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und Alter spielt bei den Professorinnen eine gleichwertige Rolle (13,0%), wohingegen die Professoren sich eher aufgrund des Geschlechts (11,7%) als des Alters (3,3%) diskriminiert gefühlt haben. Auch hier steht die Elternschaft als Diskriminierungsgrund bei den Professorinnen an dritter Stelle (8,7%), bei den Professoren liegt sie deutlich niedriger (1,7%).

Diskriminierung in Berufungsverfahren nach Fächergruppen

Professorinnen und Professoren der verschiedenen Fächergruppen²⁶ haben unterschiedliche Antworten auf die Frage „Haben Sie sich schon einmal in einem Berufungsverfahren aufgrund eines der folgenden Kriterien diskriminiert gefühlt?“ gegeben. Insgesamt wird im Vergleich der einzelnen Fächergruppen deutlich, dass sich die meisten ProfessorInnen in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (34,3%) sowie den Sprach- und Kulturwissenschaften (33,0%) in Berufungsverfahren diskriminiert gefühlt haben, die wenigsten berichten in den Ingenieurwissenschaften (19,7%) sowie den Naturwissenschaften und der Mathematik (21,5%), dass sie Diskriminierungen erlebt haben.

Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: Über die Hälfte der Professorinnen und ein Drittel der Professoren der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften gaben an, dass sie in einem Berufungsverfahren diskriminiert wurden. Die Professorinnen berichteten an erster Stelle von der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (23,8%), aber auch die Diskriminierung aufgrund des Alters (18,3%) und der Elternschaft (14,3%) wird von den Professorinnen häufig genannt. Bei den Professoren zeigt sich eine ähnliche Rangordnung mit Ausnahme der Diskriminierung aufgrund von Elternschaft, die mit 1,1% eine verschwindend geringe Rolle spielt.

²⁶ Die Tabelle hierzu findet sich im Anhang des Gender-Reports. Antworten ohne Angabe der Fächergruppen wurden in der Tabelle nicht berücksichtigt.

Sprach- und Kulturwissenschaften: Mehr als die Hälfte der Professorinnen und fast ein Drittel der Professoren der Sprach- und Kulturwissenschaften berichten, dass sie sich einmal in einem Berufungsverfahren diskriminiert gefühlt haben. In dieser Fächergruppe steht für Professorinnen das Geschlecht (25,3%) als Diskriminierungsgrund an erster Stelle. Der Unterschied zum zweiten Faktor – Diskriminierung aufgrund des Alters (20,5%) – ist bei den Professorinnen relativ gering.

Naturwissenschaften und Mathematik: In den Naturwissenschaften und der Mathematik geben fast die Hälfte der Professorinnen und weniger als ein Fünftel der Professoren an, dass sie in Berufungsverfahren Diskriminierungen erlebt haben. In keiner anderen Fächergruppe fühlen sich die befragten Professorinnen bei Berufungsverfahren stärker aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert (40,4%). Bei den Professoren fällt diese Nennung um 35 Prozentpunkte geringer aus. Dieses Ergebnis ist eindeutig: Die Vermutung liegt nahe, dass Berufungsverfahren in der Fächergruppe Naturwissenschaften und Mathematik durch einen *Gender Bias* zu Ungunsten von Bewerberinnen geprägt sind. Dies scheint sich durch den Diskriminierungsfaktor „Elternschaft“ zu bestätigen: Auch hier liegt der Frauenanteil mit 15,4% weit über dem Männeranteil von 1,5%.

Ingenieurwissenschaften: Mehr als ein Drittel der Professorinnen und fast ein Fünftel der Professoren der Ingenieurwissenschaften haben sich in einem Berufungsverfahren schon einmal diskriminiert gefühlt. Die Professorinnen dieser Fächergruppe haben den Grund ihrer Diskriminierung besonders häufig im Geschlecht (23,1%) gesehen. Bei den Professoren gibt es dagegen keinen bedeutenden Unterschied zwischen der Nennung des Faktors Geschlecht (7,1%) bzw. des Faktors Alter (6,3%). Sowohl die Professorinnen als auch die Professoren der Ingenieurwissenschaften haben sich aufgrund ihrer Herkunft eher diskriminiert gefühlt als aufgrund der Elternschaft.

Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften: In der Humanmedizin und den Gesundheitswissenschaften berichten fast zwei Fünftel der Professorinnen und ein Fünftel der Professoren, dass sie einmal im Berufungsverfahren diskriminiert wurden. Sowohl bei den Professorinnen (29,2%) als auch bei den Professoren (11,4%) macht die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts den bedeutendsten Faktor aus. Weiter

geben jeweils Professorinnen und Professoren dieser Fächergruppe zu gleichen Teilen an, aufgrund des Alters und der Elternschaft diskriminiert worden zu sein.

Kunst und Kunstwissenschaften: Fast ein Drittel der Professorinnen und ein Fünftel der Professoren der Kunst und Kunstwissenschaften gaben an, dass sie einmal im Berufungsverfahren diskriminiert wurden. In dieser Fächergruppe liegen das Alter (12,1 %) und die Elternschaft (12,1 %) als Diskriminierungsgrund bei den Professorinnen über dem Geschlecht (6,1 %), wohingegen sich die Professoren hier auffällig häufig aufgrund des Geschlechts (11,3 %) diskriminiert gefühlt haben.

Darüber hinaus bestand für die Befragten die Möglichkeit, explizit Diskriminierungserfahrungen zu beschreiben. Die Tabelle C 3.9 fasst die offenen Antworten zur Diskriminierung in Berufungsverfahren in kodierter Form zusammen.

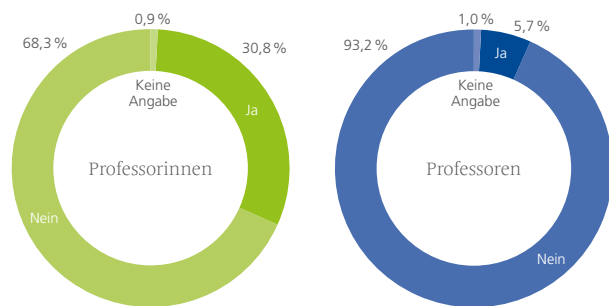
In der Zusammenschau zeigt sich, dass Frauen häufiger als Männer angeben, dass ihnen eine abwertende Haltung entgegengebracht wurde, ihnen unpassende Fragen gestellt und sie mit Unterstellungen seitens der Berufungskommissionsmitglieder konfrontiert wurden (17,2 %); dies gaben nur vergleichsweise wenige Professoren an (5,5 %). Ebenso ist der Frauenanteil in den Kategorien, in denen die Flexibilität, der Einsatzwille oder die Fachkompetenz in Berufungsverfahren in Frage gestellt wurde, deutlich höher als der Männeranteil. Eine Professorin beschreibt „Zweifel an meiner Kompetenz, eine W3-Professur als junge Frau ausfüllen zu können“ (w 1295, F31). Eine weitere Hochschullehrerin führt an: „Ich wurde bisher in jeder Kommission gefragt, ob ich an den Dienstort ziehen würde. Ich vermute, dass Männern solche Fragen eher nicht gestellt werden“ (w 758, F31). Es erklärt somit auch, warum ein Teil der Frauen die Aussagen zur Atmosphäre in Berufungsverfahren eher kritisch bewertet hat (s. Kap. 3.4.1).

3.4.5 Gleichstellungsbeauftragte in Berufungsverfahren

Ein zentrales Ergebnis der Online-Befragung ist, dass sich Frauen und Männer zu gleichen Teilen in Berufungsverfahren aufgrund des Geschlechts diskriminiert fühlen. Im Folgenden wird gefragt, ob die Professorinnen und Professoren jemals während eines Berufungsverfahrens Kontakt zur zuständigen Gleichstellungsbeauftragten aufgenommen haben.

Abb. C 3.6: Kontakt zur Gleichstellungsbeauftragten

Haben Sie schon einmal während eines Berufungsverfahrens Kontakt zur zuständigen Gleichstellungsbeauftragten aufgenommen?



Quelle: Online-Befragung, Frage 36: „Haben Sie schon einmal während eines Berufungsverfahrens Kontakt zur zuständigen Gleichstellungsbeauftragten aufgenommen?“

Insgesamt haben 87,0 % der Befragten keinen Kontakt zur Gleichstellungsbeauftragten gesucht. In Bezug auf den Unterschied zwischen Männern und Frauen, die sich an die Gleichstellungsbeauftragte gewandt haben, ergibt sich ein klarer Geschlechterunterschied:

Mit knapp einem Drittel (30,8 %) kontaktierten Professorinnen während eines laufenden Berufungsverfahrens fast fünf Mal häufiger die Gleichstellungsbeauftragte als Professoren (5,7 %). Das Ergebnis zeigt, dass die Kontaktaufnahme zur Gleichstellungsbeauftragten eher auf Seiten der Frauen geschieht. Gleichzeitig stellt sich die Frage, welchen Nutzen der Kontakt mit der Gleichstellungsbeauftragten während eines Berufungsverfahrens haben kann. Die Tabelle C 3.10, die ausschließlich auf den Angaben der Befragten basiert, die mit Ja geantwortet haben, stellt relevante Motive der Professorinnen und Professoren dar.

Fast zwei Drittel (60,6 %) der Professorinnen und knapp die Hälfte der Professoren nutzten während eines Berufungsverfahrens den Kontakt, um eine allgemeine Beratung zum Verfahren zu erhalten. Informationen zu den konkreten Berufungsverhandlungen haben jeweils ein Viertel der Professorinnen und Professoren durch Kontaktaufnahme gesucht. Den Verdacht auf Diskriminierung hat über ein Fünftel (22,0 %) der Professorinnen, aber nur knapp ein

Tab. C 3.10: Grund zur Kontaktaufnahme zur Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren

Grund Kontakt zu Gleichstellungsbeauftragten	Professorinnen (n = 132)		Professoren (n = 73)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Um allgemeine Beratung zum Verfahren zu bekommen	80	60,6 %	34	46,6 %
Um Informationen zum Verfahrensstand einzuholen	40	30,3 %	12	16,4 %
Um Beratung zu den Berufungsverhandlungen zu bekommen	32	24,2 %	18	24,7 %
Wegen Verdachts auf Diskriminierung im Verfahren	29	22,0 %	7	9,6 %

Quelle: Online-Befragung, Frage 36: „Haben Sie schon einmal während eines Berufungsverfahrens Kontakt zur zuständigen Gleichstellungsbeauftragten aufgenommen?“ (Mehrfachnennungen möglich, Tabelle berücksichtigt ausschließlich Antworten, die über Kontakte zur Gleichstellungsbeauftragten berichten).

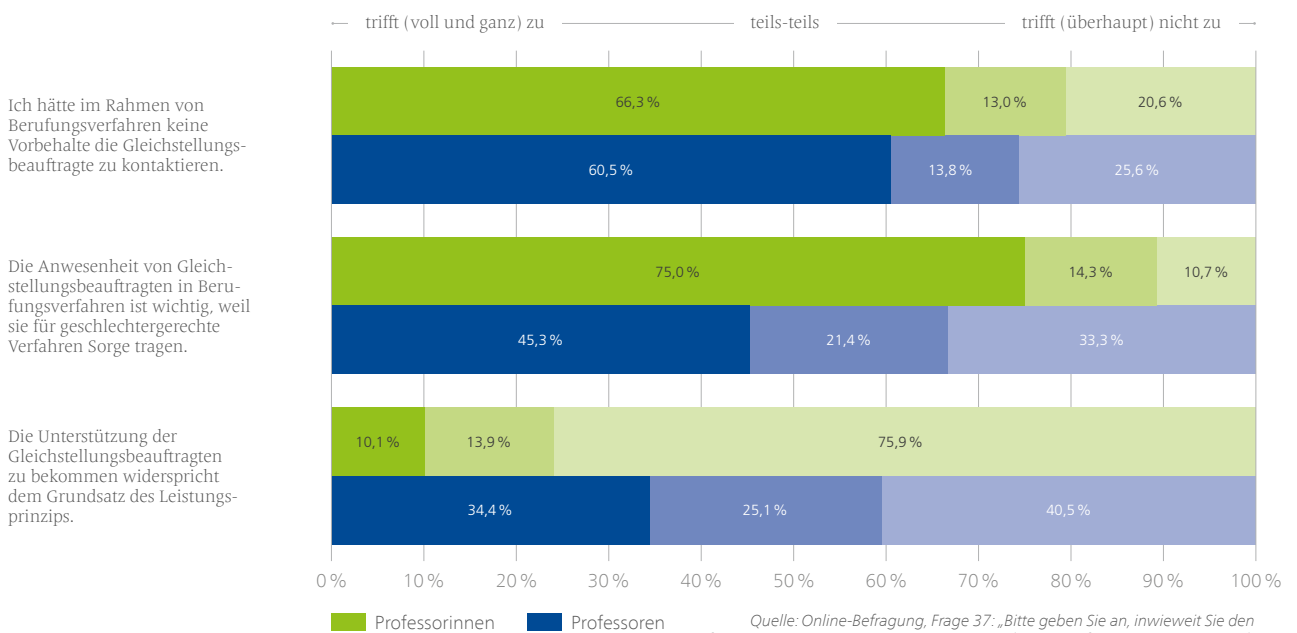
Zehntel (9,6 %) der Professoren als Grund für eine Kontaktierung der Gleichstellungsbeauftragten genannt.

Um zu überprüfen, ob besonders Professoren die Anwesenheit bzw. die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten kritisch sehen, wurde in einem nächsten Schritt die Einstellung zur Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten anhand von drei Aussagen untersucht. Diese Aussagen reichen von einer möglichen Kontaktaufnahme über die Anwesenheit in Berufungsverfahren bis zur Verletzung des Leistungsprinzips.

Mit großer Mehrheit hätten weder die Professorinnen (66,3 %) noch die Professoren (60,5 %) Vorbehalte, sich in Berufungsverfahren an die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden. In diesem Ergebnis wird deutlich, dass Professoren Gleichstellungsbeauftragte mittlerweile genauso als potenzielle Ansprechpartnerinnen in Berufungsverfahren betrachten wie Professorinnen. Trotz dieser hohen Anteile sowohl bei den befragten Frauen als auch bei den Männern wird die Anwesenheit von Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren unterschiedlich bewertet. Drei Viertel der Professorinnen (75,0 %) stimmen der fol-

Abb. C 3.7: Einstellungen zur Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren

Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen zustimmen oder nicht!



genden Aussage zu: „Die Anwesenheit von Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren ist wichtig, weil sie für geschlechtergerechte Verfahren Sorge tragen.“ Im Vergleich dazu teilen nur etwas weniger als die Hälfte der Professoren (45,3 %) diese Ansicht (was einen deutlichen Unterschied von 29,7 Prozentpunkten ausmacht). Diese ausgeprägte geschlechterdifferente Einschätzung verweist insbesondere darauf, dass Professorinnen und Professoren unterschiedliche Einstellungen zur Sicherung geschlechtergerechter Verfahren und der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten besitzen. Die Aussage „Die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten zu bekommen, widerspricht dem Grundsatz des Leistungsprinzips“ findet bei den Professoren mehr als dreimal so häufig Zustimmung wie bei ihren Kolleginnen (34,4 % der Professoren im Vergleich zu 10,1 % der Profes-

sorinnen). Damit ist ein wichtiger Vorbehalt gegen die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten benannt: die Sorge, dass das für die Wissenschaft so zentrale Kriterium der Leistung in den Hintergrund tritt. Gleichzeitig wird deutlich, dass dieser Vorbehalt zum größten Teil von den Professoren ausgeht. Drei Viertel der Professorinnen widersprechen dieser Behauptung, während eine ablehnende Haltung nur durch zwei Fünftel der Professoren geäußert wird. Festzuhalten ist, dass die Akzeptanz der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren nach Geschlecht stark differiert: Während Professorinnen und Professoren mehrheitlich keine Bedenken haben, Kontakt zur Gleichstellungsbeauftragten aufzunehmen, wird deren Anwesenheit in Berufungsverfahren von den Professoren kritischer bewertet.

Resümee

Die Mehrheit der Befragten empfand den Umgang mit ihnen als Bewerberin/Bewerber in Berufungsverfahren als anerkennend und wertschätzend, wobei dieser Aussage gut die Hälfte der Professorinnen und fast drei Viertel der Professoren zustimmen. Festhalten lässt sich demnach eine z. T. überaus geschlechterdifferente Erfahrung mit Bewerbungs-, Berufungs- und Besetzungsverfahren von Professuren. Professorinnen haben diese negativer erlebt als Professoren. Die unterschiedliche Wahrnehmung bezieht sich einerseits auf die Verfahren, die nach Ansicht der Professorinnen den Maßstäben von Sachlichkeit, Transparenz und Leistungsgerechtigkeit nicht entsprechen. Andererseits besteht der Verdacht, dass bei Berufungsentscheidungen andere Kriterien als Leistung und Bestenauslese (wie bspw. informelle Kontakte) im Vordergrund stehen.

Zudem wird in den Aussagen von einem Teil der Frauen die Wahrnehmung ihrer Sonderstellung in Bezug auf das Geschlecht deutlich. Diese Frauen haben (noch immer) den Eindruck, dass sie sich aufgrund des Geschlechts stärker beweisen müssen, und fühlen sich teilweise gegenüber der Berufungskommission als Fremde. Diese Einschätzungen der Beteiligten lassen sich als Hinweis auf systematische Benachteiligungen in Verfahren lesen. Darüber hinaus ist zu bedenken, dass in diese Auswertung nur die Aussagen derjenigen Wissen-

schaftlerInnen eingegangen sind, die auf dem Weg zur Professur letztlich erfolgreich waren. Es lassen sich daher noch größere Selektionseffekte innerhalb von Berufungsverfahren vermuten.

Noch immer spiegeln die Geschlechterverhältnisse in den Berufungskommissionen die Dominanz der Männer in der Hochschule wider. Tendenzen zu einer eher paritätischen Besetzung von Berufungskommissionen finden sich häufiger an Kunst- und Musikhochschulen sowie Fachhochschulen (jeweils zu einem Fünftel) und bei den stärker von Frauen besetzten Sprach- und Kulturwissenschaften und der Kunst/den Kunstwissenschaften (ein Fünftel bzw. ein Viertel). Klar ist jedoch: Solange der Anteil von Professorinnen nicht erhöht wird, kann eine stark von Professoren besetzte Berufungskommission kaum geschlechterparitätisch besetzt werden, denn die Parität sollte sich nicht nur durch die Statusgruppen „Studierende“ und „wissenschaftliche Mitarbeitende“ herstellen.

Professorinnen geben öfter an, in Berufungsverfahren negative Erfahrungen gemacht zu haben, als ihre männlichen Kollegen. Zwei Fünftel der jetzigen Professorinnen wurden mit Diskriminierungen in Berufungsverfahren konfrontiert, Männer dagegen nur zu knapp über einem Fünftel. Somit fühlten sich Frauen fast doppelt so häufig von Diskriminierungen in Berufungsverfahren betroffen wie Männer. Die häufigste erlebte Diskriminierung ist die aufgrund des Geschlechts – überraschenderweise auch bei Männern. Insbe-

sondere erleben Männer frauenfördernde Maßnahmen als diskriminierend.

Die Ergebnisse deuten aber darauf hin, dass Frauen vielfältigere Erfahrungen mit Diskriminierungen machen. Eine frauentypische Diskriminierung ist die aufgrund von (erwarteter und tatsächlicher) Mutterschaft, die in vielen Fällen immer noch als unvereinbar mit einer Professur angesehen wird. Auch berichten Professorinnen mehr als drei Mal so häufig wie ihre männlichen Kollegen, unangemessenen Fragen zu Familie und Partnerschaft ausgesetzt gewesen zu sein.

Professorinnen und Professoren machen unterschiedliche Erfahrungen in Berufungsverfahren. Besonders der Vortrag und das Gespräch mit der Berufungskommission sind Situationen, in denen Männer und Frauen nach eigenen Angaben oft verschieden behandelt werden. Doch Frauen nehmen vermehrt Möglichkeiten wahr, sich gegen Benachteiligungen zu wehren, und kontaktieren die Gleichstellungsbeauftragten bzw. würden es tun. Die Arbeit und die Präsenz der Gleichstellungsbeauftragten werden von Frauen stärker geschätzt als von Männern.

3.5 HALTUNGEN ZUR BEVORZUGUNG VON FRAUEN NACH DEM LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ IN BERUFUNGSVERFAHREN

Da sich die Diskriminierungserfahrungen im Kontext von Professur und Beruf zwischen Männern und Frauen insbesondere an den Fragen der Benachteiligung/Bevorzugung von Frauen bzw. Männern festmachen, werden im Folgenden zunächst die Einstellungen nordrhein-westfälischer Professorinnen und Professoren zur Frauenförderung und Frauenquote auf der Basis des nordrhein-westfälischen Landesgleichstellungsgesetzes untersucht.

„Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden“ (LGG § 1 Abs. 2). Um den Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts juristisch entgegenwirken zu können, verabschiedete der nordrhein-westfälische Landtag – auch auf Initiative von parlamentarischen und außerparlamentarischen Frauenbewegungen hin – das Landesgleichstellungsgesetz. Das „Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und

Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG)“ trat im Jahr 1999 in Kraft und schließt die Hochschulen in seinen Geltungsbereich ein (siehe § 2 Abs. 1). Das Gesetz „dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen“ (§ 1 Abs. 1).

Das LGG wirkt in die Ausschreibungs- und Berufungsverfahren hinein. Im Regelfall findet sich im Ausschreibungstext einer zu besetzenden Professur ein entsprechender Hinweis auf das Landesgleichstellungsgesetz. So lautet bspw. der Zusatz jeder öffentlichen Ausschreibung einer Professur an der Universität Duisburg-Essen: „Bei gleicher Qualifikation werden Frauen nach Maßgabe des Landesgleichstellungsge-

Tab. C 3.1.1: Haltung der Professorinnen/Professoren zur bevorzugten Berücksichtigung von Frauen nach LGG

Bevorzugung von Frauen Haltung ist eher ...	Professorinnen (n = 429)		Professoren (n = 1.271)		Gesamt (n = 1.700)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Zustimmend	240	56,0 %	454	35,7 %	694	40,9 %
Zustimmend, aber ...	64	14,9 %	152	12,0 %	216	12,7 %
Indifferent	20	4,7 %	62	4,9 %	82	4,8 %
Ablehnend, aber ...	7	1,6 %	31	2,4 %	38	2,2 %
Ablehnend	70	16,3 %	488	38,4 %	558	32,8 %
Keine Angabe und Sonstiges	28	6,5 %	84	6,6 %	112	6,6 %

Quelle: Quelle: Online-Befragung, Frage 38: „Wie stehen Sie zu der folgenden gesetzlichen Vorgabe für Einstellungs- und Berufungsverfahren: „Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“ (Rundungsfehler in der Tabelle wurden behoben).

Tab. C 3.12: Diskriminierung in Berufungsverfahren und Haltung zum LGG

Bevorzugung von Frauen Haltung dazu ist eher ...	Professorinnen (n = 97)		Professoren (n = 120)		Gesamt (n = 217)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Zustimmend	53	54,6%	21	17,5%	74	34,1%
Zustimmend, aber ...	19	19,6%	17	14,2%	36	16,6%
Indifferent	4	4,1%	7	5,8%	11	5,1%
Ablehnend, aber ...	2	2,1%	2	1,7%	4	1,8%
Ablehnend	16	16,5%	65	54,2%	81	37,3%
Keine Angabe und Sonstiges	3	3,1%	8	6,7%	11	5,1%

Quelle: Online-Befragung, Frage 38: „Wie stehen Sie zu der folgenden gesetzlichen Vorgabe für Einstellungs- und Berufungsverfahren: ‚Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“.

setzes bevorzugt berücksichtigt“. Für Ernennungen/Berufungen im Hochschulbereich errechnet sich der Geschlechterproporz/die Bevorzugung von Frauen über das gleiche Endgrundgehalt, die gleiche Amtsbezeichnung und denselben Fachbereich (vgl. Burkhardt 2007: 105).

Die Verabschiedung und die Einhaltung eines Gesetzes sind zwei verschiedene Faktoren. Es hängt wesentlich von der Akzeptanz geschriebener Gesetze ab, ob diese in der Praxis ihre Umsetzung finden oder durch „ungeschriebene“ Gesetze unterlaufen werden. Welche Meinungen zur Frauenförderung auf der Basis des Landesgleichstellungsgesetzes vertreten die Professorinnen und Professoren, die Berufungsverfahren im Zuge eines Selbstrekutierungsverfahrens durchführen? Um dies zu klären, wurde den nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren folgende Frage gestellt: „Wie stehen Sie zu der folgenden gesetzlichen Vorgabe für Einstellungs- und Berufungsverfahren: ‚Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“.

Aufbauend auf der These, dass die Aushandlungsprozesse „geschriebener“ und „ungeschriebener Gesetze“ in Berufungsverfahren entscheidenden Einfluss auf deren Geschlechtergerechtigkeit haben, wird der Fokus auf die Haltung der nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren zur Bevorzugung von Frauen durch die Vorgabe des LGG (§ 7 Abs. 2) gerichtet. Im Auswertungsprozess wurde jeder einzelnen offenen

Antwort ein Kode zugewiesen. Zusätzlich wurden die Aussagen der ProfessorInnen in einem zweiten Analyseschritt nach ihrer Haltung (zustimmende, ablehnende, indifferente Haltung)²⁷ kodiert.²⁸

Das Ergebnis ist unter Gender-Aspekten eindeutig. Während über die Hälfte (56,0%) der Professorinnen dem Quotierungspassus des LGG zustimmt, trifft dies lediglich auf gut ein Drittel ihrer männlichen Kollegen (35,7%) zu. Es erstaunt daher nicht, dass Professoren mit 38,4% eine ablehnende Haltung einnehmen, der Anteil bei den Professorinnen dagegen nur 16,3% beträgt.

Eine eher ambivalente Haltung (indifferent, zustimmend/ablehnend, aber ...) wird von 91 Professorinnen (21,6% aller Professorinnen) und von 245 ihrer männlichen Kollegen (19,3% aller Professoren) eingenommen, wobei den größten Teil die eher zustimmende Position („zustimmend, aber ...) ausmacht. Hervorzuheben ist, dass in der ambivalenten Position in der Tendenz eher eine positive Grundhaltung zum Frauenförderpassus deutlich wird, die Möglichkeiten der Umsetzung jedoch häufig kritisch – da in der Praxis nicht realisierbar – bewertet werden, wie dies in der folgenden Stellungnahme deutlich wird:

„Die gesetzliche Vorgabe ist sinnvoll. Allerdings wird sie nicht gelebt. Es lassen sich immer fachliche Gründe für eine Ablehnung einer Bewerberin finden“ (w 333, F38).

²⁷ „Weiß nicht“ und „keine Angabe“ ergaben sich aus dem restlichen Teil der Antworten.

²⁸ Dieses Analyseverfahren wurde gewählt, um aus dem direkten Datematerial – den Stellungnahmen der Professorinnen und Professoren – heraus inhaltlich begründete Haltungen und Einstellungen zum Frauenförderpassus des LGG gewinnen zu können. Den ProfessorInnen wurden somit nicht bereits Zustimmung, Ablehnung oder eine ambivalente Haltung als konkrete Antwortmöglichkeit vorgegeben, sondern diese Positionen wurden anhand der Kodierung der offenen Antworten erhoben.

In einer anderen Antwort werden die Vorbehalte so ausgedrückt:

„Die Formulierung ist wichtig, um den Wert der Gleichstellung der Geschlechter gesetzlich festzulegen. Sie hat einen diskursiven, aber keinen direkten praktischen Wert, weil nie bei zwei BewerberInnen die gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung bestehen wird“ (w 1876, F38).

Bei der bevorzugten Einstellung von Frauen mit gleicher Eignung, Befähigung und Leistung im Rahmen des LGG handelt es sich um eine Quotierungsbestimmung, die im Jahr 2013 bereits 14 Jahre Bestand hatte und – dies zeigen die Befragungsergebnisse – immer noch polarisiert.

Haltung zum LGG nach Diskriminierungserfahrung der Professorinnen und Professoren

Interessant ist es, einen Blick auf diejenigen zu richten, die sich in Berufungsverfahren aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert gefühlt haben (siehe Kap. 3.4.3). Welche Einstellung hat diese Gruppe zum Frauenförderpassus des Landesgleichstellungsgesetzes?

Professorinnen, die aufgrund ihres Geschlechts in Berufungsverfahren eine Benachteiligung erfahren haben, stimmen mit 54,6 % dem Frauenförderpassus zu, was in etwa der Antwort bei der Gesamtgruppe der Professorinnen entspricht, während Professoren, die sich aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert gefühlt haben, dies nur zu 17,5 % tun und mit 54,2 % den Frauenförderpassus des LGG ablehnen, womit sie dem Passus deutlich ablehnender gegenüberstehen als die Professorinnen, die keine Diskriminierung in Berufungsverfahren erlebt haben. Das Ergebnis deutet darauf hin, dass Wissenschaftler die Bevorzugung von Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren häufig als Benachteiligung des eigenen Geschlechts empfinden.

3.5.1 Zustimmung zu Bevorzugung von Frauen

Im Folgenden rückt wieder die Gesamtgruppe der befragten Professorinnen und Professoren in den Blick. Welche Positionierungen und Begründungen nehmen sie zur Bevorzugung von Frauen nach dem Landesgleichstellungsgesetz ein?

Die Auswertung der Befragungsergebnisse nach Geschlecht ergibt eine zustimmende Haltung durch 240 Professorinnen (56,0 % aller Professorinnen) und 454 Professoren (35,7 % aller Professoren). Professorinnen haben hiernach eine wesentlich positivere Einstellung zum Frauenförderpassus des LGG als ihre Kollegen. Diese wird häufig kurz und knapp mit Adjektiven wie „vernünftig“, „notwendig“ und „richtig“ und im Vergleich zu den ablehnenden Haltungen seltener mit ausführlichen Stellungnahmen zum Ausdruck gebracht. Dort, wo eine positive Einstellung zur Bevorzugung von Frauen ausführlicher begründet wird, führen die befragten Hochschullehrerinnen insbesondere die ungleichen Möglichkeiten von Frauen in Wissenschaft und Hochschule an. Eine Professorin beschreibt dies so:

„Da die Netzwerke, welche notwendig sind, um eine akademische Karriere zu machen, sehr stark männlich dominiert sind, haben Frauen es schwerer, gefördert zu werden, Stellen zu erhalten und publizieren zu können. Insofern erreichen weniger Frauen bei gleicher Eignung die Voraussetzungen, welche für einen Ruf notwendig sind. Deswegen ist dieses Gesetz richtig“ (w 575, F38).

Die zustimmende Einstellung basiert außerdem auf Erfahrungen in Bewerbungs- und Berufungsverfahren, wie dies an der Stellungnahme einer Professorin deutlich wird:

„Ich finde die Vorgabe richtig, da hierdurch die Berufungskommissionen zu qualifizierten Begründungen bei der Personalauswahl gezwungen werden“ (w 2126, F38).

Die Zustimmung zur Frauenförderung bei den Professoren beträgt rund ein Drittel. Auch wenn dies für den einzelnen Wissenschaftler bedeuten kann, dass eine Frau bevorzugt eingestellt wird, erhält der Frauenförderpassus dennoch Bestätigung. Dies wird in der Aussage eines jungen Professors erkennbar²⁹:

„Ist schon in Ordnung, auch wenn es für mich persönlich negative Folgen haben könnte“ (m 64, F38).

²⁹ Einschränkung muss an dieser Stelle nochmals betont werden, dass es sich bei den Befragten um Professoren handelt, deren Hochschulkarriere gelungen ist, und nicht etwa um Wissenschaftler, die sich noch auf dem Weg zur Professur und somit in stärkerer Konkurrenz zu Wissenschaftlerinnen befinden.

Tab. C 3.13: Einstellungen zur Bevorzugung von Frauen (LGG § 7 Abs. 2)

Einstellungen zur Bevorzugung von Frauen bei gleicher Leistung (LGG § 7, Abs. 2)	Professorinnen (n = 429)		Professoren (n = 1.271)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Gleiche Qualifikationen gibt es nicht/Qualifikationen sind nicht objektiv messbar	41	9,6%	173	13,6%
Auswahlkriterium muss die Qualifikation sein, nicht das Geschlecht/Berufung muss nach Leistung erfolgen	23	5,4%	130	10,2%
Gesetzliche Vorgabe führt zur Diskriminierung von Männern	5	1,2%	115	9,0%
Gesetzliche Vorgabe ist kontraproduktiv und schadet den Frauen/fördert den (Ver-)Ruf als „Quotenfrau“	32	7,5%	70	5,5%
Gesetzliche Vorgabe ist reine Rhetorik/schwammig formuliert und beliebig dehnbar	17	4,0%	58	4,6%
Widerspricht dem Gleichbehandlungsgebot des Grundgesetzes	9	2,1%	54	4,2%
Forderung nach geschlechtsneutraler Formulierung, die das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt	12	2,8%	49	3,9%
Forderung nach Quoten, die sich an fachspezifische Geschlechterverhältnisse anlehnen	9	2,1%	48	3,8%
Kritik am Passus „sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“	21	4,9%	23	1,8%
Bessere Alternativen zur Frauenförderung wie mehr Förderung für Familien/bevorzugte Einstellung für Eltern	7	1,6%	18	1,4%

Quelle: Online-Befragung, Frage 38: „Wie stehen Sie zu der folgenden gesetzlichen Vorgabe für Einstellungs- und Berufungsverfahren: ‚Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen‘ (Mehrfachnennungen möglich, sortiert in absteigender Rangfolge der Nennungen der Professoren).

Eine zustimmende Haltung kann auf unterschiedlichem Gerechtigkeitsempfinden basieren, wie dies die zwei folgenden Stellungnahmen verdeutlichen:

„Ich empfinde diese Verfahrensregel als fair gegenüber dem bisher über viele Jahrzehnte diskriminierten Geschlecht“ (k. A. 55, F38).

Solchem „Gerechtigkeitsempfinden“ wird ein „Rechtsempfinden“ gegenübergestellt:

„Als Staatsdiener erkenne ich die obenstehenden gesetzlichen Vorgaben als gültiges Recht an. Ich bin überzeugt davon, dass damit eine Rechtsprechung im Zweifelsfall stattfinden kann – ob damit Gerechtigkeit ausgeübt wird, ist eine andere Frage“ (m 435, F38).

In der Begründung einer zustimmenden Haltung wird häufig darauf hingewiesen, dass die gesetzliche Vorgabe unter der Voraussetzung gerechtfertigt ist, dass tatsächlich eine Bevorzugung bei gleicher Leistung stattfindet:

„Ich stimme dieser Regelung zu, dränge aber auf die Prüfung der ‚gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung!‘“ (m 1836, F38).

Die Einhaltung der Voraussetzung für die im weiteren Sinne festgelegte Quotierungsregelung gilt hier als unabdingbares Qualitätskriterium für Besetzungs- und Berufungsverfahren.

3.5.2 Ablehnende Haltungen zur Bevorzugung von Frauen

Eine ablehnende Haltung nehmen 70 Professorinnen (16,3 % aller Professorinnen) und 488 Professoren (38,4 % aller Professoren) ein. Die Ablehnung wird häufig mit den Adjektiven „falsch“, „unfair“ und „unsinnig“, aber auch mit heftigen Worten wie *„Bodenlose Unverschämtheit!“* (m 423, F38) oder politischen Zuspißungen wie *„Ich lehne jede Quotenregelung ab!“* (m 962, F38) beschrieben.

Für einen Professor handelt es sich bei dem LGG um ein *„ärgerliches Gesetz. Die Entscheidung sollte aufgrund von Kompetenzen fallen und nicht, um Proporz herzustellen“* (m 228, F38), für einen anderen ist es *„im akademischen Leben überflüssig und eine Beleidigung für qualifizierte Frauen“* (m 273, F38).

Neben der eindeutig zustimmenden oder ablehnenden Haltung äußern sich 336 (19,8 %) der Professorinnen ambivalent zum LGG. Obwohl der größte Teil davon das LGG grundsätzlich für richtig hält, gibt es

Tab. C 3.14: Einstellung zur Bevorzugung von Frauen nach Alter (LGG § 7 Abs. 2)

Bevorzugung von Frauen Haltung ist eher ...	Unter 40 Jahre			40-49 Jahre		
	Prof.innen (n = 69)	Prof. (n = 150)	Gesamt (n = 219)	Prof.innen (n = 202)	Prof. (n = 452)	Gesamt (n = 654)
Zustimmend	49,3 %	24,7 %	32,4 %	54,0 %	31,9 %	38,7 %
Zustimmend, aber ...	17,4 %	14,0 %	15,1 %	17,3 %	14,2 %	15,1 %
Indifferent	4,3 %	4,7 %	4,6 %	4,5 %	4,6 %	4,6 %
Ablehnend, aber ...	2,9 %	4,0 %	3,7 %	1,5 %	2,4 %	2,1 %
Ablehnend	15,9 %	42,0 %	33,8 %	16,3 %	39,4 %	32,3 %
Keine Angabe/Sonstiges	10,1 %	10,7 %	10,5 %	6,4 %	7,5 %	7,2 %

Bevorzugung von Frauen Haltung ist eher ...	50-59 Jahre			60 Jahre und älter		
	Prof.innen (n = 131)	Prof. (n = 468)	Gesamt (n = 599)	Prof.innen (n = 26)	Prof. (n = 197)	Gesamt (n = 223)
Zustimmend	58,8 %	40,4 %	44,4 %	73,1 %	41,1 %	44,8 %
Zustimmend, aber ...	12,2 %	10,9 %	11,2 %	3,8 %	7,6 %	7,2 %
Indifferent	5,3 %	5,1 %	5,2 %	3,8 %	5,1 %	4,9 %
Ablehnend, aber ...	1,5 %	2,4 %	2,2 %	0,0 %	1,5 %	1,3 %
Ablehnend	16,8 %	34,8 %	30,9 %	15,4 %	42,6 %	39,5 %
Keine Angabe/Sonstiges	5,3 %	6,4 %	6,2 %	3,8 %	2,0 %	2,2 %

Quelle: Online-Befragung, Frage 38: „Wie stehen Sie zu der folgenden gesetzlichen Vorgabe für Einstellungs- und Berufungsverfahren: ‚Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“

auch Befragte, die es eher ablehnen oder sich indifferent äußern. Allen gemein ist, dass sie das LGG, wie es heute Bestand hat und angewendet wird, kritisieren.

In der Übersicht (Tab. C 3.13) sind zentrale Argumentationen – die aus den offenen Antworten zusammengefasst und kodiert wurden – aufgelistet, die sich kritisch mit dem Frauenförderpassus des LGG auseinandersetzen.

3.5.3 Haltungen nach Alter, Hochschulart und Fächergruppe

Haltung nach Alter der Professorinnen und Professoren

Ist die Geschlechterfrage eine Generationenfrage? Nehmen jüngere Professorinnen und Professoren andere Positionen ein als ihre älteren Kolleginnen und Kollegen? Die altersspezifische Analyse der Einstellungen der befragten Professorinnen und Professoren kommt zu folgendem Ergebnis:

Je älter eine Professorin ist, desto positiver bewertet sie die Frauenförderung; beträgt die Zustimmung bei den unter 40-Jährigen 49,3 %, so liegt sie bei den Professorinnen, die älter als 60 Jahre sind, bei 73,1 %. Interessanterweise nehmen auch Professoren in einem höheren Lebensalter und somit mit längerer Berufstätigkeit eine positivere Haltung gegenüber der Be-

vorzugung von Frauen ein. Beträgt die Zustimmung bei den Professoren in der Altersgruppe unter 40 Jahre nur 24,7 %, so steigt sie bei unter 50-Jährigen auf 31,9 % und bei unter 60-Jährigen weiter auf 40,4 % an. Hiernach gilt: Je älter ein Professor ist, desto zustimmender ist seine Haltung zur Bevorzugung und Quotierung von Frauen, und je jünger ein Professor, desto ablehnender seine Einstellung.

Haltung nach Hochschulart

Lassen sich Unterschiede nach Art der Hochschulform feststellen? Gibt es an den Universitäten eine andere Einstellung zur Frauenförderung als an den Fachhochschulen oder den Kunsthochschulen? Die Ergebnisse zur Einstellung nach Hochschulart stellen sich wie folgt dar:

Universitäten: An den Universitäten wird tendenziell eine zustimmende Haltung gegenüber dem Frauenförderpassus des LGG vertreten (40,8 %). Professorinnen haben eher eine zustimmende Einstellung als Professoren: Während bei den Frauen dem Passus mit 52,8 % mehr als drei Mal so häufig uneingeschränkt zugestimmt wie er abgelehnt wird, teilen sich die uneingeschränkten, eindeutigen Antworten der Männer mit 36,5 % bzw. 36,0 % zu fast gleichen Teilen auf Zustimmung und Ablehnung auf.³⁰

³⁰ Aufgrund der sehr geringen Fallzahl (18 insgesamt) werden die Daten

Tab. C 3.15: Einstellung zur Bevorzugung von Frauen nach Hochschulart (LGG § 7 Abs. 2)

Bevorzugung von Frauen Haltung ist eher ...	Universitäten (mit Kliniken)			Fachhochschulen			Kunsthochschulen		
	Prof. innen (n = 256)	Prof. (n = 745)	Gesamt (n = 1.001)	Prof. innen (n = 148)	Prof. (n = 456)	Gesamt (n = 604)	Prof. innen (n = 24)	Prof. (n = 62)	Gesamt (n = 86)
Zustimmend	52,8%	36,5%	40,8%	60,7%	32,9%	39,7%	58,3%	46,7%	50,1%
Zustimmend, aber ...	17,2%	13,7%	14,6%	11,5%	9,9%	10,3%	12,5%	6,5%	8,1%
Indifferent	4,7%	5,0%	4,9%	3,4%	4,6%	4,3%	12,5%	6,5%	8,1%
Ablehnend, aber ...	2,7%	2,1%	2,3%	0,0%	3,3%	2,5%	0,0%	0,0%	0,0%
Ablehnend	15,6%	36,0%	30,8%	17,6%	43,2%	36,9%	16,7%	30,6%	26,7%
Keine Angabe/Sonstiges	7,0%	6,7%	6,8%	6,8%	6,1%	6,3%	0,0%	9,7%	7,0%

Quelle: Online-Befragung, Frage 38: „Wie stehen Sie zu der folgenden gesetzlichen Vorgabe für Einstellungs- und Berufungsverfahren: „Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“ (Rundungsfehler in der Tabelle wurden behoben).

Fachhochschulen: Auch an den Fachhochschulen steht die zustimmende Haltung an erster Stelle (39,7%, zustimmende und eingeschränkt zustimmende Antworten machen zusammen genau 50% aus). Die Diskrepanz der Haltungen zur Frauenquote zwischen den Professorinnen und Professoren an den Fachhochschulen ist jedoch hoch. So sprechen sich mehr als zwei Fünftel der FH-Professoren dagegen aus (43,2%, dem stehen 32,9% Zustimmung gegenüber) und deren Kolleginnen mehrheitlich dafür (60,7%, bei nur 17,6% Ablehnung).

Kunst- und Musikhochschulen: An den Kunst- und Musikhochschulen ist die Zustimmung zur bevorzugten Einstellung von Frauen im Rahmen des LGG insgesamt am höchsten (50,1%). Der Anteil der Professorinnen, die an den sieben Kunsthochschulen lehren und den Frauenförderpassus positiv bewerten, beträgt 58,3%, aber auch der Anteil der Professoren, die dem Passus klar zustimmen ist mit 46,7% am höchsten und die Diskrepanz zwischen den Geschlechtern am geringsten.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Unterschiede zum Frauenförderpassus des LGG nach Hochschulart erkennbar sind. So weisen die Fachhochschulen die höchste ablehnende Haltung und die Kunsthochschulen die höchste Zustimmung auf. Letztendlich kann hervorgehoben werden, dass die Professorinnen mehrheitlich – und dies gilt für alle Hochschularten – eine deutlich positivere Haltung einnehmen zum Frauenförderpassus des LGG als die Professoren.

aus den Universitätskliniken bei den Universitäten eingerechnet.

Haltung nach Fächerguppen

Welchen Einfluss haben die Fächerguppen auf die Einstellungen zur Bevorzugung von Frauen nach LGG? Gibt es bspw. einen Unterschied zwischen den Kultur- und den Technikwissenschaften? Innerhalb von Hochschule und Wissenschaft kommt den Fächern/Fächergruppen eine besondere Bedeutung zu, die Geschlechterkultur ist je nach Fachkultur spezifisch ausgeprägt. Da davon auszugehen ist, dass sich diese unterschiedlich gegenderten Fachkulturen in den Berufungsverfahren bemerkbar machen, ist es von besonderem Interesse, die Haltungen der nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren nach Fächerguppen differenziert zu betrachten. Im Folgenden wird eine solche Analyse vorgestellt.

Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: Innerhalb der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften nehmen die Professorinnen mit über der Hälfte (60,1%) eine wesentlich positivere Haltung gegenüber dem LGG ein als ihre Fachkollegen (35,2%). Während nur ein Achtel der Professorinnen (12,3%) eine ablehnende Einstellung vertritt, trifft dies auf zwei Fünftel der Professoren zu (39,0%).

Sprach- und Kulturwissenschaften: In den Sprach- und Kulturwissenschaften zeigt sich im Vergleich zur Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ein ähnliches Ergebnis: So ist die Zustimmung der Professorinnen mit 57,6% ebenfalls sehr hoch, der Anteil der Professoren übersteigt jedoch mit 46,4% die positiven Haltungen der Professoren aus den anderen Fächern.

Naturwissenschaften, Mathematik: Die Fächergruppe Naturwissenschaften, Mathematik weist eine niedrige Akzeptanz zur bevorzugten Einstellung von

Tab. C 3.16: Einstellung zur Bevorzugung von Frauen nach Fächergruppen (LGG § 7 Abs. 2)

Bevorzugung von Frauen Haltung ist eher ...	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften			Sprach- und Kulturwissenschaften		
	Prof.innen (n = 138)	Prof. (n = 287)	Gesamt (n = 425)	Prof.innen (n = 92)	Prof. (n = 153)	Gesamt (n = 245)
Zustimmend	60,1%	35,2%	43,3%	57,6%	46,4%	50,6%
Zustimmend, aber ...	15,2%	9,4%	11,3%	12,0%	16,3%	14,7%
Indifferent	2,2%	4,9%	4,0%	4,3%	4,6%	4,5%
Ablehnend, aber ...	2,2%	1,0%	1,4%	3,3%	2,0%	2,4%
Ablehnend	12,3%	39,0%	30,4%	16,3%	28,1%	23,7%
Keine Angabe/ Sonstiges	8,0%	10,5%	9,6%	6,5%	2,6%	4,1%

Bevorzugung von Frauen Haltung ist eher ...	Mathematik, Naturwissenschaften			Ingenieurwissenschaften		
	Prof.innen (n = 60)	Prof. (n = 270)	Gesamt (n = 330)	Prof.innen (n = 42)	Prof. (n = 368)	Gesamt (n = 410)
Zustimmend	41,7%	34,9%	36,0%	50,0%	32,1%	33,9%
Zustimmend, aber ...	25,0%	14,4%	16,4%	11,9%	11,4%	11,5%
Indifferent	8,3%	4,8%	5,5%	4,8%	4,1%	4,1%
Ablehnend, aber ...	1,7%	3,3%	3,0%	0,0%	2,7%	2,4%
Ablehnend	18,3%	37,0%	33,6%	26,2%	45,4%	43,5%
Keine Angabe/ Sonstiges	5,0%	5,6%	5,5%	7,1%	4,3%	4,6%

Bevorzugung von Frauen Haltung ist eher ...	Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften			Kunst, Kunstwissenschaften		
	Prof.innen (n = 25)	Prof. (n = 35)	Gesamt (n = 60)	Prof.innen (n = 37)	Prof. (n = 85)	Gesamt (n = 122)
Zustimmend	52,0%	31,4%	40,0%	67,6%	41,1%	49,1%
Zustimmend, aber ...	20,0%	5,7%	11,7%	8,1%	11,8%	10,7%
Indifferent	0,0%	8,6%	5,0%	10,8%	5,9%	7,4%
Ablehnend, aber ...	0,0%	5,7%	3,3%	0,0%	1,2%	0,8%
Ablehnend	24,0%	34,3%	30,0%	10,8%	31,8%	25,4%
Keine Angabe/Sonstiges	4,0%	14,3%	10,0%	2,7%	8,2%	6,6%

Bevorzugung von Frauen Haltung ist eher ...	Sport			Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften		
	Prof.innen (n=4)	Prof. (n=19)	Gesamt (n=23)	Prof.innen (n=6)	Prof. (n=11)	Gesamt (n=17)
Zustimmend	50,0%	31,6%	34,8%	66,6%	36,3%	47,1%
Zustimmend, aber ...	25,0%	0,0%	4,3%	16,7%	27,3%	23,5%
Indifferent	25,0%	10,5%	13,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Ablehnend, aber ...	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	18,2%	11,8%
Ablehnend	0,0%	52,6%	43,6%	16,7%	18,2%	17,6%
Keine Angabe/Sonstiges	0,0%	5,3%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%

Quelle: Online-Befragung, Frage 38: „Wie stehen Sie zu der folgenden gesetzlichen Vorgabe für Einstellungs- und Berufungsverfahren: „Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“.

Frauen im Rahmen des LGG auf (36,0%). Auch hier unterscheiden sich die zustimmenden Haltungen, wenn sie nach Geschlecht differenziert werden (Professorinnen = 41,7%, Professoren = 34,9%).

Ingenieurwissenschaften: In den Ingenieurwissenschaften stimmen die Professorinnen zur Hälfte zu (50,0%) und zu einem Viertel lehnen sie ab (26,2%). In keinem anderen Fach haben Professorinnen so häufig eine negative Haltung gegenüber dem LGG. Die Ablehnungsquote durch Professoren ist in den In-

genieurwissenschaften unter allen Fächergruppen die zweithöchste (45,4 %).

Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften: Die Professorinnen, die der Fächergruppe Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften angehören, beziehen zur Hälfte (52,0 %) eine zustimmende und zu einem Viertel (24,0 %) eine ablehnende Stellung und erreichen damit eine fast ebenso hohe Ablehnungsquote wie die Professorinnen aus den Ingenieurwissenschaften. Bei den Professoren liegt die Zustimmung etwas unter einem Drittel und die Ablehnung etwas über einem Drittel.

Kunst, Kunstwissenschaften: In der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaften ist die Zustimmung der Professorinnen zur bevorzugten Einstellung von Frauen am höchsten (67,6 %), wobei die Zustimmung der Kollegen (41,1 %) ebenfalls relativ hoch ist.

Sport: In der recht kleinen Fächergruppe Sport liegt die Zustimmung zum LGG durch die Professorinnen bei 50,0 %, während bei den Kollegen eine ablehnende Haltung vorzufinden ist (52,6 %).

Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften: Insgesamt haben in der ebenfalls kleinen Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften zwei Drittel der Professorinnen (66,6 %) eine positive und zu einem Sechstel (16,7 %) eine negative Einstellung, die Professoren stimmen nur zu einem Drittel zu.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Die Untersuchungsergebnisse belegen, dass die unterschiedlichen Fächergruppen mit ihren spezifischen Fachkulturen und ihrer spezifischen ProfessorInnenschaft unterschiedliche Einstellungen zum Frauenförderpassus des LGG aufweisen. So wird in den Fächergruppen Sport und Ingenieurwissenschaften insgesamt eine hohe Ablehnung (43,6 % und 43,5 %) deutlich, während die Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften sowie die Kunst, Kunstwissenschaften die zustimmendste Haltung mit 50,6 % und 49,1 % erkennen lassen. ProfessorInnen aus der Kunst und den Kunstwissenschaften befürworten den Frauenförderpassus des LGGs besonders, wohingegen die Professorinnen aus den Ingenieurwissenschaften sowie die Professoren aus der Fächergruppe Sport den Förderpassus des LGG sehr negativ bewerten.

Resümee

Die Haltung der nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren zum Frauenförderpassus des LGG ist sehr divers. Mehr Frauen als Männer stimmen dem Gesetz zu. Es zeigen sich besonders bei den Professoren nach Alter, Hochschulart und Fächern große Unterschiede. Vor allem jüngere Professoren, Professoren an Fachhochschulen sowie aus der Fächergruppe Sport und den Ingenieurwissenschaften lehnen das LGG stark ab, während ältere Professoren, Professoren an Kunst- und Musikhochschulen und aus der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaften das LGG positiv einschätzen. Professorinnen befürworten das LGG besonders deutlich, wenn sie an einer Fachhochschule unterrichten oder aus der Fächergruppe der Kunst, Kunstwissenschaften kommen. Sie lehnen es vermehrt ab, wenn sie den Ingenieurwissenschaften angehören. Die Begründungen, warum das LGG (eher) positiv oder (eher) negativ wahrgenommen wird, sind sehr verschieden. Auch wenn die Professorinnen das Gesetz mehrheitlich positiv einschätzen, stellen sie oft seine Umsetzung in Frage. Es wird deutlich, dass der Passus so formuliert wurde,

dass er in der Anwendung sehr dehnbar ist und die Intention des Gesetzes umgangen werden kann. Einig sind sich Professorinnen und Professoren darin, dass die Qualifikation als entscheidendes Auswahlkriterium einer Berufung dienen soll, dennoch stellt sich auch hier die Frage, wie diese gemessen wird und ob Frauen durch den Passus „bei gleicher Qualifikation“ nicht deutlich *besser* qualifiziert sein müssen, damit das LGG greift. Wenn Professoren das Gesetz (eher) befürworten, dann besonders, weil sie das Missverhältnis der Geschlechter in bestimmten Fächern auf der Ebene der Professuren erkennen, weil sie sehen, dass es strukturelle Probleme gibt, die Frauen daran hindern, in der Wissenschaft zu bleiben und auf eine Professur berufen zu werden (bspw. das Fehlen einer flexiblen Kinderbetreuung, die auf die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft ausgerichtet ist), oder weil sie generell der Meinung sind, dass der Frauenanteil erhöht werden muss. Wenn Professoren über eine (eher) ablehnende Haltung zum LGG verfügen, dann verstärkt aufgrund der Tatsache, dass ihrer Ansicht nach das Leistungsprinzip und nicht das Geschlecht entscheidend sein sollte; auch fühlen sie sich teilweise durch das LGG selbst diskriminiert.

3.6 BERUFUNGSVERFAHREN AUS SICHT DER MITGLIEDER EINER BERUFUNGSKOMMISSION

Standen bisher die Reflexionen der Professorinnen und Professoren bezogen auf die eigene Wissenschaftskarriere im Zentrum, wird nun danach gefragt, welche Erfahrungen und Einstellungen die HochschullehrerInnen als Mitglieder einer Berufungskommission gemacht haben. Hierdurch wird ein Perspektivwechsel vorgenommen: vom Verlauf der eigenen Wissenschaftskarriere bis zur Berufung auf eine Professur hin zum Gestalten von Hochschulkarrieren anderer und zur Besetzung von Professuren im Zuge von Berufungsverfahren.

Mitglied einer Berufungskommission

Die Antworten auf die Frage, ob die Hochschullehrerinnen und -lehrer bereits als Nicht-BewerberIn an Berufungsverfahren beteiligt waren und, wenn ja, in welcher Funktion, zeigen folgendes Ergebnis³¹: Von den Personen, die Positionen innerhalb eines Berufungsverfahrens innehatten, waren

- 88,2 % professorales Mitglied
- 56,7 % GutachterIn
- 54,5 % Kommissionsvorsitzende/r
- 35,1 % externes Mitglied
- 28,8 % Vertretung des wissenschaftlichen Mittelbaus

Fast alle ProfessorInnen der Befragung (bis auf die 11,2 % der ProfessorInnen, die angegeben haben, noch nicht an einer Berufungskommission beteiligt gewesen zu sein) haben zumindest als professorales Mitglied in einer Berufungskommission Entscheidungen über Ruferteilungen mit gefällt.

Wird die Geschlechterverteilung gesondert betrachtet, ergibt sich, dass etwas weniger als die Hälfte (45 %) aller Professorinnen, die bereits eine Funktion in Berufungskommissionen erfüllt haben, schon Kommissionsvorsitzende gewesen sind, bei den Professoren waren es knapp drei Fünftel (57,7 %). Als professorales Mitglied waren sowohl Professoren als auch Professorinnen fast gleich oft vertreten (86,3 % und 88,8 %). Die Hälfte der Frauen war bereits als Gutachterin tätig (49,2 %), bei den Männern waren es knapp drei Fünftel (59,3 %). Jeweils zu über einem Drittel geben die

Professorinnen (36,9 %) und Professoren (34,5 %) an, als externes Mitglied eines Berufungsverfahrens tätig gewesen zu sein. Ein Fünftel der Professorinnen hat die Funktion einer Gleichstellungsbeauftragten/eines Gleichstellungsbeauftragten in den Berufungskommissionen eingenommen, nur 0,5 % der Männer (6 Personen absolut). Häufiger dagegen sind Professoren in ihrer Funktion als Dekan in Berufungsverfahren zu finden (21,2 %). Dagegen ist nur jede zehnte Professorin bisher als Dekanin in einem Berufungsverfahren tätig gewesen.

3.6.1 Informelle Absprachen aus Sicht von Berufungskommissionen

Bei der Besetzung von Professuren und der Anerkennung im Fach sind neben fachlichen Kriterien informelle Netzwerke und Spielregeln innerhalb von Hochschul- und Wissenschaftsstrukturen von Bedeutung. Hierbei spielt auch die homosoziale Kooptation eine Rolle, mit der in diesem Zusammenhang die bevorzugte Berufung von ProfessorInnen gemeint ist, die dem eigenen Profil ähnlich sind.³² Diese Ähnlichkeit bezieht sich u. a. nicht nur auf die soziale Herkunft, sondern auch auf die Geschlechtszugehörigkeit.

In Anlehnung an die Frage zu informellen Kontakten an ProfessorInnen in ihrer Rolle als ehemalige Bewerberinnen und Bewerber auf Professuren (vgl. Kap. 3.4) wird diese Frage nun an die Hochschullehrenden gerichtet, um dieses Mal aus Sicht eines Berufungskommissionsmitglieds etwas über informelle Absprachen zu erfahren: „Gab es Verfahren, von denen Sie den Eindruck hatten oder wussten, dass das Ergebnis des Verfahrens informell abgesprochen war?“.

Etwas weniger als die Hälfte der Professorinnen und fast zwei Drittel der Professoren konnten keine Absprachen in den Berufungskommissionen feststellen. Letztendlich haben trotzdem zwei Fünftel der Professorinnen und fast 30 % der Professoren erlebt, dass innerhalb der Berufungskommission (möglicherweise) vorab vereinbart war, eine bestimmte Kandidatin/einen bestimmten Kandidaten zu berufen, was auch bedeuten kann, dass sie selbst ein Verfahren informell

³¹ Frage 45: „Zum Abschluss bitten wir Sie, die Perspektive zu wechseln. Waren Sie jemals in einer der folgenden Funktionen an Berufungsverfahren beteiligt?“ (Mehrfachnennungen möglich).

³² Homosozialität im Sinne von Selbstähnlichkeit – und dies bezieht sich auch auf die Geschlechtszugehörigkeit – dient nach Ohlendieck dazu, eine zuverlässigere Einschätzbarkeit zu erzielen (Ohlendieck 2003: 177).

mit abgesprochen haben. Über 80 % der vermuteten Absprachen innerhalb der Berufungskommission mündeten, sowohl nach der Erfahrung der Frauen als auch nach Erfahrung der Männer, darin, dass die Wunschkandidatin/der Wunschkandidat den Ruf erhielt. Ein Viertel (25,9 %) der Frauen bzw. ein Fünftel (21,0 %) der Männer gaben an, dass eine andere Kandidatin/ein anderer Kandidat berufen bzw. das Verfahren eingestellt wurde.

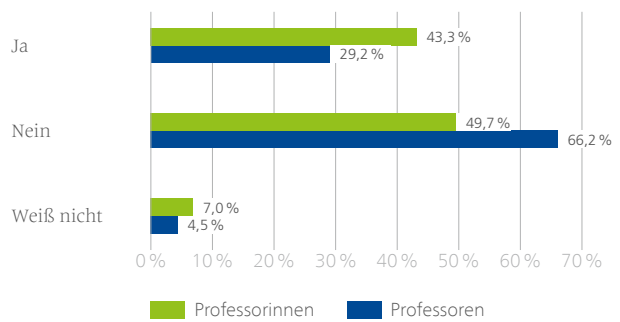
Beim Vergleich zwischen der Sicht auf informelle Kontakte in Berufungsverfahren als BewerberIn (vgl. Kap. 4.3) und als Berufungskommissionsmitglied lässt sich ein Geschlechterunterschied beobachten. Frauen geben weniger oft an, als Bewerberin informelle Kontakte zu Kommissionsmitgliedern gepflegt zu haben, während sie als Berufungskommissionsmitglied viel häufiger informelle Absprachen vermuten oder bestätigen konnten. Professoren geben zwar im Vergleich zu Professorinnen häufiger an, über informelle Kontakte zur Berufungskommission zu verfügen und diese auch eher zu nutzen, jedoch haben sie weniger oft (vermutete) Absprachen innerhalb der Berufungskommission bestätigt.

3.6.2 Einstellungen zur Berufung vorab festgelegter Kandidatinnen/Kandidaten

Insgesamt sagt knapp ein Drittel (32,8 %) der befragten Professorinnen und Professoren aus, sie haben Berufungsverfahren erlebt, die im Vorfeld bereits informell abgesprochen waren. Das lässt die Frage aufkommen, welche Einstellungen die Befragten zu Berufungen ohne Ausschreibung haben. Die ProfessorInnen

Abb. C 3.8: Informelle Absprachen

Gab es Verfahren, von denen Sie den Eindruck hatten oder wussten, dass das Ergebnis des Verfahrens informell abgesprochen war?



Quelle: Online-Befragung, Frage 46: „Wenn Sie an die Berufungsverfahren zurückdenken, an denen Sie in einer dieser Funktionen teilgenommen haben: Gab es hierbei Verfahren, von denen Sie den Eindruck hatten oder wussten, dass das Ergebnis des Verfahrens informell abgesprochen war?“ Die Kategorie „Keine Angabe“ ist in der Abbildung nicht dargestellt; die restlichen Prozente fallen in diese Kategorie.

wurden gebeten, sich zu positionieren, indem ihnen folgende Frage gestellt wurde: „Was denken Sie: Kann es in bestimmten Fällen von Vorteil sein, vorab festgelegte Kandidaten oder Kandidatinnen berufen zu können, ohne die zu besetzende Professur ausschreiben zu müssen?“. Die quantitativen Verteilungen der Antworten sind in der Abbildung C 3.9 zusammengefasst.

Zur Hälfte wird die Frage, ob es in bestimmten Fällen von Vorteil sein kann, vorab festgelegte Kandidatinnen oder Kandidaten berufen zu können, verneint.

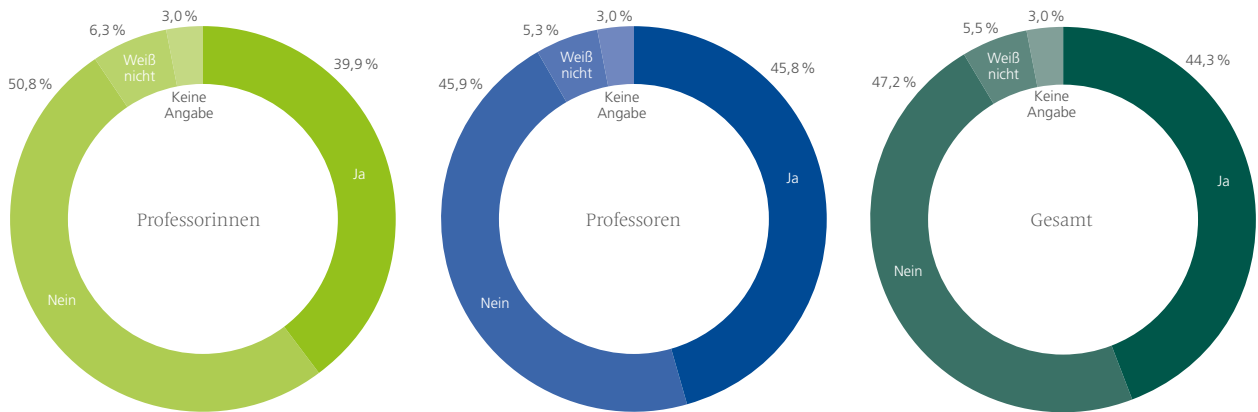
Tab. C 3.17: Informelle Absprachen in Berufungsverfahren

Informelle Absprachen in Berufungsverfahren erlebt	Professorinnen (n = 388)		Professoren (n = 1.111)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Ja	161	41,5 %	317	28,5 %
Nein	185	47,7 %	718	64,6 %
Weiß nicht	26	6,7 %	49	4,4 %
Keine Angabe	16	4,1 %	27	2,4 %
Wie ging dieses Verfahren aus?	Professorinnen (n = 158)		Professoren (n = 310)	
Wunschkandidat/in hat den Ruf erhalten	130	82,3 %	249	80,3 %
Andere Kandidatin/anderer Kandidat hat den Ruf erhalten	41	25,9 %	65	21,0 %
Verfahren wurde eingestellt	34	21,5 %	55	17,7 %
Anderes	15	9,5 %	18	5,8 %
Weiß nicht	1	0,6 %	4	1,3 %

Quelle: Online-Befragung, Frage 46: „Wenn Sie an die Berufungsverfahren zurückdenken, an denen Sie in einer dieser Funktionen teilgenommen haben: Gab es hierbei Verfahren, von denen Sie den Eindruck hatten oder wussten, dass das Ergebnis des Verfahrens informell abgesprochen war?“ Frage 47: „Wissen Sie, wie dieses Verfahren ausging/diese Verfahren ausgingen?“ (der untere Teil der Tabelle bezieht sich auf die Ja-Antworten im oberen Teil der Tabelle).

Abb. C 3.9: Einstellung vorab festgelegter Kandidatinnen/Kandidaten

Was denken Sie: Kann es in bestimmten Fällen von Vorteil sein, vorab festgelegte Kandidaten oder Kandidatinnen berufen zu können, ohne die zu besetzende Professur ausschreiben zu müssen?



Quelle: Online-Befragung, Frage 48: „Was denken Sie: Kann es in bestimmten Fällen von Vorteil sein, vorab festgelegte Kandidaten oder Kandidatinnen berufen zu können, ohne die zu besetzende Professur ausschreiben zu müssen?“

So lehnen 50,8% der Professorinnen und 45,9% der Professoren eine Berufung ohne vorherige Ausschreibung ab. Die Gruppe der Befürworterinnen (39,9%) und Befürworter (45,8%) ist jedoch erstaunlich groß und so würden 44,3% aller insgesamt befragten Professorinnen und Professoren eine Berufung ohne vorherige Ausschreibung durchaus begrüßen. Die Pro- und Contra-Argumente aus den offenen Antworten sind in kodierter Form in der Tabelle C 3.18 zusammengefasst.

Zustimmende Haltung

Eine *zustimmende Haltung* zur Berufung ohne Ausschreibung wurde an erster Stelle mit dem Argument begründet, dass hierdurch die passgenaue Besetzung einer Professur ermöglicht wird. Dies wird auch vor dem Hintergrund der Exzellenzinitiative oder der Einrichtung von Sonderforschungsbereichen angeführt:

„Manchmal ist komplementäre Forschung eines Instituts sinnvoll, die nur von sehr wenigen KollegInnen gemacht wird. Bewirbt sich ein/e KandidatIn mit anderer Forschung, können bestimmte geplante Programme (Forscherguppe, SFB) nicht mehr durchgeführt werden, was der gesamten Einheit schadet“ (m 1681, F49).

Auch die Besonderheit einer Universitätsklinik wird angeführt: „... gerade Krankenversorgungsnotwendigkeiten machen hier manchmal Kompromisse nötig. Ähnlich

gilt das auch für SFBs oder Forschungsverbünde, in die auch der neue Partner eines Kernfaches (z. B. mein Fach Pathologie) passen muss“ (m 833, F49). Als weiteres Argument wird aus der Sicht eines Professors an einer Fachhochschule angeführt, dass sich über eine Berufung ohne Ausschreibung exzellente WissenschaftlerInnen aus der Praxis gezielt gewinnen ließen:

„Ich bin an einer Fachhochschule in einem spezialisierten Fach tätig. Hochkarätige Praktiker mit Promotion ließen sich eher gewinnen, wenn sie direkt – wie im Headhunting – angesprochen werden und die Professur auf ihre Fachkompetenz zugeschnitten würde. So wie bisher ist es oft schwierig, wirklich gute Kandidaten zu gewinnen, einige Verfahren ziehen sich über Jahre, bis endlich ein geeigneter Bewerber kommt“ (m 922, F49).

Die Durchführung von Scheinverfahren, in denen das Ergebnis bereits feststeht, wird als Farce betrachtet und eine Berufung ohne Verfahren dementsprechend folgendermaßen bewertet:

„Es ist ehrlicher. Wenn bei einer Neubesetzung an eine bestimmte Person gedacht wird, kann potenziellen anderen Bewerbern viel Zeit und Mühe erspart werden“ (w 2149, F49).

Neben einer Zeitersparnis werden als weitere Punkte angeführt, dass die Berufung von Stiftungspro-

fessorInnen sowie die Berufung von Spitzenkräften ohne aufwändiges Verfahren geregelt werden sollten, zum einen, da die BewerberInnen bereits durch die Stiftungen selbst geprüft wurden und zum anderen, damit exzellente WissenschaftlerInnen nicht ins Ausland abwandern bzw. internationale WissenschaftlerInnen schneller angeworben werden können. WissenschaftlerInnen, die von einer Forschungsinstitution (wie der Max-Planck-Gesellschaft) berufen werden, sollten, so einige Befragte, ebenso wenig noch ein Pro-forma-Verfahren an der Universität durchlaufen müssen wie Professorinnen und Professoren, die sich im Zuge von Bleibeverhandlungen/Bleibeangeboten (im Sinne einer Hochstufung von W2 auf W3 oder W1 auf W2) auf die höherstufige Stelle bewerben müssen. Darüber hinaus sollten Dual-Career-Angebote davon ausgeschlossen sein, „in denen für den Partner eine Professur geschaffen wird“ (m 1857, F49). Auch könnte die Berufung auf eine Professur im Sinne eines Bewährungsaufstiegs dienen:

„Es gibt Mittelbauer, die einen Arbeitsbereich vollständig aufgebaut haben und denen, nur weil sie Hausberufungen wären, nicht die Chance auf eine Professur gegeben wird. Dabei wären sie teilweise die besseren Besetzungen, und eine Professur wäre im Sinne einer Beförderung eine Belohnung für viel harte Arbeit und persönlichen Einsatz“ (w 657, F49).

Für eine Hausberufungsmöglichkeit spricht sich auch folgende Stellungnahme aus:

„Bei Habilitation im eigenen Haus – kennen alle die Person und halten sie für geeignet: In welchem Unternehmen muss man zur Konkurrenz, um dann wieder im Unternehmen, in dem man erfolgreich gearbeitet hat, zurückzukehren – alles sehr partnerschafts- und familienfeindlich“ (w 1143, F49).

Durchgängig unstrittig ist bei den befragten Hochschullehrerinnen und -lehrern, dass die Entscheidung für eine Berufung ohne Ausschreibungsverfahren begründet und dokumentiert erfolgen muss.

Ablehnende Haltung

Eine *ablehnende Haltung* basiert sowohl bei den Professorinnen als auch bei ihren Kollegen auf der Annahme bzw. der Erfahrung, dass ohne eine öffentliche Ausschreibung die unbekannteren und evtl. besseren Kandidatinnen und Kandidaten nicht „entdeckt“ würden: „Mit einer Ausschreibung erhält man Bewerberinnen

und Bewerber, die möglicherweise besser sind als die ins Auge gefasste Person“ (m 327, F49) und „weniger gut vernetzte KollegInnen bekämen nie eine Chance“ (m 2154, F49). Der Geschlechterunterschied im Antwortverhalten – 50,8% bei den Professorinnen und 45,9% bei den Professoren – verweist möglicherweise darauf, dass Frauen der öffentlichen Ausschreibung mehr Gewicht beimessen, denn die „Old-Boys-Netzwerke haben immer noch zu großen Einfluss. Ohne Ausschreibung wird das noch erheblich schlimmer“ (w 1423, F49). Auch argumentieren sie, „man kann den Markt nie ganz überschauen und so gute KandidatInnen übersehen. Frauen werden dabei oft übersehen“ (w 1337, F49).

Die Bedeutung von Männernetzwerken in der Wissenschaft wird sprachlich auch im Begriff der „Vetternwirtschaft“ deutlich, der in vielen Antworten genutzt wird, um die Ablehnung einer Besetzung ohne Ausschreibung zu begründen, sowie in der Aussage, „ohne Ausschreibung setzen sich die Platzhirsche mit ihren Vorstellungen viel leichter durch“ (m 931, F49).

Die Annahmen, dass durch eine öffentliche Ausschreibung „Seilschaften“, „Klüngel“, „Korruption“, „Willkür“, „Missbrauch“ und „Manipulation“ in Berufungsverfahren verhindert werden können, wird am zweithäufigsten als Ablehnungsgrund einer Berufung ohne Ausschreibung genannt, und zwar in etwa gleichem Maße von Hochschullehrerinnen und -lehrern.

Eine mögliche Lockerung der Ausschreibungspflicht sieht ein Professor mit Verweis auf die Veränderungen der Hochschulstrukturen, die aktuell unter dem Begriff der „unternehmerischen Hochschule“ gefasst werden, kritisch:

„Ich warne dringend davor, weil das genau dazu führen würde, dass bei der stattgefundenen ‚Machtverschiebung‘ weg von den traditionellen Gremien der Selbstverwaltung hin zu ‚Unternehmensstrukturen‘ mit enormen Befugnissen von Dekanen, Rektoren sowie dem Hochschulrat, durch das vom CHE entworfene ‚Hochschulfreiheitsgesetz‘, es zu den oben erwähnten Absprachen einer kleinen Gruppe von Platzhirschen kommen würde. Und da würden Gesichtspunkte der Qualifikation erst recht häufig auf der Strecke bleiben. Wie im Forschungsbereich mit dem Peer-Reviewing sollte dies Prinzip auch bei Berufungsverfahren bestehen bleiben“ (m 1673, F49).

Tab. C 3.18: Einstellung zur Berufung vorab ausgewählter Kandidatinnen/Kandidaten

Berufung von vorab ausgewählten KandidatInnen	Gesamt Prof.innen (n = 416)		Gesamt Prof. (n = 1.232)		Insgesamt (n = 1.648)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
	Prof.innen (n = 170)		Prof. (n = 580)		Gesamt (n = 750)	
<i>Ja, Berufung ohne Ausschreibung ist von Vorteil,</i>						
wenn genau die Forschungsrichtung des Bewerbers/der Bewerberin gesucht wird (Suche nach passgenauer Ausrichtung, um das Profil der Fakultät zu ergänzen, Sonderforschungsbereiche, Headhunting)	32	18,8 %	103	17,8 %	135	18,0 %
wenn es sich um Pseudoverfahren handelt, wenn ohnehin der Favorit/die Favoritin feststeht und andere Bewerber/Bewerberinnen ohne Chance sind (um den Aufwand zu sparen)	42	24,7 %	81	14,0 %	123	16,4 %
um Zeitersparnis zu erzielen und um langwierige Verfahren zu umgehen (effizienter)	19	11,2 %	98	16,9 %	117	15,6 %
wenn es sich um eine Änderung einer bestehenden Stelle handelt (Bleibeverhandlungen, „Entfristung“, Aufstieg in höhere Besoldungsgruppe, aus Vertretungs- oder Juniorprofessur, Tenure Track, Umwandlung Teilzeit in Vollzeit)	33	19,4 %	77	13,3 %	110	14,7 %
wenn die Kandidatin/der Kandidat schon aus langjähriger guter Erfahrung bekannt ist (Lehrauftrag, Vertretungsprofessur, Lehre, Arbeit im Mittelbau)	24	14,1 %	58	10,0 %	82	10,9 %
wenn es um die Gewinnung exzellenter (internationaler) WissenschaftlerInnen/SpitzenwissenschaftlerInnen geht	13	7,6 %	59	10,2 %	72	9,6 %
um bei Berufungen (von Spitzenkräften) schnell zusagen zu können und diese nicht an andere Hochschulen/das Ausland zu verlieren	10	5,9 %	53	9,1 %	63	8,4 %
um herausragende Kandidaten/Kandidatinnen gewinnen zu können, die sich in einem offenen Verfahren nicht bewerben würden (effektiver, bessere Ergebnisse)	6	3,5 %	44	7,6 %	50	6,7 %
wenn ansonsten kein Berufungsverfahren in Frage käme, da zu wenig potenzielle Bewerber/Bewerberinnen vorhanden sind (exotische Fachgebiete, nur sehr wenige Bewerber/Bewerberinnen)	13	7,6 %	28	4,8 %	41	5,5 %
aber es müssen neue, bessere, professionellere (Verfahrens-)Wege gefunden werden (Erfahrungen aus anderen Ländern einbeziehen)	9	5,3 %	29	5,0 %	38	5,1 %
um Stellen im Rahmen von Dual Career besetzen zu können	12	7,1 %	6	1,0 %	18	2,4 %
bei der Besetzung von Stiftungsprofessuren	2	1,2 %	12	2,1 %	14	1,9 %
um bewusst Gleichstellung zu fördern und Frauen auf Professuren zu berufen	5	2,9 %	2	0,3 %	7	0,9 %
Sonstiges	13	7,6 %	58	10,0 %	71	9,5 %
Keine Angabe	9	5,3 %	37	6,4 %	46	6,1 %
	Prof.innen (n = 218)		Prof. (n = 584)		Gesamt (n = 802)	
<i>Nein, Berufung ohne Ausschreibung ist nicht von Vorteil,</i>						
weil unbekannte (bessere) Kandidaten/Kandidatinnen nicht entdeckt würden (Wissenschafts-/Stellenmarkt ist unüberschaubar)	70	32,1 %	118	20,2 %	188	23,4 %
da Seilschaften und Klüngel sowie Korruption, Willkür, Missbrauch, Manipulation verhindert werden müssen	49	22,5 %	123	21,1 %	172	21,4 %
da eine Bestenauslese nur durch Ausschreibung erzielt werden kann (Leistungsprinzip, Qualität)	30	13,8 %	118	20,2 %	148	18,5 %
da alle Bewerber/Bewerberinnen im Vergleich mit anderen bestehen sollten (Chancengleichheit, größtmögliche Objektivität beim Auswahlverfahren)	40	18,3 %	95	16,3 %	135	16,8 %
da hierdurch die Transparenz gefährdet wird/weil offene Verfahren demokratischer sind	31	14,2 %	72	12,3 %	103	12,8 %

weil „akademische Inzucht“ der Wissenschaft schadet/ weil Wissenschaft frische Ideen und Input von außen braucht	14	6,4%	42	7,2%	56	7,0%
weil Qualität durch Wettbewerb und Konkurrenz gefördert wird	11	5,0%	44	7,5%	55	6,9%
weil dies ungerecht und unfair ist	18	8,3%	23	3,9%	41	5,1%
aber Mängel bei derzeitigen Verfahren, Verbesserungsvorschläge, gerechtfertigte Ausnahmen	17	7,8%	22	3,8%	39	4,9%
weil ein persönlicher Eindruck von den Bewerbern/ Bewerberinnen notwendig und sinnvoll ist	2	0,9%	6	1,0%	8	1,0%
Sonstiges	13	6,0%	46	7,9%	59	7,4%
Keine Angabe	19	8,7%	49	8,4%	68	8,5%

	Prof.innen (n = 28)		Prof. (n = 68)		Gesamt (n = 96)	
<i>Unentschlossen, ob Berufung ohne Ausschreibung von Vorteil:</i>						
Pro- und Contra-Argumente genannt	7	25,0%	16	23,5%	23	24,0%
Situations-/uni-/fachabhängig	5	17,9%	7	10,3%	12	12,5%
Kann keine Begründung liefern, nicht ausreichend informiert	2	7,1%	9	13,2%	11	11,5%
Sonstiges	2	7,1%	4	5,9%	6	6,3%
Keine Angabe	13	46,4%	32	47,1%	45	46,9%

Quelle: Online-Befragung, Frage 49: „Kann es in bestimmten Fällen von Vorteil sein, vorab festgelegte Kandidaten oder Kandidatinnen berufen zu können, ohne die zu besetzende Professur ausschreiben zu müssen? Bitte begründen Sie Ihre Antwort“ (Mehrfachnennungen möglich).

Resümee

Über 80 % der Befragten haben bereits als Berufungskommissionsmitglied entscheidungsrelevant an Berufungsverfahren teilgenommen und können aus dieser Sicht über Absprachen innerhalb der Berufungskommissionen berichten. Hier erlebten sowohl Professorinnen als auch Professoren, dass eine Ruferteilung (möglicherweise) informell abgesprochen wurde, Professorinnen mit zwei Fünfteln (43%) wesentlich häufiger als Professoren mit gut über einem Viertel (29%). Über 80 % der vermuteten Absprachen innerhalb der Berufungskommission mündeten, sowohl nach der Erfahrung der Professorinnen als auch der Professoren, darin, dass die Wunschkandidatin/der Wunschkandidat den Ruf erhielt. Nur jedes siebte Verfahren wurde eingestellt. Als Bewerber verfügten Professoren über etwas mehr informelle Kontakte als Professorinnen und haben diese ebenfalls deutlich häufiger genutzt, ihren Aussagen nach, um Informationen zum Verfahrensstand zu erhalten.

Die Erfahrungen und Einschätzungen von Professorinnen und Professoren zu Berufungsverfahren aus der Sicht eines Kommissionsmitglieds zeigen

deutlich, dass die Besetzungsverfahren, in denen die HochschullehrerInnen ihre zukünftigen Kolleginnen und Kollegen (selbst) auswählen, stark durch formelle und informelle Aushandlungsprozesse geprägt sind. Berufungskommissionen scheinen immer noch WunschkandidatInnen in scheinbar fairen Berufungsverfahren durchzusetzen.

Die Einstellungen zur Berufung von vorab festgelegten KandidatInnen zeigen, dass sich Professorinnen mehrheitlich gegen eine Berufung ohne vorherige Ausschreibung und stattdessen für eine offene Ausschreibung aussprechen, insbesondere, um die besten Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftler für die Professur gewinnen sowie Seilschaften und Vetternwirtschaft verhindern zu können.

Jeweils fast die Hälfte der Professoren befürwortet diese Praxis, die andere lehnt sie ab. Es werden jedoch auch vielfältige Gründe angeführt, um in bestimmten Fällen vorab festgelegte Kandidatinnen oder Kandidaten berufen zu können, insbesondere dann, wenn es um eine passgenaue Besetzung geht oder alle weiteren Bewerbungsgespräche ohnehin „Scheinverfahren“ darstellen würden.

3.7 FÖRDERLICHE FAKTOREN AUF DEM WEG ZUR PROFESSUR

In der Umfrage wurde nach den förderlichen Faktoren der individuellen Hochschullaufbahn gefragt. Die nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren wurden gebeten, die drei wichtigsten Faktoren bezogen auf die eigene (erfolgreich) verlaufene Hochschulkarriere bis zur Berufung auf eine Professur zu benennen (offene Frage). Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die förderlichen Faktoren.

Netzwerke und Kontakte

Die mit Abstand am häufigsten³³ genannten förderlichen Faktoren der persönlichen Laufbahn der Professorinnen und Professoren sind *Netzwerke und Kontakte* mit anderen WissenschaftlerInnen/KünstlerInnen (hierauf wird in Kap. 3.7.1 ausführlicher eingegangen). Dieser Faktor hat für die befragten Frauen eine noch größere Bedeutung als für die Männer: Ein Drittel der Professorinnen (32,8 %) gibt an, dass Netzwerke und Kontakte für sie förderlich waren, gegenüber etwas mehr als einem Viertel der Professoren (26,2 %). Dieses Ergebnis kann allerdings nicht damit gleichgesetzt werden, dass für Männer die Förderung durch Netzwerke weniger bedeutsam wäre. Möglicherweise reflektieren die hier zutage tretenden Geschlechterunterschiede im Antwortverhalten eine verstärkte Sensibilisierung von Frauen für das Netzwerkthema, und zwar nicht nur in seinen hinderlichen und ausschließenden Aspekten, sondern auch in den förderlichen. Das bedeutet, dass zumindest diejenigen Wissenschaftlerinnen/Künstlerinnen, die den Weg zur Professur erfolgreich zurückgelegt haben, ein hohes Netzwerkbewusstsein besitzen und Netzwerke für die eigene Karriere nutzen. Umgekehrt könnte die (vergleichsweise) seltenere Nennung durch Männer darauf hindeuten, dass eine erfolgreiche Förderung durch Netzwerke den Geförderten nicht immer bewusst sein muss, gerade wenn diese auf der Ebene ritualisierter Selbstverständlichkeiten abläuft oder sie den Netzwerken keine so hohe Bedeutung beimessen.

Förderung durch Betreuungspersonen und MentorInnen

An zweiter Stelle folgt die Förderung durch konkrete *Betreuungspersonen und MentorInnen*, die von einem Fünftel der Befragten angeführt wird (20,8 %). Genauer handelt es sich um die Doktormutter/den Doktor-

vater, die Betreuerin/den Betreuer der Habilitation, Vorgesetzte oder Mentorinnen/Mentoren, wie dies die folgende Antwort exemplarisch benennt: *„Einen sehr guten Doktorvater, der meine Fähigkeiten früh erkannte und förderte. Einen sehr guten Chef während der Habilitationsphase, der mir genügend Zeit für eigene Forschung und Weiterbildung ließ“* (w 191, F43). Auch der Weg auf eine Professur an einer Kunsthochschule wurde maßgeblich durch eine gezielte Förderung unterstützt, wie dies die folgende Rückmeldung verdeutlicht:

„Es handelt sich nicht um eine wissenschaftliche, sondern um eine künstlerische Laufbahn. 1. Kontakt zu einer Kuratorin, die zuerst in einer kommunalen Galerie und später an einem großen Museum tätig war. 2. guter Kontakt zu dem Professor, bei dem ich das Meisterschülerstudium absolviert habe. 3. guter Kontakt zum Mentor während eines Stipendiums“ (w 206, F43).

Die quantitative Verteilung zeigt, dass die Förderung durch BetreuerInnen/MentorInnen für die befragten Frauen eine höhere Relevanz im Rahmen der eigenen Wissenschaftskarriere hat als bei den Männern. Diese Erkenntnis verweist auf das bereits ermittelte Ergebnis, nach dem Förderung und Ermutigung auf dem Weg in die Wissenschaft und zur Professur für Frauen eine höhere Bedeutung besitzen als für Männer (vgl. Kap. 3.2).

Fachliche Leistung und Qualifikation

An dritter Stelle werden von den befragten ProfessorInnen Faktoren der *fachlichen Leistung* angeführt (17,6 %): eine sehr gute fachliche/wissenschaftliche Leistung, ihr Fachwissen und ihre Qualifikation. Dass sich dieser für das wissenschaftliche oder künstlerische Selbstverständnis so zentrale Faktor unter den drei wichtigsten Faktoren findet, überrascht weniger als die Tatsache, dass er nicht an erster Stelle genannt wird. Die Befragten sind sich also durchaus bewusst, dass es für eine Karriere nicht nur – und nicht einmal in erster Linie – auf die eigene Leistung ankommt, sondern dass die Förderung durch andere (Einzelpersonen und/oder Netzwerke) eine entscheidende Bedeutung hat. Dies gilt bei genauerer Betrachtung vor allem für die befragten Frauen, für die die fachliche Leistung erst an fünfter Stelle rangiert (14,0 %), während sie von Männern immerhin an zweiter Stelle (nach den Netzwerken) angeführt wird (18,8 %). Dieses Ergebnis verweist weniger darauf, dass Frauen

³³ Gemessen an der Gesamtzahl der ProfessorInnen, nach Geschlecht ergeben sich teilweise differenzierte Ergebnisse (s. Tab. C 3.19).

Tab. C 3.19: Förderliche Faktoren auf dem Weg zur Professur nach Geschlecht

Förderliche Faktoren	Professorinnen (n = 393)			Professoren (n = 1.162)			Gesamt (n = 1.555)	
	Häufigkeit	Prozent	Rangfolge	Häufigkeit	Prozent	Rangfolge	Häufigkeit	Prozent
Netzwerke und Kontakte zu anderen WissenschaftlerInnen, Beziehungen	129	32,8 %	1	304	26,2 %	1	433	27,8 %
Förderung durch Doktorvater/-mutter, ProfessorInnen, BetreuerInnen, Mentoring	112	28,5 %	2	211	18,2 %	4	323	20,8 %
Hohe fachliche/wissenschaftliche Leistung, Fachwissen/Qualifikation	55	14,0 %	5	218	18,8 %	2	273	17,6 %
Erfolgreiche Publikationen	44	11,2 %	7	217	18,7 %	3	261	16,8 %
Hohe Selbstmotivation: Eigeninitiative, Selbstständigkeit, Ehrgeiz, Engagement	77	19,6 %	3	158	13,6 %	7	235	15,1 %
Außerhochschulischer beruflicher Erfolg/praktische Arbeitserfahrungen	43	10,9 %	10	176	15,1 %	5	219	14,1 %
Persönlichkeitsfaktoren: Originalität, Offenheit, Kommunikationsfähigkeit, soziale Kompetenz	44	11,2 %	7	162	13,9 %	6	206	13,2 %
Hohe Selbstorganisation: Ausdauer, Beharrlichkeit, Durchhaltevermögen, Disziplin, Frustrationstoleranz	53	13,5 %	6	139	12,0 %	9	192	12,3 %
Internationales Arbeiten und internationaler Austausch/ Auslandsaufenthalte	44	11,2 %	7	146	12,6 %	8	190	12,2 %
Erfolg und Erfahrung in der Lehre	42	10,7 %	11	133	11,4 %	10	175	11,3 %
Unterstützung durch PartnerIn/Familie/privates Umfeld	72	18,3 %	4	82	7,1 %	11	154	9,9 %

Quelle: Online-Befragung, Frage 43: „Bitte nennen Sie uns die drei wichtigsten förderlichen Faktoren in Ihrer wissenschaftlichen Laufbahn“ (offene Frage, Mehrfachnennungen möglich. In der Tabelle sind die elf am häufigsten genannten Antworten enthalten, sortiert nach Rangfolge insgesamt).

die eigene Leistung unwichtiger wäre. Sie relativieren vielmehr die Bedeutung ihrer fachlichen Leistung gegenüber anderen Faktoren, die sie als bedeutsamer für die eigene Karriere ansehen.

Publikationen als Erfolgsfaktor

An vierter Stelle wird mit *erfolgreichen Publikationen* (16,8%) ein weiterer fachlicher Faktor angeführt. Auch zeigt sich – deutlicher noch als bei der fachlichen Leistung insgesamt – eine Geschlechterdifferenz im Antwortverhalten: Erfolgreiche Publikationen werden von 18,7% der Männer, aber nur von 11,2% der Frauen als förderlich für ihre Hochschulkarriere benannt. Sie gelten traditionell als klassischer Erfolgsfaktor in der Wissenschaft. Ihre Bedeutung ist durch die Versuche der Quantifizierung in den letzten Jahren noch einmal gestiegen. Die zunehmende Bedeu-

tung von Impactfaktoren und des *Peer Reviews* für die wissenschaftliche Karriere sind jedoch auch umstritten, weil sich hinter den häufig zitierten Zeitschriften und den anonymen GutachterInnen letztlich auch wissenschaftliche Netzwerke verbergen, die höchst selektiv den Zugang zum Wissenschaftssystem regeln und damit die Versuche der Objektivierung des Verfahrens unterlaufen können. Die Ergebnisse zeigen, dass Männer offensichtlich mehr Zutrauen in das Leistungskriterium erfolgreicher Publikationen haben und dass sie nach eigener Einschätzung in ihrer Karriere mehr davon profitieren als Frauen.

Weitere Faktoren

Die weiteren Faktoren, die als förderlich für die Hochschulkarriere angeführt werden, betreffen sowohl Persönlichkeitseigenschaften als auch berufliche Er-

Tab. C 3.20: Förderliche Faktoren auf dem Weg zur Professur nach Hochschulart und Geschlecht

Förderliche Faktoren nach Geschlecht und Hochschulart	Professorinnen				
	Universitäten (mit Kliniken) (n = 240)	Fachhochschulen (n = 132)	Kunsthochschulen (n = 20)	Gesamt (n = 392)	
Förderlich waren...	Prozent			Häufigkeit	Prozent
Netzwerke und Kontakte zu anderen WissenschaftlerInnen, Beziehungen	33,3 %	31,8 %	30,0 %	128	32,7 %
Förderung durch Doktorvater/-mutter, ProfessorInnen, BetreuerInnen, Mentoring	30,8 %	25,0 %	25,0 %	112	28,6 %
Hohe Selbstmotivation: Eigeninitiative, Selbstständigkeit, Ehrgeiz, Engagement	17,5 %	25,0 %	10,0 %	77	19,6 %
Unterstützung durch PartnerIn/Familie/privates Umfeld	22,5 %	9,8 %	25,0 %	72	18,4 %
Hohe fachliche/wissenschaftliche Leistung, Fachwissen/Qualifikation	14,2 %	15,2 %	5,0 %	55	14,0 %
Hohe Selbstorganisation: Ausdauer, Beharrlichkeit, Durchhaltevermögen, Disziplin, Frustrationstoleranz	15,0 %	12,1 %	5,0 %	53	13,5 %
Unterstützung von Vorgesetzten und KollegInnen (außerhalb und innerhalb der Uni)/kollegiales Umfeld	12,1 %	10,6 %	15,0 %	46	11,7 %
Erfolgreiche Publikationen	10,0 %	13,6 %	10,0 %	44	11,2 %
Internationales Arbeiten und internationaler Austausch/Auslandsaufenthalte	14,2 %	6,8 %	5,0 %	44	11,2 %
Persönlichkeitsfaktoren: Originalität, Offenheit, Kommunikationsfähigkeit, soziale Kompetenz	12,1 %	9,8 %	10,0 %	44	11,2 %
Außerhochschulischer beruflicher Erfolg/praktische Arbeitserfahrungen	4,2 %	21,2 %	25,0 %	43	11,0 %
Erfolg und Erfahrung in der Lehre	6,3 %	16,7 %	25,0 %	42	10,7 %

Förderliche Faktoren nach Geschlecht und Hochschulart	Professoren				
	Universitäten (mit Kliniken) (n = 695)	Fachhochschulen (n = 411)	Kunsthochschulen (n = 48)	Gesamt (n = 1.154)	
Förderlich waren...	Prozent			Häufigkeit	Prozent
Netzwerke und Kontakte zu anderen WissenschaftlerInnen, Beziehungen	26,9 %	26,5 %	16,7 %	304	26,3 %
Erfolgreiche Publikationen	23,6 %	12,4 %	4,2 %	217	18,8 %
Hohe fachliche/wissenschaftliche Leistung, Fachwissen/Qualifikation	18,0 %	19,7 %	22,9 %	217	18,8 %
Förderung durch Doktorvater/-mutter, ProfessorInnen, BetreuerInnen, Mentoring	21,7 %	12,9 %	10,4 %	209	18,1 %
Außerhochschulischer beruflicher Erfolg/praktische Arbeitserfahrungen	6,5 %	27,7 %	33,3 %	175	15,2 %
Persönlichkeitsfaktoren: Originalität, Offenheit, Kommunikationsfähigkeit, soziale Kompetenz	12,2 %	16,3 %	18,8 %	161	14,0 %
Hohe Selbstmotivation: Eigeninitiative, Selbstständigkeit, Ehrgeiz, Engagement	12,9 %	14,4 %	14,6 %	156	13,5 %
Internationales Arbeiten und internationaler Austausch/Auslandsaufenthalte	17,1 %	5,4 %	8,3 %	145	12,6 %
Hohe Selbstorganisation: Ausdauer, Beharrlichkeit, Durchhaltevermögen, Disziplin, Frustrationstoleranz	11,5 %	12,9 %	12,5 %	139	12,0 %
Erfolg und Erfahrung in der Lehre	8,5 %	16,1 %	14,6 %	132	11,4 %
Fleiß/Leistungsbereitschaft/harte Arbeit	11,5 %	7,3 %	12,5 %	116	10,1 %
Erfolg/Erfahrung in der Forschung	10,6 %	8,3 %	4,2 %	110	9,5 %

Quelle: Online-Befragung, Frage 43: „Bitte nennen Sie uns die drei wichtigsten förderlichen Faktoren in Ihrer wissenschaftlichen Laufbahn“ (offene Frage, Mehrfachnennungen möglich).

fahrungen. Unter den der eigenen Persönlichkeit zugerechneten Faktoren finden sich solche der Selbstmotivation wie *Eigeninitiative, Selbstständigkeit, Ehrgeiz, Engagement* (15,1 %). Dazu gehören auch Selbstorganisation, das Planen über einen langen Zeitraum und ein konstruktiver Umgang mit Enttäuschungen: *Ausdauer, Beharrlichkeit, Durchhaltevermögen, Disziplin, Frustrationstoleranz* (12,3 %). Als förderlich werden ferner Persönlichkeitsfaktoren angeführt, die die Kontaktaufnahme mit der Öffentlichkeit und dem wissenschaftlichen/künstlerischen Umfeld erleichtern: *Originalität, Offenheit, Kommunikationsfähigkeit, soziale Kompetenz* (13,2 %). Auch hier haben die befragten Professorinnen und Professoren unterschiedliche Akzente gesetzt. Während Frauen den Aspekt der Selbstmotivation stärker herausstellen, betonen Männer etwas deutlicher die Persönlichkeitsaspekte der Originalität und sozialen Kompetenz. Dass Frauen an dieser Stelle die Eigeninitiative hervorheben, stellt einen Kontrapunkt zu dem oben angeführten Ergebnis dar, nach dem für Frauen die Ermutigung durch andere subjektiv eine herausragende Bedeutung für ihre Hochschulkarriere besitzt. Es zeigt aber auch, dass das eine das andere keineswegs ersetzt: Neben verstärkter Ermutigung erfordert eine Hochschulkarriere immer auch Eigeninitiative.

Neben der eigenen Persönlichkeit sind es berufliche Erfahrungen, die unter den zehn wichtigsten der förderlichen Faktoren angeführt werden. Zum einen handelt es sich um Berufserfahrungen außerhalb der Hochschule: *außerhochschulischer beruflicher Erfolg/praktische Arbeitserfahrungen* (14,1 %). Aber auch Erfahrungen in der Hochschullehre werden mit der eigenen Wissenschaftskarriere in Verbindung gebracht: *Erfolg und Erfahrung in der Lehre als DozentIn, Lehrbeauftragte(r) oder TutorIn etc.* (11,3 %). Während es bezüglich der Lehrerfahrungen kaum Geschlechterunterschiede im Antwortverhalten gibt, werden die außerhochschulischen Erfahrungen eher von Männern angeführt (15,1 % vs. 10,9 %). Dabei könnte es sich um einen fachlichen Effekt handeln: In den von Männern stärker besetzten naturwissenschaftlichen und technischen Fächern ist es eher üblich, dass eine Hochschulkarriere an vorherige berufliche Stationen in der Industrie anknüpft.

Des Weiteren werden internationale Erfahrungen als wichtige Bausteine einer Hochschulkarriere angesehen: *Internationales Arbeiten, Auslandsaufenthalte, internationaler Austausch* (12,2 %). Dabei handelt es sich

sowohl um berufliche Erfahrungen in internationalen Zusammenhängen als auch um internationale Netzwerke, die sich im Regelfall gegenseitig bedingen bzw. ergänzen, wie dies an der folgenden Antwort exemplarisch deutlich wird, nach der: *„Auslandserfahrung und resultierendes internationales Netzwerk in meinem Fachgebiet“* (m 236, F38) entscheidende Kriterien für die wissenschaftliche Karriere waren.

Einen besonders interessanten Faktor bildet die *Unterstützung durch PartnerIn, Familie und/oder privates Umfeld* (9,9 %). Dieser wurde aufgenommen – obwohl er nicht zur Liste mit den zehn wichtigsten Faktoren gehört –, weil die Prioritäten hier je nach Geschlecht sehr unterschiedlich liegen. So wird die private Unterstützung von den Professorinnen an vierter Stelle angeführt (18,3 %) und liegt damit 11,2 Prozentpunkte über den Nennungen der Professoren (7,1 %). Dieser Befund lässt sich unterschiedlich interpretieren. Zum einen ist es möglich, dass diejenigen Frauen, denen eine Hochschulkarriere bis zur Professur gelungen ist, dies tatsächlich mit großer privater Unterstützung geschafft haben. Zum anderen könnte gerade die sehr viel seltenere Benennung durch Männer darauf hinweisen, dass private Unterstützung für Männer immer noch selbstverständlich ist und sie sich dieses Fördereffekts für ihre Karriere dadurch nicht in demselben Maße bewusst sind wie Frauen.

Professorabilität basiert auf unterschiedlichen Faktoren

Insgesamt ist es gerade die spezifische Kombination verschiedener unterstützender Faktoren, die eine erfolgreiche Hochschulkarriere ergibt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Bewertung unterstützender Faktoren bei Männern und Frauen an einigen Punkten sehr unterschiedlich ausfällt. Zwar steht für beide Geschlechter die Förderung durch Netzwerke an erster Stelle, dennoch betonen Frauen stärker die Förderung durch Beziehungen – durch Betreuungspersonen, MentorInnen, aber auch das private Umfeld. Gleichzeitig stellen sie die Bedeutung ihrer Eigeninitiative als bedeutender heraus.

Männer nennen insgesamt häufiger als Frauen quantitativ messbare Faktoren wie „sehr gute fachliche Qualifikationen“ und „erfolgreiches Publizieren“ als förderlich in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn – und finden sich damit im Einklang mit den offiziellen Leistungskriterien für Hochschulkarrieren. Dieses Ergebnis könnte einerseits darauf verweisen, dass

für Frauen die offiziellen Leistungskriterien nicht in demselben Maße greifen wie für Männer, weil möglicherweise andere Mechanismen das Leistungsprinzip unterlaufen. Die Befunde deuten deshalb unter Umständen eher auf ein unterschiedlich ausgeprägtes Bewusstsein für das Geschehen auf der „Vorderbühne“ und der „Hinterbühne“ von Berufungsverfahren hin (vgl. Hark 2005 und Kap. 4). Diejenigen, die im Laufe ihrer Karriere stärker von verschiedenen Ausschlussmechanismen betroffen waren, entwickeln eine größere Sensibilität für die Bedeutung von Netzwerken und anderen Unterstützungsstrukturen.

Förderliche Faktoren auf dem Weg zur Professur nach Hochschulart

Bei der Betrachtung der förderlichen Faktoren im Hinblick auf die Professorinnen und Professoren differenziert nach ihrer Tätigkeit an einer Universität, Fachhochschule oder Kunst- und Musikhochschule ergeben sich unterschiedliche Gewichtungen.³⁴

Es zeigt sich beispielsweise, dass eine außeruniversitäre berufliche Erfahrung weniger relevant an Universitäten, aber ein ausschlaggebender Faktor an den Kunst- und Musikhochschulen ist, wie in der Antwort eines Professors deutlich wird, der an einer Kunsthochschule lehrt und bspw. die *„kuratorische Leitung eines großen Festivals“* (m 288, F43) als förderlichen Faktor hervorhebt. Um auf eine Professur an einer Fachhochschule berufen zu werden, ist eine fünfjährige Tätigkeit/Praxiserfahrung (davon mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs) gesetzlich vorgeschrieben, daher verwundert es nicht, dass außeruniversitäre Tätigkeiten auf dem Weg zur FH-Professur als besonders förderlich angesehen werden, wie folgende Aussage zeigt: *„Förderlich für meine Berufung waren: Auslandstätigkeit in großen Industrieunternehmen“* (w 792, F43).

Internationales Arbeiten und Auslandsaufenthalte werden von den FachhochschulprofessorInnen kaum genannt, genauso wenig wie von den Kunst- und MusikhochschulprofessorInnen; bei den Universitäten ist es bei Männern die fünfthäufigste Nennung und rangiert bei Frauen immerhin noch auf Platz 6. Stark förderlich für die Professorinnen und Professoren an den Universitäten sowie Kunst- und Musikhochschulen (doppelt so häufige Nennung wie an Fachhochschu-

len) ist die Unterstützung durch PartnerIn/Familie und privates Umfeld.

Neben den quantitativ messbaren Qualifikationen und den verschiedenen Netzwerken und Förderinnen/Förderern gelten persönliche Eigenschaften wie Eigeninitiative, Selbstständigkeit, Ehrgeiz und Engagement aus Sicht der Professorinnen an Universitäten und besonders deutlich an Fachhochschulen als förderlich (ein Viertel der Professorinnen an Fachhochschulen gibt diese Einschätzung an, während nur ein Sechstel der Professoren sie teilt).

Förderliche Faktoren auf dem Weg zur Professur nach Fächern

Eine Analyse nach Fächergruppen³⁵ (und nach Geschlecht) zeigt, dass es fachspezifische Unterschiede bei den förderlichen Faktoren einer Wissenschaftskarriere gibt. Eines ist in allen Fächerkulturen aber gleich: Netzwerke sind wesentlich förderlich für eine Karriere in der Wissenschaft und die angestrebte Ruferteilung.

Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften:

Während die Förderung durch entscheidende Personen wie Doktormutter/Doktorvater oder weitere ProfessorInnen besonders hilfreich für Frauen war, sind Professoren der Meinung, dass besonders ihre erfolgreichen Publikationen den Weg zur Professur entscheidend geprägt haben. Professorinnen und Professoren sind sich einig, dass auch ihre Selbstständigkeit und ihre Eigeninitiative dazu beigetragen haben, das Ziel einer Professur zu erlangen.

Sprach- und Kulturwissenschaften:

Professorinnen der Sprach- und Kulturwissenschaften fanden es ebenfalls besonders förderlich, gut durch ihre Doktormutter/ihren Doktorvater betreut zu werden, stellen aber auch wichtige Eigenschaften wie Eigeninitiative und Selbstständigkeit sowie Kommunikationsfähigkeit oder eine besondere Persönlichkeit in den Vordergrund. Professoren hingegen nennen zunächst ihre sehr gute Qualifikation bzw. ihr Fachwissen und ihre erfolgreichen Publikationen noch vor der Förderung durch Doktormutter/Doktorvater.

Naturwissenschaften, Mathematik:

Professorinnen der Naturwissenschaften, Mathematik betonen häufig

³⁴ Angezeigt werden in der Tab. C.3.20 die 12 häufigsten Nennungen (insgesamt), um weitere Unterschiede auf der Ebene der Hochschule für Professorinnen und Professoren hervorzuheben.

³⁵ Aufgrund der kleinen Fallzahlen wird hier keine Auswertung für die Fächergruppe Sport und für die Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften vorgenommen. Die Tabelle hierzu befindet sich im Anhang des Gender-Reports.

und mit Abstand die gute Betreuung der Doktormutter/des Doktorvaters als förderlich für ihre Karriere, erst danach folgen für sie die Netzwerke (bei den Professoren ist die Reihenfolge umgekehrt).

Ingenieurwissenschaften: In den Ingenieurwissenschaften sind sich die ProfessorInnen einig, dass ohne außeruniversitären Erfolg bzw. praktische Arbeitserfahrung z. B. in Industrieprojekten (besonders an einer FH) ein wesentlicher förderlicher Faktor fehlen würde. Professorinnen empfinden darüber hinaus die Förderung durch Doktormutter/Doktorvater, sehr gute wissenschaftliche Leistung sowie Eigeninitiative zu gleichen Anteilen als hilfreich, ähnlich verhält es sich bei den Professoren, die jedoch die Publikationen als gleichbedeutend mit der Eigeninitiative sehen.

Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften: Professorinnen und Professoren der Humanmedizin und der Gesundheitswissenschaften nennen Auslandsaufenthalte und internationalen Austausch neben der Förderung der Doktormutter/des Doktorvaters als entscheidend auf dem Weg zur Professur. Zudem geben ProfessorInnen gleich häufig an, dass in ihrem Fach sowohl die gute fachliche Qualifikation als auch die Eigenschaften Durchhaltevermögen, Disziplin und Frustrationstoleranz entscheidend sind.

Kunst, Kunstwissenschaften: Für die Professoren zählen besonders der außeruniversitäre Erfolg bzw. die praktische Erfahrung, eine sehr gute Qualifikation und Eigenschaften wie Persönlichkeit und Originalität, die im Zusammenhang mit der Besonderheit der künstlerischen Tätigkeit stehen. Für Professorinnen hingegen zählen gleichrangig Netzwerke und der Erfolg bzw. die Erfahrung in der Lehre zu den ausschlaggebenden Faktoren, die sich als förderlich erwiesen haben, erst danach folgt die praktische Erfahrung.

3.7.1 Netzwerke als Erfolgsfaktor für eine Hochschulkarriere

Die Untersuchungsergebnisse sind eindeutig: Relativ unabhängig von der Hochschulform, Fachkultur, Besoldungsgruppe und der Geschlechtszugehörigkeit wird die Einbindung in Netzwerke und der Kontakt zu sowie Austausch mit anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern als *der* förderliche Faktor für das Gelingen einer Wissenschaftskarriere bis zur Berufung auf eine Professur genannt.

Abb. C 3.10. zeigt die Antworten der Professorinnen und Professoren auf die Frage, wie gut sie im Verlauf ihrer eigenen Wissenschaftskarriere vernetzt waren. Nahezu die Hälfte der Professorinnen und Professoren gibt an, dass sie bereits vor ihrer ersten Berufung gut in ihrem Fach vernetzt waren. Dies scheint ein wesentlicher Grund dafür zu sein, letztendlich einen Ruf erhalten zu haben, da sie diesen Faktor auch als entscheidend für ihre Wissenschaftskarriere bewertet haben (s. Kap. 3.7).

Einige Befragungsergebnisse fallen auf, wenn der Blick auf die Bedeutung von Netzwerken differenziert nach Geschlecht gelenkt wird. Zum einen bewegen sich Professoren zu einem Drittel in geschlechtshomogenen Männernetzwerken, während der Anteil der Professorinnen, der überwiegend in Frauennetzwerken vernetzt ist, nur bei 12,1 % liegt. Dies kann u. a. damit begründet werden, dass Männer mit einem Anteil von fast 80 % an den Hochschulen überwiegen und sich diese Konstellation der reinen Männernetzwerke teilweise wie bspw. in den Ingenieurwissenschaften wie „von selbst“ ergibt. Wissenschaftler werden nach eigenen Angaben stärker als Wissenschaftlerinnen während der Promotionszeit durch ihre professoralen BetreuerInnen in informelle Karrierenetzwerke eingeführt (plus 6,6 Prozentpunkte).

3.7.2 Coachings und Trainings auf dem Weg zur Professur

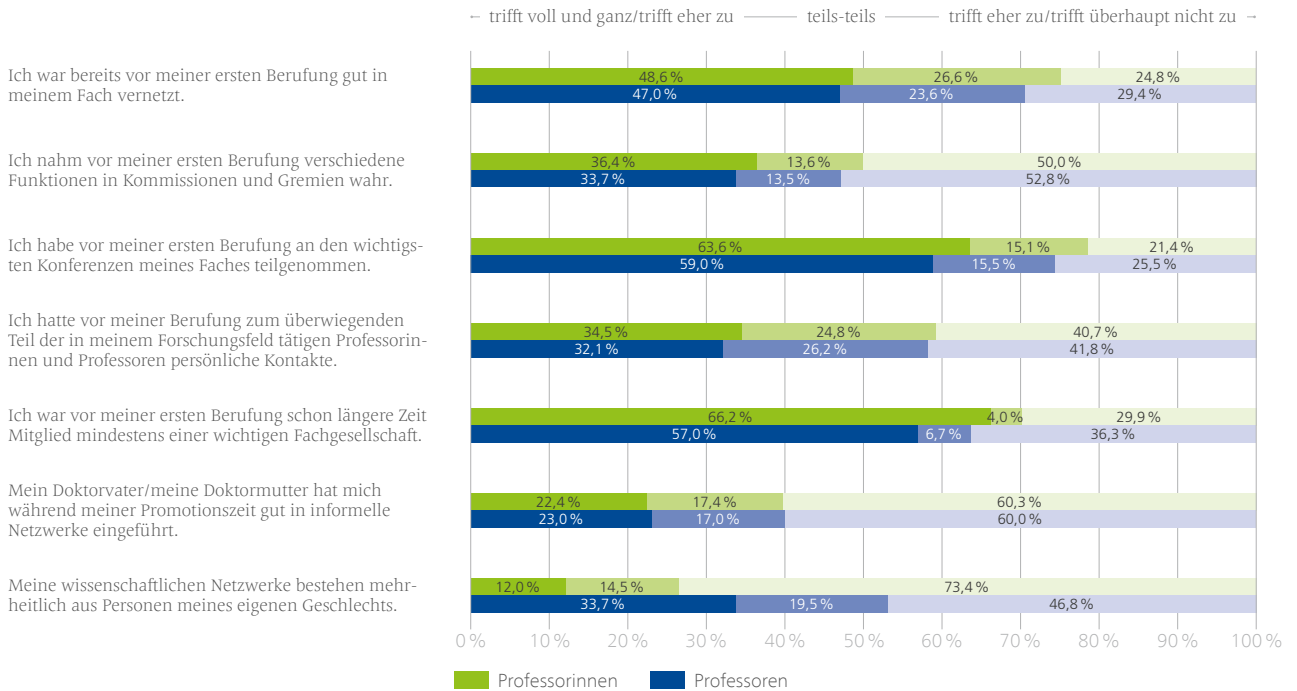
An zweiter Stelle der förderlichen Faktoren werden von den Professorinnen und Professoren das Mentoring und die gezielte Förderung durch Hochschullehrerinnen und -lehrer angeführt.

Die Angebote an Coachings und Trainings zur Unterstützung einer Wissenschaftskarriere und insbesondere für Berufungsverfahren und -verhandlungen haben in den letzten Jahren zugenommen. Auch Studien zu Berufungsverfahren nennen eine Nutzung solcher Angebote als Handlungsempfehlung (Färber/Spangenberg 2008). Ebenso weist die Datenbank zu „Gleichstellungsprojekten an Hochschulen in NRW“³⁶ ein großes Angebot mit über 50 Maßnahmen und Projekten zur Förderung von Frauen auf dem Weg zur Professur auf. Diese reichen von Mentoring- und Trai-

³⁶ Die Recherchen im Rahmen des Gender-Reports 2010 zu Gleichstellungsprojekten an nordrhein-westfälischen Hochschulen bildeten die Grundlage zur Datenbank „Gleichstellungsprojekte an Hochschulen in NRW“, www.gleichstellung-hochschulen.nrw.de.

Abb. C 3.10: Vernetzung und Wissenschaftskarriere nach Geschlecht

Netzwerke spielen eine große Rolle im wissenschaftlichen Werdegang. Wir möchten gerne von Ihnen wissen, wie Sie im Verlauf Ihrer Karriere vernetzt waren.



Quelle: Online-Befragung, Frage 42: „Netzwerke spielen eine große Rolle im wissenschaftlichen Werdegang. Wir möchten gerne von Ihnen wissen, wie Sie im Verlauf Ihrer Karriere vernetzt waren“. Die Antwortmöglichkeiten reichen von „trifft (voll und ganz) zu“ (= 5, auf der Likert-Skala von 1–5) über „teils-teils“ bis „trifft (überhaupt) nicht zu“ (= 1). In der Abbildung wurden die Ergebnisse 1 und 2 sowie 4 und 5 zusammengefasst, Rundungsfehler wurden behoben.

ningsprogrammen für Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine wissenschaftliche Laufbahn anstreben, über Coachinggruppen für Doktorandinnen und Führungscoachings für Professorinnen bis hin zu speziellen (Fort-)Bildungsangeboten und Kompetenzprogrammen für Professorinnen oder Wissenschaftlerinnen, die sich in einer fortgeschrittenen Postdoc-Phase befinden, sowie Karrierementoring und -coaching für neuberufene Professorinnen.

Die größte Inanspruchnahme gab es bei Training oder Coaching für Berufungsverhandlungen, aber auch für Berufungsverfahren allgemein. Die Zusammenfassung aller genutzten Angebote auf dem Weg zur Professur zeigt ein deutlich geschlechterdifferentes Ergebnis³⁷: Frauen haben mit 30,4 % wesentlich häufiger Angebote auf dem Weg zur Professur – Trainings,

Coachings oder Mentoring – genutzt als Männer (11,6 %). Diese häufigere Nutzung durch Frauen kann auch mit einem höheren Angebot für Wissenschaftlerinnen zusammenhängen.

Die Auswertung der Daten nach Hochschulart, Besoldung und Fach zeigt folgendes Ergebnis:

Hochschulart: Professorinnen und Professoren, die heute an einer Universität tätig sind, nutzen am häufigsten Angebote wie Mentoring oder Coaching. Gerade hier ist das Training oder Coaching für Berufungsverhandlungen besonders nachgefragt, was vor allem auf W2- und W3-Professuren zutrifft.

Fächergruppen: Auch die Differenzierung nach Fächern gibt Aufschluss darüber, wer welche Angebote annimmt und für sich nutzt. Besonders in den Sprach- und Kulturwissenschaften werden Angebote (vor allem zum Training oder Coaching für Berufungsver-

³⁷ Zusammengefasst wurden die drei Kategorien (1) Training oder Coaching für Berufungsverhandlungen oder (2) für Berufungsverfahren und (3) Peer-Mentoring.

Tab. C 3.21: Nutzung von Angeboten an Coachings und Trainings zur Unterstützung

Nutzung von Angeboten auf dem Weg zur Professur	Professorinnen (n = 428)		Professoren (n = 1.264)		Gesamt (n = 1.692)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Training oder Coaching für Berufungsverhandlungen	53	12,4%	83	6,6%	136	8,0%
Training oder Coaching für Berufungsverfahren	50	11,7%	39	3,1%	89	5,3%
Peer Mentoring	27	6,3%	24	1,9%	51	3,0%
Face-to-Face-Mentoring	27	6,3%	20	1,6%	47	2,8%
Sonstiges: (Unterstützung durch Freunde/BetueerIn der Dissertation)	42	9,8%	50	4,0%	92	5,4%
Nein, nichts davon genutzt	290	67,8%	1.091	86,3%	1.381	81,6%

Quelle: Online-Befragung, Frage 41: „Haben Sie auf dem Weg zur Professur eines der folgenden Angebote genutzt?“ (Mehrfachnennungen möglich).

handlungen) wahrgenommen. Auch ein großer Teil aus der Medizin bzw. den Gesundheitswissenschaften nutzt Coachings oder Mentoring für die eigene wissenschaftliche Karriere.

Status-/Besoldungsgruppen: Gerade C4/W3-ProfessorInnen haben Angebote genutzt, um sich für Berufungsverhandlungen coachen zu lassen. Da der

Trend und die Angebote im Bereich des Trainings und Coachings in den letzten Jahren stark zugenommen haben, war zu erwarten, dass gerade JuniorprofessorInnen solche Angebote genutzt haben. Dies kann durch die Befragungsergebnisse nicht bestätigt werden. Stattdessen nutzen VertretungsprofessorInnen verstärkt solche Coachings, um eine Professur zu erhalten.

Resümee

Der zentrale förderliche Faktor für die befragten Professorinnen und Professoren ist die Netzwerkbildung, nur an den Kunst- und Musikhochschulen scheint außeruniversitärer Erfolg (vor allem von Professoren genannt) entscheidender. Die Förderung durch Doktormutter/Doktorvater ist besonders für Frauen aller Hochschularten zentral, für die Professoren besonders an den Universitäten.

Daneben zeigt die Analyse nach Besoldungsgruppe, dass besonders für Juniorprofessuren zusätzlich internationales Arbeiten und Auslandsaufenthalte als förderlich eingeschätzt werden. Bei C2/C3/W2-Professuren ist außeruniversitärer beruflicher Erfolg im Rückblick genauso bedeutend wie die Förderung durch Doktormutter/Doktorvater. Fachspezifische Unterschiede ergeben sich besonders im Hinblick auf die weiteren förderlichen Faktoren neben den Netzwerken und den Kontakten zu anderen WissenschaftlerInnen. Für ProfessorInnen der Naturwissenschaften und

Mathematik scheint besonders die gute Betreuung durch ihre Doktormutter/ihren Doktorvater wichtig für den Verlauf ihrer Karriere gewesen zu sein. ProfessorInnen aus der Humanmedizin und den Gesundheitswissenschaften schätzen Auslandsaufenthalte bzw. internationales Arbeiten als gewinnbringend für die Karriere ein und in Kunst, Kunstwissenschaften zählen vor allem die praktische Erfahrung und der öffentliche Bekanntheitsgrad der eigenen Werke.

Netzwerke stellen sich als entscheidend für die Wissenschaftskarriere und auf dem Weg zur Professur heraus, die Frauen und Männer in gleicher Weise nutzten. Zumindest die Frauen, die es im Rahmen ihrer Hochschullaufbahn bis auf eine Professur geschafft haben, verfügen durchweg über gute Netzwerke.

Trainings und Coachings zu Berufungsverhandlungen und -verfahren sind förderlich für erfolgreiche Hochschulkarrieren auf dem Weg zur Professur und wurden insbesondere von Frauen genutzt.

3.8 HINDERLICHE FAKTOREN AUF DEM WEG ZUR PROFESSUR

Was erschwerte rückblickend die wissenschaftliche Laufbahn? Auch hier wurden die nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren gebeten, die je drei wichtigsten Faktoren zu benennen.³⁸ Von den Hochschullehrerinnen und -lehrern hat insgesamt ein Zehntel keine hinderlichen Faktoren bemerkt, ein weiteres Zehntel der Befragten wollte oder konnte dazu keine Angaben machen. In der folgenden Analyse (s. Tab. C 3.22) werden ausschließlich die Befragten berücksichtigt, die hinderliche Faktoren in ihrer Wissenschaftslaufbahn wahrgenommen und benannt haben.

Die von den ProfessorInnen genannten hinderlichen Faktoren unterscheiden sich wesentlich nach Geschlecht, was an den unterschiedlichen Rangfolgen deutlich wird: So verweisen die befragten Hochschullehrerinnen an erster Stelle auf den hinderlichen Faktor der Vereinbarkeit von Beruf und Kindern in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn, während in der Rangfolge der befragten Hochschullehrer die fehlenden Netzwerke und die Isolation zuerst genannt werden.

Fehlende Netzwerke und hohe Isolation

Fehlende Netzwerke, geringe Kontakte sowie isoliertes Arbeiten gehören zu den häufigsten hinderlichen Faktoren und werden in der Rangfolge von den Professoren an erster Position hervorgehoben: Aussagen wie „dass ich nicht Teil fester Netzwerke war, die immer andere Kandidaten als mich protegieren“ (m 982, F44) oder „dass ich nicht hinreichend vernetzt war, vor allem nicht mit wichtigen Personen in der deutschen Universitätsszene“ (m 1984, F44) verdeutlichen dies. Hochschullehrerinnen nennen rückblickend die fehlende Vernetzung und isolierte Arbeitssituation erst an fünfter Position. Somit kann im Ergebnis festgehalten werden, dass für die Professoren im Kontext der eigenen Wissenschaftsbiografie die mangelnde Vernetzung wesentlich hinderlicher war als für die befragten Professorinnen.

Mangelnde Vereinbarkeit von Familie, Kinder, Partnerschaft

Die größte Hürde bei den Professorinnen ist mit ihrer Rolle als Mutter und Ehefrau/Partnerin verbunden. So antwortet eine Hochschullehrerin auf die Frage nach

den hinderlichsten Faktoren unumwunden: „Meine Kinder (klingt schlimm, war aber so!)“ (w 26, F44). Fast ein Drittel der Professorinnen benennt die schwierige Vereinbarkeit als hinderlichen Faktor im Kontext der eigenen Hochschullaufbahn, wohingegen nur jeder zehnte Professor dies als Problem für den eigenen Karriereweg darstellt. Dies bestätigt, dass es noch immer hauptsächlich Frauen sind, die mit der Doppelbelastung von Karriere und Familie konfrontiert sind, wie auch im folgenden Zitat einer alleinerziehenden Professorin deutlich wird:

„Ohne sieben Jahre in einer europäischen Stadt (vor der Professur) mit einer kostenfreien Kinderbetreuung in einer städtischen Einrichtung mit täglichen Öffnungszeiten das ganze Jahr über von 6:30 bis 17:30 sowie einem Hort- und Hausaufgabenbetreuungssystem der Grundschule ebenfalls bis 17:30 hätte ich als Mutter mit zwei Kindern den Weg zur Professur nicht geschafft. In Deutschland [...] auf keinen Fall. Ich bin jetzt an einer Universität in NRW. Mir wurde lediglich für 10 Monate ein Betreuungsplatz für meine unter dreijährige Tochter von der Universität gewährt. Anschließend wurde ich auf das städtische Angebot verwiesen [...] da die betreffende Hochschule als ‚familienfreundlich‘ zertifiziert ist, habe ich so etwas nicht für möglich gehalten“ (w 1495, F44).

Dieser ausführliche Erfahrungsbericht zeigt das Zusammenspiel zwischen förderlichen und hinderlichen Faktoren. Deutlich wird durch diese Beschreibung, dass rückblickend die umfassende Kinderbetreuung während der im Ausland verbrachten Qualifizierungsphase entscheidend für das Gelingen der eigenen Wissenschaftskarriere war. Die Professorin, für die aktuell die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Kinderbetreuung eine belastende Herausforderung ist – trotz der Tätigkeit an einer als „familienfreundlich“ eingestuften Hochschule –, geht davon aus, dass ihre Wissenschaftsbiografie in Deutschland nicht hätte annähernd erfolgreich verlaufen können.

Hindernisse persönlicher biografischer Art

An zweiter Stelle rangieren bei den Professoren spezifische Hindernisse persönlicher Art, die sich negativ auf den Verlauf der eigenen Hochschulbiografie ausgewirkt haben. Sie benennen bspw. Zeitmangel oder „zu viele Sachen ‚nebenher‘ gemacht, z. B. Politik“ (m 1084, F44) als Grund. Weiter werden Gründe wie Krankheit, fehlendes Talent, fehlende Kenntnis der

³⁸ Einschränkung sei erneut darauf hingewiesen, dass an der Befragung ausschließlich Personen teilgenommen haben, deren Wissenschaftskarriere bis zur Professur geführt hat und somit als gelungen bezeichnet werden kann (mit Ausnahme der Vertretungsprofessorinnen, teilweise der apl. Professorinnen sowie der Juniorprofessorinnen, die sich noch weiter bewerben müssen).

Tab. C.3.22: Hinderliche Faktoren auf dem Weg zur Professur

Hinderliche Faktoren	Professorinnen (n = 346)			Professoren (n = 965)			Gesamt (n = 1.311)	
	Häufigkeit	Prozent	Rangfolge	Häufigkeit	Prozent	Rangfolge	Häufigkeit	Prozent
Keine Netzwerke, wenig Kontakte/isoliertes Arbeiten	58	16,8 %	5	183	19,0 %	1	241	18,4 %
(Vereinbarkeit mit) Familie/Kinder/Partnerschaft	109	31,5 %	1	115	11,9 %	4	224	17,1 %
Hindernisse persönlicher Art	60	17,3 %	4	143	14,8 %	2	203	15,5 %
Fehlende Unterstützung durch Doktormutter/-vater, Vorgesetzte/schlechtes Mentoring	63	18,2 %	2	125	13,0 %	3	188	14,3 %
Charaktereigenschaften: introvertiert, nicht durchsetzungsfähig, nicht belastbar, mangelnder Ehrgeiz	61	17,6 %	3	103	10,7 %	5	164	12,5 %
Spezialisierung/Fachgebiet stößt auf wenig Interesse/zu schmal aufgestellt	26	7,5 %	9	102	10,6 %	6	128	9,8 %
Unsichere Zukunftsperspektiven/unsichere finanzielle Versorgung (wegen Befristung)	30	8,7 %	8	96	9,9 %	9	126	9,6 %
Zu hohe Belastung durch administrative Verwaltungsaufgaben	24	6,9 %	10	97	10,1 %	8	121	9,2 %
Mangelnde zeitliche, räumliche Flexibilität/ingeschränkte Mobilität/Pendeln	41	11,8 %	7	73	7,6 %	10	114	8,7 %
Bürokratie im Hochschulsystem/starre, träge Strukturen	15	4,3 %	11	98	10,2 %	7	113	8,6 %
Das „falsche“ Geschlecht/Frauenförderung	49	14,2 %	6	40	4,1 %	11	89	6,8 %

Quelle: Online-Befragung, Frage 44: „Und was waren die drei hinderlichsten Faktoren in Ihrer wissenschaftlichen Laufbahn?“ (offene Frage, Mehrfachnennungen möglich, sortiert in der Rangfolge der Nennungen insgesamt).

Hochschulkultur oder die „relativ späte Entscheidung, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen“ (m 1311; F44), genannt. Neben im engeren Sinne persönlichen hinderlichen Eigenschaften wie Langsamkeit, Schreibfaulheit, Selbstzweifel, Überforderung oder den „Schwierigkeiten, sich an gängige Meinungen anzupassen“ (m 1475, F44), werden aber auch hinderliche Faktoren gesellschaftlicher Art, die sich biografisch negativ ausgewirkt haben, wie bspw. der Zivil- oder Militärdienst sowie „Zwang, den Lebensunterhalt nebenbei zu verdienen“ (m 1345, F44), angeführt. Professorinnen benennen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen weniger Hindernisse persönlicher Art in der eigenen Hochschullaufbahn (Rang 4).

Mangelnde Förderung und Unterstützung

Analog dazu, dass sich eine gute Betreuung der Doktormutter/des Doktorvaters förderlich auf die Wissen-

schaftskarriere auswirken kann, wird hier von Professorinnen (Rang 2) und Professoren (Rang 3) angeführt, dass sich ein fehlendes bzw. nicht förderliches Mentoring bzw. die fehlende Unterstützung durch Vorgesetzte oder die Doktormutter/den Doktorvater hinderlich auf dem Weg zur Professur ausgewirkt haben. Als hinderliche Gründe werden „kaum Hilfe vom Doktorvater, was Karriere betrifft“ (m 1740, F44), „keinerlei Förderung während der Zeit als wiss. Mitarbeiter durch meinen Vorgesetzten“ (w 2115, F44) oder „keine Hilfen beim Schreiben von Artikeln“ (m 2023, F44) genannt. Dieses Ergebnis bestätigt erneut, wie entscheidend eine förderliche bzw. mangelnde Förderung zum Gelingen bzw. Misslingen einer Hochschulkarriere beiträgt.

Charaktereigenschaften als Hinderungsgründe

Im Unterschied zu den Faktoren persönlicher Art, die sich negativ auf die Hochschullaufbahn ausgewirkt

haben (z. B. Krankheit, Zeitmangel, Talent), werden von den Hochschullehrenden hinderliche Charaktereigenschaften genannt, die einer Wissenschaftskarriere nicht förderlich sind. Es handelt sich hierbei um Eigenschaften, die die Befragten als introvertiert, nicht durchsetzungsfähig, nicht belastbar oder als mangelnden Ehrgeiz beschreiben. *„Hinderlich ist mein eher introvertierter Charakter (...). Die heutige Hochschullandschaft ist durch extrovertiertes Nach-außen-Tragen und stressverursachenden Wettbewerb gekennzeichnet – beides liegt mir nicht“* (w 860, F44). Eine Professorin führt als hinderlich *„weibliches Zurückhalten, keine Ellenbogen“* (w 1016, F44) an und eine weitere berichtet: *„Meine defensive Haltung und mein geringes Selbstbewusstsein bei Bewerbungen und anderen fachlichen Aktivitäten – ich habe noch nie von mir aus irgendwo einen Text oder Vortrag angeboten, sondern immer nur auf Anfragen und Angebote reagiert“* (w 1454, F44). Der Geschlechterunterschied in der Rangfolge der Nennungen – Professorinnen = Rang 3, Professoren = Rang 5 – deutet darauf hin, dass Hochschullehrerinnen bestimmte Charaktereigenschaften stärker als hinderlich für die Hochschullaufbahn empfunden haben als ihre Kollegen.

Das „falsche“ Geschlecht

Hervorzuheben ist im Kontext des Gender-Reports neben den soeben genannten fünf hinderlichsten Faktoren das Ergebnis, dass vor allem Frauen ihr Geschlecht bzw. die Zugehörigkeit zur weiblichen Genus-Gruppe als hinderlich empfunden haben (Rang 6). Die Benachteiligungen auf dem eigenen Karriereweg aufgrund des Geschlechts werden von den befragten Professorinnen auf verschiedene Weisen wahrgenommen. Sie reichen von den *„Einladungen als ‚Quotenfrau‘“* (w 1021, F44) bis hin zur Fächerkultur, in der sich weibliche Geschlechtszugehörigkeit als hinderlich darstellt: *„Männerdominanz im Kunstbetrieb. Frauen wird Kompetenz im Umgang mit Technik abgesprochen“* (w 262, F44). Aus der Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften berichtet eine Hochschullehrerin über eine *„viele Jahre lang fehlende Akzeptanz von Frauen in meinem Forschungsfeld (ich war die erste berufene Professorin in meinem Fach in Deutschland überhaupt“* (w 1383, F44). Deutlich wird an der letzten Antwort auch, dass Professorinnen zugleich auch oft immer (noch) Pionierinnen sein können.

Bei den Professoren spielt das „falsche“ Geschlecht eine untergeordnete Rolle (Rang 11), jedoch antworten auch Hochschullehrer auf die Frage nach den hinderlichsten Faktoren in ihrer wissenschaftlichen Lauf-

bahn kurz und knapp mit Hinweisen auf die Zugehörigkeit zur männlichen Genus-Gruppe mit Antworten wie *„ich bin ein Mann“* (m 1205, F44) oder einfach mit *„Mann zu sein“* (m 1447, F44). Aus Sicht der Hochschullehrer wird insbesondere die Frauenförderung als hinderlich in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn wahrgenommen, wie dies in der folgenden Aussage zum Ausdruck kommt: *„Sobald eine einzige Frau im Verfahren ist, hat man als Mann kaum eine Chance“* (m 898, F44).

Weitere hinderliche Faktoren für eine Hochschulkarriere

Als weitere zentrale Faktoren, die als hinderlich in der eigenen Hochschullaufbahn erlebt wurden, sind folgende zu nennen:

- Mangelnde zeitliche, räumliche Flexibilität/eingeschränkte Mobilität/Pendeln
- Unsichere Zukunftsperspektiven/unsichere finanzielle Versorgung (wegen Befristung)
- Spezialisierung/Fachgebiet stößt auf wenig Interesse/zu schmal aufgestellt
- Zu hohe Belastung durch administrative Verwaltungsaufgaben
- Bürokratie im Hochschulsystem/starre, träge Strukturen

3.8.1 Hinderliche Faktoren nach Hochschulart und Fächergruppe

Tab. C 3.23 beschäftigt sich mit den hinderlichen Faktoren differenziert nach Universitäten, Fachhochschulen sowie Musik- und Kunsthochschulen (sortiert nach der Gesamtanzahl).

Universitäten: An erster Stelle wird von den Professorinnen die mangelnde Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit Familie, Kindern und Partnerschaft genannt, während dieser Faktor für die Professoren an vierter Stelle rangiert. Das Fehlen von Netzwerken und Kontakten und das isolierte Arbeiten stehen für die Hochschullehrer an erster Stelle, während dieser Hinderungsfaktor bei den befragten Frauen an vierter Stelle steht.

Fachhochschulen: Auch an den Fachhochschulen nennen die Hochschullehrerinnen die mangelnde Vereinbarkeit als stärksten Hinderungsfaktor, während für die Hochschullehrer der Fachhochschulen fehlende Netzwerke und isolierte Arbeitssituationen rückblickend als hinderlich angeführt werden.

Tab. C 3.23: Hinderliche Faktoren nach Hochschulart und Geschlecht

Hinderliche Faktoren nach Geschlecht und Hochschulart	Professorinnen				
	Universitäten (mit Kliniken) (n = 238)	Fachhochschulen (n = 132)	Kunsthochschulen (n = 19)	Gesamt (n = 389)	
	Prozent			Häufigkeit	Prozent
(Vereinbarkeit mit) Familie/Kinder/Partnerschaft	28,6%	29,5%	10,5%	109	28,0%
Fehlende Unterstützung durch Doktormutter/-vater, Vorgesetzte/schlechtes Mentoring	16,4%	14,4%	21,1%	62	15,9%
Charaktereigenschaften: introvertiert, nicht durchsetzungsfähig, nicht belastbar, mangelnder Ehrgeiz	16,8%	10,6%	31,6%	60	15,4%
Hindernisse persönlicher Art	13,9%	13,6%	47,4%	60	15,4%
Keine Netzwerke, wenig Kontakte/isoliertes Arbeiten	15,5%	14,4%	10,5%	58	14,9%
Das „falsche“ Geschlecht/Frauenförderung	11,8%	12,9%	21,1%	49	12,6%
Mangelnde zeitliche, räumliche Flexibilität/eingeschränkte Mobilität/Pendeln	8,8%	14,4%	5,3%	41	10,5%
Unsichere Zukunftsperspektiven/unsichere finanzielle Versorgung (wegen Befristung)	8,8%	5,3%	10,5%	30	7,7%
Neid, Missgunst, Intrigen, Mobbing	8,4%	4,5%	5,3%	27	6,9%
Zu wenig publiziert/wenig gute Publikationen	8,4%	4,5%	0,0%	26	6,7%
Spezialisierung/Fachgebiet stößt auf wenig Interesse/zu schmal aufgestellt	7,6%	5,3%	5,3%	26	6,7%
Zu hohe Belastung durch administrative Verwaltungsaufgaben	6,7%	4,5%	10,5%	24	6,2%

	Professoren				
	Universitäten (mit Kliniken) (n = 674)	Fachhochschulen (n = 397)	Kunsthochschulen (n = 48)	Gesamt (n = 1.119)	
	Prozent			Häufigkeit	Prozent
Keine Netzwerke, wenig Kontakte/isoliertes Arbeiten	18,0%	13,4%	18,8%	183	16,4%
Hindernisse persönlicher Art	12,8%	10,8%	25,0%	141	12,6%
Fehlende Unterstützung durch Doktormutter/-vater, Vorgesetzte/schlechtes Mentoring	12,3%	9,6%	2,1%	122	10,9%
(Vereinbarkeit mit) Familie/Kinder/Partnerschaft	11,6%	7,6%	12,5%	114	10,2%
Spezialisierung/Fachgebiet stößt auf wenig Interesse/zu schmal aufgestellt	11,7%	5,3%	4,2%	102	9,1%
Charaktereigenschaften: introvertiert, nicht durchsetzungsfähig, nicht belastbar, mangelnder Ehrgeiz	9,5%	7,6%	12,5%	100	8,9%
Bürokratie im Hochschulsystem/starre, träge Strukturen	7,1%	11,8%	6,3%	98	8,8%
Zu hohe Belastung durch administrative Verwaltungsaufgaben	9,2%	8,1%	6,3%	97	8,7%
Unsichere Zukunftsperspektiven/unsichere finanzielle Versorgung (wegen Befristung)	8,0%	9,8%	6,3%	96	8,6%
Zu wenig Stellen	9,1%	4,5%	6,3%	82	7,3%
Zu wenig Fördermittel/schlechte Ausstattung	4,6%	11,6%	6,3%	80	7,1%
Zu wenig publiziert/wenig gute Publikationen	7,4%	6,5%	0,0%	76	6,8%

Quelle: Online-Befragung, Frage 44: „Und was waren die drei hinderlichsten Faktoren in Ihrer wissenschaftlichen Laufbahn?“ (offene Frage, Mehrfachnennungen möglich, sortiert in der Rangfolge der Nennungen insgesamt).

Musik- und Kunsthochschulen: An den Kunsthochschulen weisen die befragten Professorinnen (insgesamt 19) an erster Stelle auf Hindernisse persönlicher Art hin, dies gilt ebenso für die männlichen Kollegen (insgesamt 48). Für die Lehrenden an Musik- und Kunsthochschulen sind es somit eher

Hemmnisse persönlicher Art, die vielleicht auch mit der besonderen Situation von Künstlerinnen und Künstlern zusammenhängen, die für die eigene Hochschullaufbahn als nachteilig erlebt wurden. Hier sticht ein Befragungsergebnis besonders heraus: An diesem Hochschultyp sind es die Professoren, die grös-

ßere Probleme in der Vereinbarkeit von Karriere und Familie sehen als ihre Kolleginnen; für letztere stellt sich dies ausnahmsweise nicht als Haupthinderungsfaktor dar, sondern rangiert zusammen mit anderen Faktoren im Mittelfeld.

Hinderliche Faktoren auf dem Weg zur Professur nach Fächergruppen

Das Vereinbarkeitsproblem ist für Professorinnen fast aller Fächergruppen (mit Ausnahme der Kunst, Kunstwissenschaften, Sport sowie Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften) zentral, aber auch für Professoren aus der Humanmedizin (inklusive der Gesundheitswissenschaften) ist dies zusammen mit dem Mangel an Kontakten der hinderlichste Faktor. Fehlende Netzwerke stellen bei den Professoren in fast allen Fächergruppen die zentrale Hürde dar, Ausnahmen bilden die Kunst, Kunstwissenschaften, Sport sowie Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften. Während Professorinnen in fast allen Fächergruppen ihre Zugehörigkeit zur weiblichen Genus-Gruppe als karrierehemmend erfahren haben, nannten Professoren als strukturelle Hindernisse auch die Faktoren zu wenig Stellen und zu wenig Fördermittel/schlechte Ausstattung. Aufgeschlüsselt nach Fächergruppen ergeben sich folgende hinderliche Faktoren (die dazugehörige Tabelle befindet sich im Anhang des Gender-Reports).

Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften:

Hier ist die Nennung von hinderlichen Faktoren eher breit verteilt, was sich aufgrund der einzelnen Fächerkulturen in dieser großen zusammengefassten Fächergruppe erklären lässt. Charaktereigenschaften wie Introvertiertheit oder mangelnde zeitliche und räumliche Flexibilität bzw. eingeschränkte Mobilität nennen Professorinnen nach der Vereinbarkeitsfrage als besonders hinderlich, während Professoren neben den fehlenden Kontakten eher mangelnde Unterstützung durch Doktormutter/-vater oder MentorIn, gefolgt von Problemen der Vereinbarkeit mit Familie/Kinder/Partnerschaft und der unsicheren Zukunftsperspektive angeben.

Sprach- und Kulturwissenschaften: Neben Hindernissen persönlicher Art, als nachteilig empfundenen Charaktereigenschaften und dem Fehlen von Kontakten und von Unterstützung geben Professorinnen der Sprach- und Kulturwissenschaften häufiger als ihre Kolleginnen in anderen Fächern an, von Neid, Missgunst, Intrigen oder Mobbing betroffen gewesen

zu sein. 9,7 % der Professoren der Sprach- und Kulturwissenschaften berichten ebenfalls davon.

Naturwissenschaften, Mathematik: Professorinnen der Naturwissenschaften und Mathematik sehen häufiger als ihre männlichen Kollegen ihre Charaktereigenschaften als hinderlich an. Während Frauen ihr Geschlecht als nachteilig bewerten, führen Professoren besonders häufig negativ an, dass es zu wenig Stellen gibt.

Ingenieurwissenschaften: Während Professorinnen angaben, dass sie sich in ihrer Karriere mit den gleichen hinderlichen Faktoren konfrontiert sehen wie ihre Kolleginnen anderer Fächer, empfanden es die Professoren besonders erschwerend, mit den starren Strukturen/der Bürokratie sowie den unsicheren Zukunftsperspektiven in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn umzugehen.

Humanmedizin: In der Humanmedizin/den Gesundheitswissenschaften unterscheiden sich die Erfahrungen, die als hinderlich in einer wissenschaftlichen Laufbahn wahrgenommen wurden, zwischen den Genus-Gruppen besonders stark. Frauen erlebten neben der Vereinbarkeit von Familie/Kinder/Partnerschaft (fast die Hälfte der Professorinnen der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften nennen diesen Faktor) und der fehlenden Unterstützung der Doktor-mutter/des Doktorvaters zu gleichen Teilen Hindernisse persönlicher Art, eingeschränkte Mobilität und unsichere Zukunftsperspektiven als nachteilige Faktoren. Professoren hingegen empfanden neben dem Vereinbarkeitsproblem, den fehlenden Netzwerken, der zu hohen Belastung durch administrative Verwaltungsaufgaben und nicht förderlichen Betreuungsverhältnissen auch bestimmte Charaktereigenschaften und zu wenig Fördermittel/schlechte Ausstattung als hemmend.

Kunst, Kunstwissenschaften: Für Professorinnen stellten sich hier vor allem Hindernisse persönlicher Art, das „falsche“ Geschlecht sowie fehlende Netzwerke und unsichere Zukunftsperspektiven als Barrieren dar. Neben den fehlenden Kontakten gaben Professoren mangelhafte Betreuungsverhältnisse und, anders als ihre Kolleginnen, bestimmte Charaktereigenschaften als hinderlich an.

Tab. C 3.24: Räumliche Mobilität zum Zeitpunkt der Bewerbung nach Hochschulart und Geschlecht

Räumliche Mobilität	Professorinnen							
	Universitäten (mit Kliniken) (n = 254)		Fachhochschulen (n = 147)		Kunsthochschulen (n = 24)		Gesamt (n = 425)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Ja, und zwar international	97	38,2 %	29	19,7 %	15	62,4 %	141	33,2 %
Ja, und zwar bundesweit	113	44,5 %	51	34,7 %	4	16,7 %	168	39,5 %
Eingeschränkt, nur bestimmte Hochschulstandorte/Regionen	35	13,8 %	60	40,8 %	4	16,7 %	99	23,3 %
Nein	9	3,5 %	7	4,8 %	1	4,2 %	17	4,0 %

	Professoren							
	Universitäten (mit Kliniken) (n = 742)		Fachhochschulen (n = 454)		Kunsthochschulen (n = 62)		Gesamt (n = 1.258)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Ja, und zwar international	374	50,3 %	97	21,4 %	24	38,6 %	495	39,4 %
Ja, und zwar bundesweit	278	37,5 %	164	36,1 %	21	33,9 %	463	36,8 %
Eingeschränkt, nur bestimmte Hochschulstandorte/Regionen	77	10,4 %	177	39,0 %	12	19,4 %	266	21,1 %
Nein	13	1,8 %	16	3,5 %	5	8,1 %	34	2,7 %

Quelle: Online-Befragung, Frage 24: „Waren Sie in der Zeit, als Sie sich auf Professuren beworben haben, räumlich mobil, bezogen auf zukünftige Arbeitsorte?“
(Rundungsfehler in der Tabelle wurden behoben, sortiert in der Rangfolge der Nennungen insgesamt).

3.8.2 Hinderungsfaktor Mobilität und/oder Partnerschaft

Die Professorinnen und Professoren wurden um Auskunft darüber gebeten, ob sie – bezogen auf zukünftige Arbeitsorte zum Zeitpunkt ihrer Bewerbungen auf eine Professur – räumlich mobil waren.

Zum Zeitpunkt der Bewerbung auf eine Professur war ein Drittel der Professorinnen international, zwei Fünftel bundesweit mobil, fast ein Viertel auf bestimmte Hochschulstandorte/Regionen beschränkt und lediglich 4,0 % nicht mobil. Professoren waren zu zwei Fünftel international, zu mehr als einem Drittel bundesweit und zu einem Fünftel lediglich in Bezug auf bestimmte Hochschulen/Regionen mobil. Insgesamt war somit die räumliche Mobilität der Frauen zur Zeit der Bewerbungen auf eine Professur (nicht wesentlich) geringer als die der Männer. 72,7 % der Professorinnen waren international oder bundesweit mobil und räumlich sehr flexibel, der Anteil bei den Professoren beträgt 76,2 %.

Zudem zeigen die Befragungsergebnisse, dass besonders die Professorinnen an den Kunsthochschulen über eine sehr hohe räumliche internationale Mobilität zum Zeitpunkt der Bewerbung auf eine Professur

verfügten, während Professorinnen an Universitäten in erster Linie bundesweit mobil waren. Hingegen erweisen sich die Professorinnen an den Fachhochschulen eingeschränkt mobil und haben sich mehrheitlich auf Professuren an bestimmten Hochschulorten bzw. in bestimmten Regionen beworben. In der Gruppe der Professoren weisen die Universitätsprofessoren die höchste internationale Mobilität auf. Auch innerhalb der Gruppe der Hochschullehrer an den Kunst- und Musikhochschulen rangiert die internationale Mobilität an erster Stelle, während sich die heutigen Professoren an Fachhochschulen zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung mehrheitlich auf Stellen an einer bestimmten Hochschule/in einer bestimmten Region beworben haben. Dieses Ergebnis spiegelt auch das Selbstverständnis bzw. die internationale Zusammensetzung der Hochschulen wider: Während bspw. die Kunsthochschulen durch eine starke Internationalisierung der Lehrenden und der Studierenden geprägt sind (vgl. Teil A), verstehen sich die Fachhochschulen häufiger als regionale Hochschulen.

Gründe für beschränkte räumliche Mobilität

Im Folgenden wird der Blick auf die Gruppe der nicht mobilen bzw. eingeschränkt mobilen ProfessorInnen gerichtet und nach den Ursachen für die (eingeschränkte) räumliche Mobilität gefragt. Diejenigen

Tab. C 3.25: Gründe für eingeschränkte Mobilität

Gründe für eingeschränkte Mobilität	Professorinnen (n=112)		Professoren (n=287)		Gesamt (n=399)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Partnerin/Partner wollte nicht umziehen	41	36,6%	156	54,4%	197	49,4%
Wollte mein soziales Umfeld nicht verlassen	38	33,9%	123	42,9%	161	40,4%
Unzumutbarkeit eines Ortswechsels für die Kinder	41	36,6%	103	35,9%	144	36,1%
Bestimmte Regionen oder Mentalitäten fand ich unattraktiv	20	17,9%	96	33,4%	116	29,1%
Schwierigkeiten in der Organisation der Kinderbetreuung	49	43,8%	48	16,7%	97	24,3%
Pflege oder Betreuung von Familienangehörigen	13	11,6%	41	14,3%	54	13,5%
Berufliche Situation des Partnerin/des Partners	21	18,8%	18	6,3%	39	9,8%

Quelle: Online-Befragung, Frage 44: „Und was waren die drei hinderlichsten Faktoren in Ihrer wissenschaftlichen Laufbahn? (offene Frage, Mehrfachnennungen möglich, sortiert in der Rangfolge der Nennungen insgesamt).“

Professorinnen (27,3 %) und Professoren (23,8 %), die angegeben haben, dass sie nicht bzw. nur in Bezug auf bestimmte Hochschulstandorte/Regionen mobil waren, haben dies wie folgt begründet.

Professorinnen: Die befragten Professorinnen nennen am häufigsten die Schwierigkeit in der Organisation der Kinderbetreuung (43,8 %) als Grund dafür, nur eingeschränkt oder gar nicht mobil bei der Bewerbung auf Professuren gewesen zu sein. Jeweils über ein Drittel (36,6 %) der Antworten entfiel auf die Unzumutbarkeit eines Ortswechsels für die Kinder und die Tatsache, dass die Partnerin/der Partner nicht mit umziehen wollte. Das Nicht-verlassen-Wollen des sozialen Umfelds wurde ebenfalls zu einem Drittel (33,9 %) genannt.

Professoren: Über die Hälfte (54,4 %) der Professoren gab als häufigsten Grund für ihre geringe Flexibilität an, dass die Partnerin/der Partner nicht mit umziehen wollte. Zu 42,9 % wollten sie ihr soziales Umfeld

nicht verlassen und zu über einem Drittel wäre ein Ortswechsel unzumutbar für die Kinder gewesen (35,9 %). Ebenfalls zu über einem Drittel (33,4 %) wurde genannt, dass bestimmte Regionen oder Mentalitäten als unattraktiv empfunden wurden. Nur 16,7 % begründeten ihre räumliche Einschränkung mit Schwierigkeiten in der Organisation der Kinderbetreuung. Dies lässt darauf schließen, dass auch bei den befragten Professoren die Kinderbetreuung Aufgabe der Partnerin war.

Als auffällige Ergebnisse sind festzuhalten, dass die befragten Professorinnen durch die Einbindung in Kinderbetreuung um ein Vielfaches immobiler waren als die Professoren. Weiter zeigt sich, dass ein Ortswechsel für Kinder gleichermaßen für Mütter wie für Väter ein großes Hindernis darstellt. Dies verdeutlicht, dass auf der einen Seite beide Genus-Gruppen in etwa gleich von der Elternrollen betroffen sind, aber, wie das Resultat im Hinblick auf die Betreuungsverpflichtungen belegt, dabei mit stark unterschiedlichen

Tab. C 3.26: Verhalten bei Berufung – Gründe für Rufablehnung

Aussagen zum Verhalten bei Ruferteilung	Professorinnen (n = 420)		Professoren (n = 1.238)		Gesamt (n = 1.658)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Ich habe schon einmal einen Ruf abgelehnt, weil meine Partnerin/mein Partner nicht umziehen wollte	9	2,1%	72	5,8%	81	4,9%
Ich habe schon einmal wegen meiner Familie einen Ruf abgelehnt	38	9,0%	114	9,2%	152	9,2%
Ich habe schon einmal einen Ruf abgelehnt, weil das Angebot der ruferteilenden Hochschule zu schlecht war	44	10,5%	177	14,3%	221	13,3%
Ich habe schon einmal einen Ruf abgelehnt, weil ich ein attraktiveres Angebot an einer anderen Hochschule hatte	99	23,6%	273	22,1%	372	22,4%
Nichts davon trifft zu	287	68,3%	821	66,3%	1.108	66,8%

Quelle: Online-Befragung, Frage 32: „Welche der folgenden Aussagen treffen für Sie zu?“ (Mehrfachantworten möglich, sortiert in der Rangfolge der Nennungen insgesamt).

Tab. C 3.27: Partnerschaft zum Zeitpunkt der ersten Berufung

Feste Partnerschaft zum Zeitpunkt der ersten Berufung	Professorinnen (n=397)		Professoren (n=1.195)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Ja	333	83,9 %	1.082	90,5 %
Nein	64	16,1 %	113	9,5 %
Aussagen zur Partnerschaft zur Zeit der ersten Berufung				
Meine Partnerin/mein Partner war damals bereits selbst Professorin/Professor	43	12,9 %	22	2,0 %
Meine Partnerin/mein Partner strebte damals ebenfalls eine akademische Karriere an	77	23,1 %	144	13,3 %
Meine Partnerin/mein Partner hatte mit zugesagt nach einer Berufung mit mir umzuziehen, hat dies dann aber nicht getan	24	7,2 %	43	4,0 %

Quelle: Online-Befragung, Frage 33: „Wir kommen nun auf den Zeitpunkt Ihrer ersten Berufung zurück. Hatten Sie zu diesem Zeitpunkt eine feste Partnerschaft?“
Frage 35: „Und treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Partnerschaft zur Zeit Ihrer ersten Berufung zu oder nicht zu?“
(Der untere Teil der Tabelle bezieht sich auf die Häufigkeiten der genannten Ja-Antworten. Sortiert in der Rangfolge der Nennung der Professorinnen).

Verantwortlichkeiten involviert sind. Überraschend scheint das Ergebnis, dass Männer weniger dazu bereit sind, Kompromisse bezüglich des sozialen Umfeldes oder des Umzugs in unattraktive Regionen zu machen, und die Professorinnen hier eine größere Flexibilität zeigen. Hier stellt sich die Frage, ob dies als geringere Karriereorientiertheit der Wissenschaftler interpretiert werden kann oder nicht eher auf ihr größeres Selbstvertrauen zurückzuführen ist, auch mit hohen eigenen Ansprüchen eine geeignete Stelle zu finden, und im Umkehrschluss die Frauen eine größere Notwendigkeit sehen, ihre Bedürfnisse den äußeren Anforderungen unterzuordnen.

Mobilität, Partnerschaft und Rufablehnung

Da ein Zusammenhang zwischen Mobilität, Partnerschaft und der Entscheidung für oder gegen eine Professur vermutet wurde, wurden die Professorinnen und Professoren danach gefragt, warum sie – falls für sie zutreffend – einen Ruf abgelehnt haben.

Wenn ein Ruf nicht angenommen wurde, stand sowohl bei den Professorinnen als auch bei den Professoren die Absage aufgrund eines attraktiveren Angebots an einer anderen Hochschule an erster Stelle bzw. die Rufablehnung aufgrund eines schlechten Angebots der ruferteilenden Hochschule an zweiter. Aus familiären Gründen haben 9,2 % der Professorinnen und 9,0 % der Professoren schon einmal einen Ruf abgelehnt. Dieses Ergebnis macht deutlich, dass für Mütter oder Väter, die eine Professur innehaben, die Familie zu gleich hohen Anteilen als Einflussfaktor für die Entscheidung über eine Rufannahme gilt. Nicht einmal 4,9 % der Befragten gaben an, schon einmal einen Ruf wegen der Partnerin oder des Partners abgelehnt zu haben. Auffallend ist, dass die Rangfolge der Begründung bei Professorinnen und Professoren dieselbe ist

und auch von den weiblichen Befragten die Familie – anders als die bisherigen Ergebnisse erwarten lassen – erst an dritthäufigster Stelle als Ablehnungsgrund genannt wird. Wieder muss hierbei betont werden, dass es sich bei den Befragten ausschließlich um jene handelt, die den Weg zur Professur erfolgreich hinter sich gebracht haben und dementsprechend Hinderungsfaktoren ggf. anders priorisieren als diejenigen, deren Karriere nicht in einer Professur mündete.

Partnerschaft, Professur und Mobilität

Um die Hintergründe zum Zeitpunkt der ersten Berufung in Bezug auf Partnerschaft und Mobilität zu ergründen, werden die Antworten aller Professorinnen und Professoren, die mobil, eingeschränkt mobil oder nicht mobil waren und zum Zeitpunkt ihrer ersten Berufung auf eine Professur in einer Partnerschaft lebten, gesondert betrachtet.

Der überwiegende Teil der ProfessorInnen lebte zum Zeitpunkt der ersten Berufung in einer festen Partnerschaft, Professoren etwas häufiger als Professorinnen. Die Aussagen betreffen den Einfluss der Partnerschaft zum Zeitpunkt der Berufung.

Tab. C 3.27 deutet ein „Bildungsgefälle“ zwischen Frauen und Männern in der Partnerschaft an, nach dem Professorinnen eher mit Personen eines ähnlichen Bildungsstandes zusammenleben als das auf Professoren und deren Partnerin zutrifft.³⁹ Während 12,9 % der Professorinnen bei der ersten Berufung in einer Beziehung mit einem Professor/ einer Professorin waren, lebten nur 2,0 % der Professoren bei der

³⁹ Insgesamt gaben 1,7 % der Befragten an, in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft oder in einer gleichgeschlechtlichen Beziehung zu leben (vgl. Tab. C 3.2); diese werden in den folgenden Vergleichen nicht extra ausgewiesen.

ersten Berufung mit einer Partnerin/ einem Partner, die/der eine Professur innehatte. Auch geben 23,1 % der Frauen an, dass ihr Partner/ ihre Partnerin zum Zeitpunkt der Erstberufung ebenfalls eine akademische Karriere anstrebte, während dies nur auf 13,3 % der PartnerInnen von Professoren zutrifft. Das heißt, 36 % der Professorinnen lebten bereits zum Zeitpunkt der Erstberufung in Partnerschaften, in denen beide PartnerInnen eine Hochschulkarriere anstrebten bzw. realisierten, im Unterschied zu 15,3 % ihrer Kollegen.

Umzug und Ortswechsel bei der Rufannahme auf eine Professur können zur Belastung innerhalb der Partnerschaft führen. Die Erfahrung „Meine Partnerin/mein Partner hatte zugesagt, nach einer Berufung mit mir umzuziehen, hat dies dann aber nicht getan“ bestätigten 7,2 % der Professorinnen und 4 % der Professoren; somit waren die PartnerInnen der Frauen weniger dazu bereit, ein zuvor gegebenes Umzugsversprechen einzuhalten als die PartnerInnen der Männer.

Resümee

Mit Fokus auf fördernde und hemmende Faktoren im Werdegang einer Wissenschaftskarriere weisen die Ergebnisse darauf hin, dass besonders frühzeitig gebildete Netzwerke und die Förderung bzw. das Mentoring durch die Doktormütter/ Doktorväter für eine wissenschaftliche Karriere entscheidend sind. Fehlende Netzwerke oder ein mangelhaftes Mentoring sind Gründe, die eine Karriere in der Wissenschaft stören und einen weniger gradlinigen Lebenslauf befördern bzw. das Risiko erhöhen, dass das Ziel – der Ruf auf eine Professur – nicht erreicht wird. Bei den Wissenschaftlerinnen kommen als zentrales Problem Vereinbarkeits- und Betreuungsfragen hinzu, die bei ihren Kollegen vergleichsweise kleine Hürden darstellen. Die geforderte Mobilität der Wissen-

schaftlerInnen scheint längst verinnerlicht worden zu sein oder wird nicht als Problem wahrgenommen. Fast drei Viertel der Befragten waren vor der Berufung zumindest bundesweit mobil. Wer eine Professur anstrebt, ist sich somit bewusst, dass möglicherweise Opfer für den Berufswunsch gebracht werden müssen. Professorinnen und Professoren geben zu etwa gleichen Teilen an, einen Ruf aufgrund von Familie oder Partnerschaft abgelehnt zu haben; häufiger erfolgte die Ablehnung jedoch, wenn ein Angebot zu schlecht war oder die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ein attraktiveres Angebot erhielten. Die befragten Professorinnen lebten zum Zeitpunkt der ersten Berufung häufiger als die befragten Professoren mit einer Person, die auch eine wissenschaftliche Karriere anstrebte oder bereits eine Professur innehatte, in einer festen Partnerschaft.

3.9 KRITERIEN ZUR QUALITÄTSSICHERUNG IN BERUFUNGSVERFAHREN

Im folgenden Abschnitt wird der Fokus auf qualitätssichernde Kriterien in Berufungsverfahren gerichtet. Im Rahmen der offenen Frage „Was sind Ihrer Erfahrung nach die drei wichtigsten Kriterien im Hinblick auf die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren?“ wurden die Professorinnen und Professoren gebeten, die aus ihrer Sicht besonders bedeutenden Punkte zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren zu nennen.

Die Bandbreite der Antworten reicht von kurzen Statements wie „1. Transparenz 2. Unabhängigkeit 3. Fachliche Expertise“ (m 59, F50) bis zu ausführlichen Vorschlägen „(1) Zeit: die deutsche Tradition, alle Kandidaten am gleichen Tag zu befragen und jedem nur ca. 1,5–2 Stunden Zeit zu widmen ist a) keine gute Voraussetzung für qualitätssichernde Verfahren und b) sehr leicht

manipulierbar, (2) Gründliche Lektüre der schriftlichen Arbeiten der Bewerber, (3) Klare Vorstellung darüber, welche Aufgaben/Funktionen der Bewerber im Seminar übernehmen soll“ (w 16, F50).

Insgesamt haben auf die Frage nach den wichtigsten Kriterien im Hinblick auf die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren 1.578 Personen geantwortet. Hierdurch ist es möglich, auf breiter quantitativer Ebene gewonnene Ergebnisse aus Sicht und Erfahrung der ProfessorInnen vorzulegen. In der folgenden Übersicht werden zunächst die zehn am häufigsten genannten Qualitätskriterien aufgelistet (Tab. C 3.28).

Am häufigsten wurde Transparenz in Verfahren genannt, gefolgt von klar definierten Kriterien in der

Tab. C 3.28: Kriterien zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren

Die zehn wichtigsten Kriterien zur Qualitätssicherung	Professorinnen (n = 402)			Professoren (n = 1.176)			Gesamt (n = 1.578)	
	Häufigkeit	Prozent	Rangfolge	Häufigkeit	Prozent	Rangfolge	Häufigkeit	Prozent
Transparenz im Verfahren	102	25,4 %	1	315	26,8 %	1	417	26,4 %
Klar definierte Kriterien in der Ausschreibung	101	25,1 %	2	277	23,6 %	2	378	24,0 %
Objektivität/Neutralität/Unbefangenheit/Unabhängigkeit der Berufungskommission	88	21,9 %	4	246	20,9 %	3	334	21,2 %
Zusammensetzung der Berufungskommission (repräsentativ/heterogen/nicht zu klein), Besetzung geschlechtergerecht	96	23,9 %	3	209	17,8 %	4	305	19,3 %
BewerberInnen einzig und allein nach Qualität auswählen, Kompetenz/Fachkompetenz der BewerberInnen, Bestenförderung	45	11,2 %	9	194	16,5 %	5	239	15,1 %
Fach-Know-how; fachliche Kompetenz der Berufungskommission	53	13,2 %	8	183	15,6 %	6	236	15,0 %
Beteiligung (unabhängiger) externer GutachterInnen	55	13,7 %	7	167	14,2 %	8	222	14,1 %
Beachtung der Lehrfähigkeiten der Bewerber/Lehrproben/Probevorlesungen	44	10,9 %	10	172	14,6 %	7	216	13,7 %
Berufungsordnung/fester Berufsleitfaden der Hochschule, klare festgelegte Vorlagen/Standards/Regeln für das Berufungsverfahren	66	16,4 %	5	131	11,1 %	10	197	12,5 %
Arbeitsweise/Vorbereitung der Berufungskommission (interessiert/engagiert/gewissenhaft/sorgfältig)	58	14,4 %	6	138	11,7 %	9	196	12,4 %

Quelle: Online-Befragung, Frage 50: „Was sind Ihrer Erfahrung nach die drei wichtigsten Kriterien im Hinblick auf die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren?“ (offene Frage, sortiert nach Rangfolge der Gesamtantworten).

Ausschreibung. An dritter und vierter Stelle werden Objektivität, Neutralität, Unbefangenheit und Unabhängigkeit der Berufungskommission sowie deren Zusammensetzung bzw. geschlechtergerechte Besetzung angeführt.

Werden die Häufigkeiten nach Geschlecht betrachtet, ist zu sehen, dass Transparenz und klar definierte Kriterien für Frauen und Männer die beiden wichtigsten Kriterien darstellen. Danach hat für Frauen die Zusammensetzung der Berufungskommission höhere Priorität, für Männer hingegen deren Objektivität. Im Folgenden werden die zehn wichtigsten Kriterien für die Qualitätssicherung aus der Sicht der nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren genauer betrachtet:

1. Qualitätskriterium: Transparenz im Berufungsverfahren gewährleisten. Die Gewährleistung von Transparenz ist das wichtigste Kriterium zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren. Obwohl die Hochschullehrerinnen und -lehrer im Rahmen der Befragung gebeten wurden, die drei wichtigsten Kriterien zu benennen, entschieden sich mehrere Befragte für die ebenso schlichte wie klare Antwort: „Transparenz, Transparenz, Transparenz“. Sowohl bei den Professorinnen (25,4 %) als auch bei den Professoren (26,8 %) rangiert die Nennung dieses Kriteriums in Berufungsverfahren an erster Stelle.

2. Qualitätskriterium: Klar definierte Kriterien in der Ausschreibung der Professur festlegen. An zweiter Stelle folgt das Qualitätsmerkmal klar definier-

ter Ausschreibungskriterien: *„Präzise Ausschreibung mit klarer Adressierung der Erwartungen, Festlegung der Auswahlkriterien vorab (inkl. Gewichtung der Faktoren)“* (m 150, F50). Nachdrücklich wird in vielen Antworten eine verbindliche Festlegung der Kriterien vor der Veröffentlichung der Ausschreibung gefordert: *„Gründliche Erstellung eines verbindlichen Anforderungskataloges VOR der Stellenausschreibung, gemeinsam mit möglichst vielen Mitgliedern der (späteren) Berufungskommission“* (m 1198, F50). Die Einhaltung des *„Kriterienkatalog[s] und das Drängen des/der Vorsitzenden, diesen einzuhalten“* (w 1915, F50) wird als Leitungsaufgabe definiert. Positiv hervorgehoben wird von einer Person die Praxis an der Hochschule Niederrhein: *„Kriterienkatalog vorab/Beurteilungskriterien mit Beurteilungsrichtlinien/einheitliche Aufgaben- und Fragestellungen für Bewerber (wie Qualitätssicherungsverfahren an HS Niederrhein)“* (w 1548, F50). Die betonte Forderung nach der Festlegung der Kriterien vor der Ausschreibung verweist indirekt auf eine Berufungspraxis, in der Kriterien im Laufe des Verfahrens verändert werden. Auch hier gibt es keine Unterschiede in der Relevanz für Professorinnen und Professoren.

3. Qualitätskriterium: Objektivität und Unabhängigkeit der Berufungskommission garantieren.

Die Unabhängigkeit und Neutralität der Berufungskommission rangiert bei den Hochschullehrerinnen und -lehrern (mit je 21,9% und 20,9%) an dritter bzw. vierter Stelle. Die Kommissionsmitglieder sollen objektiv, fair, ehrlich und unbefangen agieren. Dies beinhaltet auch eine Unvoreingenommenheit im Sinne einer vorurteilsfreien Haltung gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern (bezogen auf Geschlecht, Alter, Herkunft oder „Schulen“). Eine Antwort betont dabei als zentral *„die Fähigkeit zur Unvoreingenommenheit und Selbstkritik auf Seiten der Kommission. Eine persönliche und fachliche Souveränität, exzellente Leute sollten willkommen sein und weder Angst noch Missgunst auslösen, neue Kolleg/-innen sollten nicht ‚gebraucht‘ werden, um die eigene Stellung an der Universität zu stärken. Eine Unvoreingenommenheit im Verhältnis zu den weiblichen Kandidatinnen und ein echtes Interesse – verbunden damit auch eine Toleranz gegenüber verschiedenen Karrieremustern (spätere Laufbahnen, Familienphasen)“* (w 2129, F50). Eine andere fordert: *„Ehrlichkeit, Mitglieder aus unterschiedlichen ‚Lagern‘ od. ‚Schulen‘, Einheitliche Kriterien für jeden Kandidaten“* (w 979, F50). Unvoreingenommenheit und Objektivität bestehen, wie hier deutlich wird, nicht nur in der Einhaltung bestimmter unveränderbarer Kriterien, sondern sie

können auch mit einer Erweiterung der traditionellen Beurteilungskriterien einhergehen. So sind bspw. „spätere Laufbahnen“ und Familienphasen angesichts bestehender Altersgrenzen in der typischen Wissenschaftskarriere nicht vorgesehen. Eine weitere Position bezieht sich auf die informelle Vernetzung als Hindernis für Objektivität und Unabhängigkeit. Kein Kommissionsmitglied sollte enge Kontakte zu den KandidatInnen pflegen, daher wird der *„Ausschluss von Mitgliedern, die gute Kontakte zu dem einen oder anderen Bewerber pflegen“* (m 1156, F50), vorgeschlagen: *„Persönliche Verbindungen kennen und – soweit wie möglich – durch die Kommissionsbesetzung objektivieren bzw. im Verlauf der Kommissionsarbeit neutralisieren (Aufgabe des/r Leiters/in der Kommission – die/der nicht aus dem Fach sein sollte)“* (w 598, F50). Die Neutralität der Kommissionsmitglieder soll „Seilschaften“ und „Machenschaften“ unterbinden und keinen Raum für informelle Absprachen zulassen. Das heißt auch, dass die Kommissionsmitglieder ohne „Eigeninteresse“ agieren und über die Fähigkeit zur Selbstkritik verfügen sollen. Dies erfordere unter Umständen auch strengere Befangenheitsregeln und die Einführung einer *„Peer-Kontrolle (Professor/inn/en sollten Kolleg/inn/en rügen, die unangemessene Fragen stellen oder eigene Kandidat/inn/en im Verfahren systematisch bevorteilen)“* (w 657, F50). Vorgeschlagen wird weiter: *„1) Unabhängigkeit der Vorsitzenden, 2.) Verbot von Absprachen innerhalb der Kommissionen, 3.) Mindestens zwei Mitglieder der Kommission sollen von außerhalb kommen“* (m 653, F50). Die Unabhängigkeit der Kommissionsmitglieder soll sowohl gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern bestehen als auch gegenüber den Einflüssen der ‚scheidenden Professur‘ sowie den externen Gutachterinnen und Gutachtern. Hier wird insbesondere mehr Einfluss der Kommissionsmitglieder auf die Listenplatzierung gefordert. Notwendig ist weiter die Unabhängigkeit der Kommission(smitglieder) gegenüber der Hochschulleitung und weiteren Leitungsgremien, was bedeutet, dass *„keine Steuerung und keine Eingriffe durch höhere Autoritäten wie Dekanat oder Präsidium“* (m 770, F50) erfolgen sollen. Als wichtiges Kriterium im Hinblick auf die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren zeigt sich: *„Autonomie der Berufungskommission, Respekt vor der Entscheidung des Gremiums“* (m 1312, F50) und *„kein Einfluss von Fakultätsrat oder Senat“* (m 1553, F50). Festzuhalten bleibt, dass bei den Forderungen, die auf die Unabhängigkeit der Kommission zielen, eine stärkere „Peer-Kontrolle“ vorgeschlagen und der Einfluss hierarchischer Instanzen (Leitungsgremien der Hochschule) kritisch gesehen wird. Fraglich ist

Tab. C 3.29: Weitere Kriterien zur Qualitätssicherung

Weitere Kriterien für Qualitätssicherung	Professorinnen (n = 402)	
	Häufigkeit	Prozent
Beteiligung externer/ortsfremder Mitglieder	50	12,4 %
Ausreichend Zeit für die KandidatInnen/BewerberInnen, für das Vorstellungsgespräch	41	10,2 %
(Qualität der) Veröffentlichungen/Publikationen der BewerberInnen beachten	33	8,2 %
Persönlichkeitsmerkmale, soziale Kompetenz der BewerberInnen beachten	29	7,2 %
Offene Diskussion/offener Austausch innerhalb/mit der Kommission	27	6,7 %
Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	27	6,7 %
Unabhängige Überprüfung des Berufungsverfahrens, der Berufsbeauftragten	26	6,5 %
Offenlegung der Kriterien	19	4,7 %
Meinung der Studierenden (stärker) einbeziehen	18	4,5 %
Verfahren beschleunigen/zügiges Verfahren	17	4,2 %
Breite/öffentliche Ausschreibung der Stelle	16	4,0 %
Zusammenarbeit/Kommunikation/Kollegialität	12	3,0 %
Ausreichend viele BewerberInnen/KandidatInnen	11	2,7 %
Genauere Dokumentation des Verfahrens	9	2,2 %
Drittmittelaktivität der BewerberInnen beachten	9	2,2 %
Bessere Informationen/Rahmenbedingungen für BewerberInnen	5	1,2 %
Keine sachfremden Kriterien, sonstiges	5	1,2 %
Letztlich keine Qualitätssicherung möglich	4	1,0 %
Keine sachfremden Kriterien, hier: Frauenquote	3	0,7 %
Keine Hausberufungen	1	0,2 %
Sonstiges	44	10,9 %
Weiß nicht	13	3,2 %

	Professoren (n = 1.176)	
	Häufigkeit	Prozent
Ausreichend Zeit für die KandidatInnen/BewerberInnen, für das Vorstellungsgespräch	105	8,9 %
Persönlichkeitsmerkmale, soziale Kompetenz der BewerberInnen beachten	104	8,8 %
Beteiligung externer/ortsfremder Mitglieder	98	8,3 %
(Qualität der) Veröffentlichungen/Publikationen der BewerberInnen beachten	75	6,4 %
Offene Diskussion/offener Austausch innerhalb/mit der Kommission	66	5,6 %
Breite/öffentliche Ausschreibung der Stelle	66	5,6 %
Meinung der Studierenden (stärker) einbeziehen	63	5,4 %
Unabhängige Überprüfung des Berufungsverfahrens, der Berufsbeauftragten	50	4,3 %
Bessere Informationen/Rahmenbedingungen für BewerberInnen	48	4,1 %
Ausreichend viele BewerberInnen/KandidatInnen	47	4,0 %
Zusammenarbeit/Kommunikation/Kollegialität	43	3,7 %
Verfahren beschleunigen/zügiges Verfahren	41	3,5 %
Offenlegung der Kriterien	34	2,9 %
Genauere Dokumentation des Verfahrens	27	2,3 %
Keine Hausberufungen	22	1,9 %
Drittmittelaktivität der BewerberInnen beachten	20	1,7 %
Keine sachfremden Kriterien, hier: Frauenquote	19	1,6 %
Keine sachfremden Kriterien, sonstiges	15	1,3 %
Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	11	0,9 %
Letztlich keine Qualitätssicherung möglich	8	0,7 %
Sonstiges	120	10,2 %
Weiß nicht	21	1,8 %

Quelle: Online-Befragung, Frage 50: „Was sind Ihrer Erfahrung nach die drei wichtigsten Kriterien im Hinblick auf die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren?“ (offene Frage).

jedoch, ob dem Einfluss informeller Netzwerke ausgerechnet durch eine „Peer-Kontrolle“ begegnet werden kann, sind es doch gerade die Peer-Netzwerke, die die Praxis der Bevorzugung von persönlichen Bekannten überhaupt erst ermöglichen.

4. Qualitätskriterium: Die Berufungskommission optimal und breit zusammensetzen.

Einen leichten Geschlechterunterschied gibt es bei der Formulierung des Qualitätskriteriums in Bezug auf die Optimierung der Zusammensetzung von Berufungskommissionen. Hier schlägt sich vermutlich statistisch nieder, dass Professorinnen als optimale Zusammensetzung mehr Frauen als Mitglieder der Kommissionen bzw. eine paritätische Besetzung mit Frauen/Männern einfordern und dementsprechend diesem Kriterium mehr Bedeutung zusprechen als ihre Kollegen. Als ein wesentliches Qualitätskriterium wird die Beteiligung aller Status- und Interessengruppen (u. a. Berufungs- und Gleichstellungsbeauftragte) sowie die „Diversität der Berufsgruppe“ (m 121, F50) oder die „heterogene Besetzung der Kommission“ (w 211, F50) hervorgehoben. Durch eine heterogene bzw. breit aufgestellte, plural zusammengesetzte Berufungskommission, die zudem fachlich ausgewogen und mit externen sowie internationalen Mitgliedern besetzt ist, soll die Qualität und Neutralität garantiert bzw. erhöht und die „Betrachtung des Kandidaten aus unterschiedlichen Perspektiven“ (m 1279, F50) gewährleistet werden. Die Neutralität der Zusammensetzung der Berufungskommission soll durch die Ablehnung von (engen) Kontakten zwischen Kommissionsmitgliedern und eingeladenen Bewerberinnen und Bewerbern garantiert werden (keine gemeinsamen Forschungsprojekte, keine „Doktorand-Doktorvater-Beziehung etc.“ (m 186, F50), um bspw. „Erbhöfe“ zu vermeiden. Zudem soll es sich bei den Berufungskommissionen um durch „Fakultätsräte oder Fachbereichsräte demokratisch gewählte Kommissionen“ (w 1313, F50) handeln und die Kommissionsmitglieder „sollten im Vorfeld an einer Schulung teilgenommen haben“ (m 1327, F50). Neben der Größe und Zusammensetzung wird weiter darauf hingewiesen, dass die Kommission durch das Personaldezernat und die Berufsbeauftragten der Hochschulen unterstützt werden sollte.

5. Qualitätskriterium: Die Auswahl der BewerberInnen soll ausschließlich auf der Basis von Qualifikation und Kompetenz erfolgen.

An fünfter Stelle der wichtigsten Kriterien im Hinblick auf die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren folgt die

Nennung der „Bestenauswahl“. Dieses Kriterium wird häufiger von Professoren (16,5 %) als von Professorinnen (11,2 %) genannt. Die Qualität eines Verfahrens, definiert z. B. als „echtes Interesse der Kommissionsmitglieder, nach Leistung auszuwählen“ (w 2067, F50), soll durch die „Prüfung der wissenschaftlichen Qualifikation der Bewerber“ (m 153, F50) gewährleistet werden. An den Fachhochschulen und in den Ingenieurwissenschaften heißt dies, vor allem die „Qualität der Berufstätigkeit“ (m 1211, F50) zu ermitteln und zu überprüfen. In erster Linie ist hier die Orientierung an der wissenschaftlichen Exzellenz der Bewerberinnen und Bewerber gemeint und „der Wille der Hochschule, die/ den Besten zu berufen“ (m 36, F50), und „nicht danach, wer die Kollegen nicht stört und die Klappe hält“ (m 72, F50). Dies beinhaltet auch eine „Kontrolle des Prinzips ‚Berufe niemanden, der besser ist als du selbst‘“ (m 969, F50). Die letzten beiden Aussagen können – in Verbindung mit den oben bereits angeführten Zitaten – auch als Hinweise auf typische Probleme in den Berufungsverfahren gelesen werden: dass die Auswahl mitnichten nach Leistung erfolgt, sondern nach Passfähigkeit. Mit der zweiten Bemerkung wird auch ein bislang wenig beachtetes Folgeproblem der Bestenauslese benannt: Wenn sie gelingt, kann sie zu neuen internen Konkurrenzen führen.

6. Qualitätskriterium: Die fachliche Kompetenz der Berufungskommission ist entscheidend bzw. zu erhöhen.

Die Kompetenz der Berufungskommission ist ein Kriterium, das insgesamt 236 Mal genannt wird. Es werden „exzellente und integrale Kommissionsmitglieder“ (m 704, F50) erwartet. Unter dem Kompetenzbegriff wird hier insbesondere die fachliche Qualifikation „auf dem ausgeschriebenen Spezialgebiet“ (m 271, F50) gefasst. So sollten bspw. „gute Forscher in der Berufungskommission“ (m 568, F50) Mitglied sein und die „wissenschaftliche Qualität der Mitglieder der Berufungskommission“ (m 1199, F50) soll das Niveau des Verfahrens sichern, „um die Qualität der Inhalte von Publikationen und Probevortrag fundiert einschätzen zu können“ (m 1505, F50). Die fachliche Kompetenz wird in einer Antwort vor dem Hintergrund betont, dass aktuell in NRW die Hochschulleitungen zunehmend Einfluss auf die Besetzung von Professuren nehmen: „Dass die Berufungsentscheidungen von im Fach kompetenten Wissenschaftlern getroffen werden, und nicht von Dilettanten in den Rektoraten (welche aktuell allzu oft die Entscheidungen von Berufungskommissionen nicht mittragen, sondern ändern)“ (m 1310, F50), wird als zentral herausgestellt. Die fachliche Kompetenz wird insbe-

Tab. C 3.30: Qualitätssicherung nach Hochschulart und Geschlecht

Qualitätssicherung nach Geschlecht und Hochschulart	Professorinnen				
	Universitäten (mit Kliniken) (n = 240)	Fachhochschulen (n = 138)	Kunsthochschulen (n = 23)	Gesamt (n = 401)	
	Prozent			Häufigkeit	Prozent
Klar definierte Kriterien in der Ausschreibung	21,3%	32,6%	21,7%	101	25,2%
Transparenz im Verfahren	30,0%	16,7%	26,1%	101	25,2%
Zusammensetzung der Berufungskommission (repräsentativ/heterogen/nicht zu klein), Besetzung geschlechtergerecht	21,7%	28,3%	21,7%	96	23,9%
Objektivität/Neutralität/Unbefangenheit/Unabhängigkeit der Berufungskommission	24,2%	18,8%	17,4%	88	21,9%
Berufungsordnung/fester Berufsleitfaden der Hochschule/klare, festgelegte Vorlagen/Standards/Regeln für das Bewerbungsverfahren	10,8%	26,8%	13,0%	66	16,5%
Arbeitsweise/Vorbereitung der Berufungskommission (interessiert/engagiert/gewissenhaft/sorgfältig)	13,3%	16,7%	13,0%	58	14,5%
Beteiligung (unabhängiger) externer Gutachterinnen	18,3%	8,0%	0,0%	55	13,7%
Fach-Know-how; fachliche Kompetenz der Berufungskommission	12,1%	13,0%	26,1%	53	13,2%
Beteiligung externer/ortsfremder Mitglieder	13,3%	10,1%	17,4%	50	12,5%
Bewerber einzig und allein nach Qualität auswählen, Kompetenz/Fachkompetenz der Bewerber, Bestenförderung	13,3%	8,7%	4,3%	45	11,2%
Beachtung der Lehrfähigkeiten der BewerberInnen/Lehrproben/Probevorlesungen	11,3%	10,9%	8,7%	44	11,0%
Ausreichend Zeit für KandidatInnen/BewerberInnen, das Vorstellungsgespräch	7,9%	10,9%	30,4%	41	10,2%

	Professoren				
	Universitäten (mit Kliniken) (n = 688)	Fachhochschulen (n = 426)	Kunsthochschulen (n = 54)	Gesamt (n = 1.168)	
	Prozent			Häufigkeit	Prozent
Transparenz im Verfahren	29,4%	22,1%	27,8%	311	26,6%
Klar definierte Kriterien in der Ausschreibung	23,3%	22,8%	33,3%	275	23,5%
Objektivität/Neutralität/Unbefangenheit/Unabhängigkeit der Berufungskommission	21,1%	19,2%	27,8%	242	20,7%
Zusammensetzung der Berufungskommission (repräsentativ/heterogen/nicht zu klein), Besetzung geschlechtergerecht	16,9%	17,4%	35,2%	209	17,9%
Bewerber einzig und allein nach Qualität auswählen, Kompetenz/Fachkompetenz der BewerberInnen, Bestenförderung	15,8%	17,8%	16,7%	194	16,6%
Fach-Know-how; fachliche Kompetenz der Berufungskommission	16,6%	13,1%	20,4%	181	15,5%
Beachtung der Lehrfähigkeiten der Bewerber/Lehrproben/Probevorlesungen	14,7%	15,5%	9,3%	172	14,7%
Beteiligung (unabhängiger) externer Gutachterinnen	20,1%	6,6%	1,9%	167	14,3%
Arbeitsweise/Vorbereitung der Berufungskommission (interessiert/engagiert/gewissenhaft/sorgfältig)	12,2%	10,3%	13,0%	135	11,6%
Berufungsordnung/fester Berufsleitfaden der Hochschule/klare, festgelegte Vorlagen/Standards/Regeln für das Bewerbungsverfahren	8,0%	16,4%	9,3%	130	11,1%
Ausreichend Zeit für die KandidatInnen/BewerberInnen, das Vorstellungsgespräch	8,3%	9,6%	13,0%	105	9,0%
Persönlichkeitsmerkmale, soziale Kompetenz der BewerberInnen beachten	7,7%	9,9%	14,8%	103	8,8%

Quelle: Online-Befragung, Frage 50: „Was sind Ihrer Erfahrung nach die drei wichtigsten Kriterien im Hinblick auf die Qualitätssicherung in Bewerbungsverfahren?“ (offene Frage).

sondere vom Vorsitz erwartet: „Kundige Leitung der Kommission (Kriterienfestsetzung, Diskussionsführung, Entscheidungsbegründung)“ (m 506, F50).

7. Qualitätskriterium: Die Beteiligung (unabhängiger) externer Gutachterinnen/Gutachter ist zu garantieren. Die „Einbeziehung unabhängiger (aber auch sehr engagierter) externer Gutachter zur Sicherstellung der wissenschaftlichen Qualität der Bewerber“ (m 1390, F50) wird am siebthäufigsten als Qualitätskriterium für Berufungsverfahren genannt. Die Beteiligung externer, fachnaher sowie internationaler Gutachterinnen und Gutachter soll die Neutralität, Objektivität und Unabhängigkeit der Verfahren garantieren. Es finden sich allerdings in der Befragung auch Antworten, die externe Gutachten als Mittel der Qualitätssicherung stark anzweifeln, da die beauftragten GutachterInnen gerade nicht unabhängig, sondern in der Regel mit Kommissionsmitgliedern bekannt seien.

8. Qualitätskriterium: Im Berufungsverfahren muss die Lehrbefähigung der BewerberInnen (Lehrprobe, Probevorlesung) deutlich werden. Die Prüfung der Fähigkeit von Bewerberinnen und Bewerbern, zukünftig Studierende unterrichten zu können, wird als weiteres Qualitätssicherungskriterium für Berufungsverfahren genannt. Dabei kommt dem Probevortrag als Arbeitsprobe eine sehr hohe Relevanz zu: „Wer einen guten Probevortrag hält, kann, wenn er will“ (w 415, F50). Die Lehrbefähigung – die pädagogische, didaktische und fachliche Befähigung – soll über den Probevortrag und evtl. durch einen ergänzenden Workshop mit Studierenden geprüft werden. Die Ermittlung der Eignung für die Lehre und die „Freude am Umgang mit Studierenden“ (m 680, F50) verweist darauf, dass die fachliche Kompetenz zwar wichtig ist, „aber nicht alles ...“ (m 660, F59). Für die Fachhochschulen schlägt eine befragte Person vor, die Probevorlesung zweigeteilt durchzuführen: „Teil a) vorgegebenes Thema aus einer Grundvorlesung; Teil b) frei gewähltes Thema aus dem persönlichen Forschungsumfeld“ (w 2079, F50). Zudem wird mehrfach darauf hingewiesen, dass die Probevorlesungen vor Studierenden stattfinden und diese um ein Feedback gebeten werden sollen.

9. Qualitätskriterium: Die Verfahren durch festgelegte Standards – Berufsordnung und Berufsleitfaden – verbindlich und klar regeln. „Die Entwicklung eines hochschuleigenen Leitfadens und

[von] Prozessablaufplänen für Berufungsverfahren“ (w 385, F50) sowie die Einführung und Einhaltung von Standards wie bspw. eines gleichen Fragenkatalogs/ eines standardisierten Bewertungsrasters für alle Bewerbungen und Probevorträge werden als Kriterien zur Qualitätssicherung genannt. „Qualitätssicherung durch aufwändige Berufs- und Verfahrensrichtlinien“ soll auch über eine „obligatorische Schulung aller Beteiligten“ (m 1939, F50) erreicht werden. Ein verbindlicher Berufsleitfaden kann die Vorgabe einer „Maske“ für die Berichte, dass bestimmte Punkte benannt werden müssen“ (w 1265, F50), einschließen. Auch für das Bewerbungsgespräch wird ein „klar strukturierter Interviewleitfaden für das Bewerbungsgespräch mit fest zugeordneten Rollen“ empfohlen, „sodass eine möglichst konsistente Bewertung der Kandidat-inn-en sichergestellt werden kann“ (m 150, F50). Die standardisierte und damit vergleichbare Durchführung von Berufungsverfahren auf der Basis von Berufsordnungen und Berufsleitfäden soll transparente vergleichbare Verfahren sowie die Einhaltung von Verfahrensregelungen garantieren. Für das Controlling sollen die Berufsbeauftragten der Hochschulen Sorge tragen.

10. Qualitätskriterium: Eine engagierte Arbeitsweise und sorgfältige Vorbereitung der Berufungskommission sichert Qualität. Hier wird die ernsthafte und engagierte Mitarbeit der Kommissionsmitglieder genannt, von der wesentlich die Qualität der Durchführung eines Verfahrens abhängt. Auch die vollständige Anwesenheit der Berufungskommission in allen Sitzungen wird häufiger betont. Aspekte, die eigentlich als Selbstverständlichkeiten angesehen werden könnten, wie die verbindliche Anwesenheit, die ernsthafte Vorbereitung der Sitzungen und die sorgfältige Sichtung von Bewerbungsunterlagen, werden von den befragten Hochschullehrerinnen und -lehrern relativ häufig angeführt. Dies verweist darauf, dass diese Qualitätskriterien von Berufungsverfahren nicht immer gegeben sind, ebenso wenig wie die geforderte Verschwiegenheit, Vertraulichkeit oder Fairness. Auch die Lektüre der angeforderten Schriften der Bewerberinnen und Bewerber durch die Kommissionsmitglieder wird „angesichts von Zeitschriftenrankings und Zitationsindices praktisch so gut wie nicht mehr praktiziert“ (m 1394, F50). Daher verwundert es nicht, dass die befragten Professorinnen und Professoren in ihren Stellungnahmen deutlich machen, dass es für qualitativ hochwertige Berufungsverfahren engagierter, disziplinierter, gewissenhafter, teamfähiger, vorurteilsfreier Mitglieder bedarf.

Weitere genannte Kriterien zur Qualitätssicherung und deren quantitative Verteilung sind in der Tabelle C 3.29 aufgeführt.

Auffällig ist, dass das Qualitätskriterium der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an den Verfahren von den Professorinnen und Professoren unterschiedlich bewertet wird (6,7 % der Professorinnen führen diesen Punkt an, aber nur 0,9 % der Professoren). Während in erster Linie die Anwesenheit gefordert wird, sichert nach einigen Antworten aber auch ein „aktives Eingreifen der Gleichstellungsbeauftragten bei diskriminierenden Fragen, z. B. zum Vortrag“ (w 1495, F50), die Qualität des Berufungsverfahrens.

Einige wenige Hochschullehrerinnen und -lehrer beteiligten sich nicht an der Nennung von Kriterien im Zuge der Qualitätssicherung von Berufungsverfahren, da sie generell in Frage stellen, dass dies überhaupt möglich ist: „Es gibt keine Qualitätssicherung, wie überall spielen persönliche Beziehungen eine Rolle. Schon gar nicht hilft der Schwachsinn mit externen Gutachtern und Beteiligten – die sind nie extern, sondern immer bekannt“ (m 190, F50). Eine Standardisierung wird mit folgender Begründung abgelehnt: „Eine standardisierte Qualitätssicherung hat in Berufungsverfahren nichts verloren. Es geht einzig und allein darum, eine wissenschaftliche Persönlichkeit zu finden, deren intrinsische Motivation langfristig kreative Forschung und engagierte Lehre verspricht. Dafür sind Sach- und Menschenkenntnis erforderlich, nichts anderes“ (m 1684, F50). Die beiden Aussagen spiegeln exemplarisch zwei für Hochschulen typische Vorbehalte gegen Methoden der Qualitätssicherung wider.

Qualitätssicherung in Berufungsverfahren nach Hochschulart

Professorinnen und Professoren von Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen haben unterschiedlich auf die Frage „Was sind Ihrer Erfahrung

nach die drei wichtigsten Kriterien im Hinblick auf die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren?“ geantwortet. Tabelle C 3.30 zeigt die Nennungen getrennt nach den Hochschularten in Nordrhein-Westfalen.

Universitäten: An den Universitäten steht die Transparenz als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren an erster Stelle (sowohl bei den Professorinnen als auch bei den Professoren), gefolgt von klar definierten Kriterien in der Ausschreibung der Professur. Den dritten Platz nimmt die Unabhängigkeit der Kommission bei den Nennungen ein.

Fachhochschulen: Bei den Fachhochschulen wurden am häufigsten klar definierte Kriterien in der Ausschreibung gefordert. Dies wird öfter von den Professorinnen (32,6 %) als von den Professoren (22,8 %) genannt. An zweiter Stelle befindet sich die Transparenz im Verfahren, hier liegen die Professoren (22,1 %) vor den Professorinnen (16,7 %). In Bezug auf die Zusammensetzung der Kommission, die an dritter Stelle rangiert, lässt sich ebenfalls ein relativ großer Unterschied zwischen den Geschlechtern feststellen: Während 28,3 % der Hochschullehrerinnen dieses Kriterium benennen, trifft dies nur auf 17,4 % ihrer Kollegen zu.

Kunst- und Musikhochschulen: An den Kunsthochschulen differiert das Antwortverhalten stark nach Geschlecht. So wird die Zusammensetzung der Berufungskommission zwar an erster Stelle genannt, allerdings wird hier ein Geschlechterunterschied zwischen den Professoren (35,2 %) und den Professorinnen (21,7 %) deutlich. Für die Hochschullehrerinnen an den Musik- und Kunsthochschulen ist es von zentraler Bedeutung (30,4 %), dass sich die Berufungskommission ausreichend Zeit für die KandidatInnen/BewerberInnen auf eine Professur nimmt, während dieses Qualitätskriterium für die Hochschullehrer weniger wichtig ist (13,0 %).

Resümee

Einstimmig benennen die nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren die Transparenz von und in Berufungsverfahren als das wichtigste Qualitätskriterium, dicht gefolgt von

klar definierten Ausschreibungskriterien und einer objektiven und unabhängigen Berufungskommission. Professorinnen legen mehr Wert auf die Zusammensetzung der Kommission und auf die Festlegung von Standards, z. B. von Berufungsordnungen und Berufungsleitfäden, als ihre Kollegen.

4 GESCHLECHTERGERECHTE BERUFUNGSVERFAHREN – EXPERTISE AUS DEN HOCHSCHULEN

Im Folgenden wird auf der Basis einer ExpertInnenbefragung untersucht, durch welche Inszenierungen bzw. „geheimen Mechanismen der Macht“ (Metz-Göckel 1997: 18) Ausgrenzungsprozesse zustande kommen. Zugleich rückt damit der Blick auf die Definitions- und Gestaltungsmacht von GleichstellungsakteurInnen ins Zentrum. Mithilfe von ExpertInneninterviews wird im Folgenden der Fokus auf die hochschulinternen Akteurinnen und Akteure und ihr implizites Wissen über Hochschulen als Institutionen, deren kulturelle Bedingungen und die Berufungspraktiken gelegt. Es wird aufgezeigt, wo aus Sicht der befragten ExpertInnen zum einen Schwachstellen und zum anderen Gestaltungsmöglichkeiten zur Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in wissenschaftlichen Karrierewegen und speziell in den Berufungsverfahren an Hochschulen liegen.

Die Organisationsstruktur von Hochschulen hat die Geschlechterforscherin Sabine Hark in Anlehnung an Bailey, Goffman und Freud mit einem Bühnenmodell beschrieben – dieses Modell scheint auch in Berufungsverfahren wirksam zu werden (vgl. hier und im Folgenden Hark 2005: 183–191). Nach Hark agieren die AkteurInnen im Wissenschaftsbetrieb auf drei verschiedenen Bühnen: der Vorderbühne, der Hinterbühne und der Unterbühne, die voneinander abgegrenzt, aber gleichzeitig durchlässig genug sind, um die je-

weiligen Ressourcen mobilisieren zu können. Die Vorderbühne ist die offizielle Seite, d. h., auf dieser Ebene finden sich die Regeln, Vorschriften und Gesetze, die eine Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Berufungsverfahren herstellen. „Hier gilt das Prinzip, dass einzig die wissenschaftliche Leistung zählt und diese nur nach ihrem Inhalt und nicht nach ihren Urhebern beurteilt wird“ (ebd.: 185). Die Hinterbühne ist hingegen der Raum der Informalität, d. h. der Ort, an dem die formalisierten Regelungen der Vorderbühne im informellen Umgang miteinander angepasst werden. Diesen Schauplatz beherrschen die informellen Netzwerke, „die sich vollkommen unabhängig von den globalen Organisationszielen wie der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit [...] herausbilden und diese auch unterlaufen, sie konterkarieren oder ihnen zuwiderlaufen können“ (ebd.: 187). Hier werden Fragen der Zugehörigkeit zu den verschiedenen Seilschaften und Schulen und der Passfähigkeit der Bewerberinnen und Bewerber erörtert, aber auch Vorabsprachen bzgl. der GutachterInnenauswahl oder der Listenplatzierung getroffen. Die Unterbühne bildet das Fundament der Vorder- und Hinterbühne, d. h., hier ist der Ort, an dem die Verhandlungen zwischen formellen Regelungen und informellen Absprachen geführt werden. Hark nennt dies „das energetische Hauptreservoir, die Asservatenkammer, aus der die akademischen Kämpfe auf Vorder- und Hinterbühne gleichermaßen gespeist werden“ (ebd.: 188).

4.1 AUSWAHL DER EXPERTINNEN UND ANALYSE DER EXPERTINNEN-INTERVIEWS

Für die Untersuchung wurden ExpertInnen⁴⁰ ausgewählt, die über ein wissenschaftliches oder funktional an ihre Position gebundenes spezifisches Wissen über die Gestaltung von Wissenschaftskarrieren, Berufungsprozessen und über Geschlechter(un)gerechtigkeit an Hochschulen verfügen. Durch eine Berücksichtigung relevanter Forschungsschwerpunkte, des

Engagements im wissenschaftlichen Feld und der speziellen Aufgaben im Hochschulbereich konnten 17 InterviewpartnerInnen gewonnen werden, die als GleichstellungsakteurInnen, als HochschulforscherInnen oder als Berufungsverantwortliche FunktionsträgerInnen sind, die Wissen aus den kulturellen Praktiken der Institutionen widerspiegeln und Konzepte zur Frauenförderung differenziert bewerten können. Um ein breites Spektrum abzudecken und verschiedene Verfahrensgestaltungen und hochschulkulturelle Bedingungen einzubeziehen, wurden diese ExpertInnen zudem aus Universitäten, Fachhochschulen und hochschulübergreifenden Forschungseinrichtungen sowie speziell aus dem Bereich der Medizin und den Kunst- und Musikhoch-

⁴⁰ Als ExpertInnen werden Personen bezeichnet, die im Bereich des Untersuchungsgegenstandes agieren und aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit über ein spezifisches Kontextwissen über das zu untersuchende Forschungsfeld bzw. über „organisationsinternes Betriebswissen über Strukturen, Handlungsabläufe und Ereignisse“ (Littig 2009: 119) verfügen. Dieses Sonderwissen unterscheidet sich vom normalen Alltagswissen und ist nicht für alle zugänglich. Die/der Befragte steht demnach weniger als Person im Mittelpunkt des Interesses, sondern die- oder derjenige wird befragt in ihrer/seiner Funktion als Expertin/Experte für einen bestimmten Handlungsbereich (vgl. Mayer 2009: 38).

schulen ausgewählt, da in letzteren spezifische Strukturen wirken.

Gleichstellungsbeauftragte/Frauenbeauftragte

Es konnten sieben Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragte als Expertinnen befragt werden. Die Begleitung von Berufungsverfahren macht einen wichtigen und zentralen Anteil der Arbeit von Gleichstellungs-/Frauenbeauftragten an Hochschulen aus. In allen Bundesländern haben Gleichstellungsbeauftragte das Recht, an Berufungsverfahren beteiligt zu werden, die genauen Beteiligungsmodalitäten variieren jedoch von Land zu Land. In NRW kann die Gleichstellungsbeauftragte an allen Sitzungen der Berufungskommission mit beratender Funktion teilnehmen und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren (vgl. Hochschulgesetz NRW § 24, Blome et. al. 2005: 175, vgl. Kap. 1). Durch den Einbezug in die Berufungsverfahren aller Fakultäten und Fachbereiche haben die Gleichstellungsbeauftragten vielfach umfassende Erfahrungen mit Stellenbesetzungsprozessen. Sie können das Ausmaß der Berücksichtigung und die Wirksamkeit von Gleichstellungsaspekten in den Entscheidungen der Berufungskommissionen beurteilen sowie die verschiedenen Hürden, denen Frauen und Männer in den Verfahrensabläufen begegnen, erkennen und ggf. korrigierenden Einfluss nehmen. Folgende Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragte wurden als Expertinnen für die Untersuchung befragt:

- Gabriele Drechsel, Fachhochschule Köln
- Birgit Fritzen, Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover
- Dr. Dagmar Höppel, Universität Stuttgart
- Lea Junghans, Universität der Künste Berlin
- Dr. Edith Kirsch-Auwärter, Georg-August-Universität Göttingen
- Irmgard Pilgrim, Universität Paderborn
- Annegret Schnell, Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

Berufungsverantwortliche

Zur Qualitätssicherung und Standardisierung der Berufungsverfahren werden an Hochschulen vermehrt BerufsmanagerInnen bzw. Personen eingestellt, die sich speziell mit der Organisation der Berufungsverfahren befassen und die rechtlichen und formalen Rahmenbedingungen klären sowie als AnsprechpartnerInnen für BewerberInnen und Kommissionsmitglieder fungieren. Zwei Befragte legten vor dem Hintergrund ihrer beruflichen Position als Berufs-

managerin/Berufungsberater ihre Perspektiven und Einschätzungen zu Berufungsverfahren und -regelungen, den verschiedenen Akteursgruppen und ihren Einflussmöglichkeiten dar:

- Ulrich Feldhüsen, Hochschule Niederrhein
- Dr. Masha Gerding, Ruhr-Universität Bochum

ProfessorInnen

Aus der Gruppe der Professorinnen und Professoren an Hochschulen wurden Personen ausgewählt, die mehrfach als Kommissionsmitglieder in Berufungsverfahren tätig waren/sind, Nachwuchsförderprogramme oder Unterstützungsangebote für Frauen auf dem Weg zur Professur anbieten oder Forschung zu Wissenschaftskarrieren durchgeführt haben. Sie bieten Einblicke in unterschiedliche Fachkulturen (Natur- und Ingenieurwissenschaften, Medizin, Geistes- und Sozialwissenschaften) und die damit verbundenen Besonderheiten, Herausforderungen und Schwierigkeiten in Berufungsverfahren. Dabei wurden auch ProfessorInnen mit einem zusätzlichen Forschungsschwerpunkt in der Frauen- und Geschlechterforschung befragt, die die Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen auf dem Weg zur Professur und speziell in Berufungsverfahren aus fachlicher Perspektive beurteilen können:

- Prof. Dr. Hendrik van den Bussche, Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf
- Prof. Dr. Elisabeth Cheauré, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
- Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten, RWTH Aachen
- Prof. Dr. Katrin Marcus, Ruhr-Universität Bochum
- Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel, TU Dortmund

HochschulforscherInnen

Zusätzlich wurden ExpertInnen aus hochschulübergreifenden Forschungseinrichtungen interviewt, die durch umfangreiche Untersuchungen und/oder als BeraterInnen für Hochschulen ein differenziertes Wissen über Wissenschaftskarrieren und Berufungsverfahren haben. Sie konnten Auskünfte über rechtliche Bedingungen und einen Gesamtüberblick über die Situation an deutschen Hochschulen geben sowie – durch ihr spezifisches Sonderwissen – Handlungsempfehlungen aus ihren Forschungskontexten heraus beurteilen und auf mögliche Akzeptanzprobleme in den verschiedenen Hochschultypen hinweisen. Zu dieser ExpertInnengruppe gehören:

- Dr. Daniela De Ridder, CEDIN Consulting (zum Zeitpunkt der Befragung noch Projektleiterin im CHE Consult)
- Dr. Iur. Ulrike Preißler, Deutscher Hochschulverband (DHV)
- Dr. Thomas Schröder, HIS Hochschul-Informations-System GmbH

Zum Vorgehen und zur Analyse der ExpertInneninterviews

Die Befragungen der ExpertInnen wurden als leitfadengestützte, nicht standardisierte Interviews durchgeführt. Der Leitfaden als Orientierungsrahmen wurde auf der Basis der Ergebnisse der themenzentrierten Interviews und der Dokumentenanalyse entwickelt. Um die Expertise aus den verschiedenen Hochschultypen und Forschungskontexten erfassen zu können, wurde der Leitfaden jeweils an die verschiedenen Funktionsfelder und Wissensbereiche der ExpertInnen angepasst und themenspezifisch in den einzelnen Interviewsituationen operationalisiert.

Die ExpertInnen wurden insbesondere um Einschätzungen zu verschiedenen Funktionen und Machtpositionen der Akteursgruppen in Berufungsverfahren, dem Einsatz und den Wirkungsweisen der Berufsverordnungen und -regelungen sowie zur unterschiedlichen Handhabung der Verfahrensorganisation vor dem Hintergrund der Geschlechterselektion gebeten. Darüber hinaus sollten sie notwendige Handlungsempfehlungen formulieren bzw. bereits bestehende Gleichstellungsmaßnahmen aus ihren Erfahrungen und ihrer Perspektive bewerten.

Die Interviews wurden transkribiert und anschließend inhaltsanalytisch in Anlehnung an die interpretative Auswertungsstrategie für leitfadengestützte ExpertInneninterviews nach Ulrike Nagel und Michael Meuser ausgewertet (vgl. Meuser/Nagel 1991, 2009). Ziel der Analyse war, die Aussagen der ExpertInnen komparativ zu verdichten und gemeinsam geteilte Wissensbestände und Dispositionen, aber auch Unterschiede aufzudecken. Dabei haben sich folgende Kategorien herausgebildet, die in den nachfolgenden Unterkapiteln näher beschrieben werden:

- Geschlecht als Einflussgröße auf dem Weg zur Professur
- Vorbereitung auf eine Professur
- Öffentliche Ausschreibung/Besetzung mit WunschkandidatInnen
- Akteursgruppen und ihr Einfluss in Berufungsverfahren
- Geschlecht als Selektionskriterium in Berufungsverfahren
- Mangel an Bewerberinnen und das Instrument der proaktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen
- Maßnahmen für geschlechtergerechte Berufungsverfahren/Qualitätskriterien
- Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten/Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen
- Notwendige Änderungen im Landesgleichstellungsgesetz/Hochschulgesetz
- Strukturelle Maßnahmen zu mehr Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen

4.2 ZUR PROBLEMSTELLUNG – GESCHLECHT ALS EINFLUSSGRÖSSE AUF DEM WEG ZUR PROFESSUR

Die befragten Expertinnen und Experten verdeutlichen, dass eine offene Diskriminierung aufgrund des Geschlechts formal in Wissenschaftskarrieren und Berufungsverfahren zunehmend seltener zu beobachten ist. Nur in Ausnahmefällen kommt es dazu, dass eine Bewerberin beispielsweise von Listenplatz eins auf Listenplatz zwei versetzt wird, ohne dass dies nachvollziehbar begründet wird. Geschlechtliche Segregation und Diskriminierung im Wissenschaftsbetrieb sind subtiler geworden, so die Hypothese. Sie erscheinen als unbewusste Ausschlüsse.

4.2.1 Männlich dominierte Wissenschafts- und Hochschulkultur

Hochschulen als Organisationen sind – wie andere gesellschaftliche Bereiche auch – vergeschlechtlicht (Wilz 2010). Wissenschaft war bzw. ist, historisch gesehen, ein stark männlich besetztes Feld. Frauen sind in den Hochschulen als Wissenschaftsorganisationen relativ „neue“ Mitglieder und haben als solche mit der Rolle als Fremde bzw. Andere zu kämpfen.

Geschlechterstereotype und Zuschreibungsprozesse

Durch Zuschreibungen zu „männlichen“ und „weiblichen“ Studienfächern, Fachkulturen, Arbeitsbereichen und Aufgabengebieten wird Zweigeschlechtlichkeit verstärkt und immer wieder reproduziert. Frauen und Männern werden infolgedessen unterschiedliche Fähigkeiten und Eigenschaften zugeschrieben, nach denen ihre wissenschaftliche Leistung bewertet wird. Die befragten Expertinnen und Experten nennen vermehrt einen sogenannten „Gender-Bias in der Leistungsbewertung“ als strukturelle Barriere im Wissenschaftsbetrieb.⁴¹ Geschlecht wird – den Erfahrungen der ExpertInnen zufolge – als Einflussgröße in die Bewertung der Leistung einbezogen, speziell in Berufungsverfahren, aber auch allgemein in Hochschulprozessen, in der Bewertung von Studienleistungen und auf den verschiedenen Qualifikationsstufen der WissenschaftlerInnen auf dem Weg zur Professur. Tradiertere Rollenvorstellungen verzerren die Wahrnehmung, sodass bestimmte Merkmale und Eigenschaften eher dem einen oder dem anderen Geschlecht zugeordnet werden. Gleichzeitig bewerten aber auch Frauen und Männer die Qualifikationen von Frauen und Männern unterschiedlich. Einige InterviewpartnerInnen berichten, dass Frauen in der Wissenschaft eine geringere Leistungsfähigkeit zugeschrieben werde, wodurch sie seltener durch Vorgesetzte und KollegInnen für verantwortungsvolle Aufgaben herangezogen würden. Zum klassischen Bild des *homo academicus* gehört die Vorstellung, dass er seine Zeit ausschließlich der Wissenschaft widmet und von familiären Verpflichtungen befreit wird. Von einer Frau, die diese Aufgaben zusätzlich zu einer Professur ausüben muss/will, wird demnach weniger Einsatz erwartet. Da – trotz einer zunehmenden Erosion der klassischen Rollenverteilung – in Deutschland noch immer mehrheitlich Frauen diejenigen sind, die einen Großteil der Fürsorge- und Erziehungsarbeit übernehmen, betrifft dieser Umstand – aus Sicht der InterviewpartnerInnen – insbesondere Wissenschaftlerinnen⁴². Beispielsweise würden Frauen eine Schwangerschaft und damit ver-

⁴¹ Ein Gender-Bias ist eine verzerrte Wahrnehmung, eine Voreingenommenheit, die dazu führt, dass nur ein Geschlecht bedacht wird, bestehende geschlechtsspezifische Verhältnisse ignoriert werden oder Frauen und Männern fälschlich tradierte Geschlechterrollen zugeschrieben werden (vgl. GenderKompetenzZentrum 2010).

⁴² Auch durch die Rollenerwartung/Rollenzuschreibung allein – unabhängig davon, ob sie im Einzelfall zutrifft oder nicht – sind Frauen augenscheinlich häufig Diskriminierungen ausgesetzt. So kann, vor allem den Erfahrungen der Gleichstellungsbeauftragten zufolge, bereits die Annahme der Berufungskommission, dass bei einer Bewerberin mutterzeitbedingte Ausfälle zu erwarten sind, deren Berufungschancen sinken lassen und unangebrachte Fragen nach Familie und Betreuungsorganisation zur Folge haben.

bundene Ausfälle in Form von Mutterschutz- und ggf. Erziehungszeiten zu ihrem Nachteil angerechnet.

„Zum Beispiel, dass grade in Projekten, in Drittmittelprojekten, die natürlich darauf angewiesen sind, dass sie in ner bestimmten Frist durchgeführt werden, dass dann junge Frauen eingestellt werden, immer noch so diese Angst besteht, na ja, es könnte ja sein, dass die auch aufgrund von Schwangerschaften ausfällt zum Beispiel“ (Gleichstellungsbeauftragte 8: 55–59⁴³).

Auch erfolgt die Einschätzung bestimmter Eigenschaften, so die Gleichstellungsbeauftragte, häufig anhand von körperlichen Merkmalen:

„Oder aber bei Einstellungsverfahren, grade auch in dem Bereich, wo Frauen dann eben nicht so sehr als durchsetzungsfähig ja und leistungsstark ja beurteilt werden als vielleicht junge Männer. Insbesondere wenn sie jetzt zum Beispiel auch von ihrer Erscheinung her vielleicht noch eher klein sind oder keine laute Stimme haben, also solche Merkmale spielen ja auch eine Rolle“ (Gleichstellungsbeauftragte 8: 60–65).

Zu diesen Rollenerwartungen gehört zudem, dass die Attribute Macht und Charisma eher Männern zugesprochen werden. Aus diesen Gründen ist laut den ExpertInnen der Weg zur Professur für Frauen und Männer unterschiedlich: Frauen haben auf ihrem wissenschaftlichen Karriereweg immer wieder mit patriarchalen Bildern zu kämpfen und müssen für die Behauptung im Wissenschaftssystem mehr strategisches Bewusstsein und Überzeugungsleistungen erbringen, da sie an den Maßstäben männlicher Normalbiografien gemessen werden. Auch gegen ihre eigenen (durch Rollenerwartungen geprägten) Selbstbilder haben Wissenschaftlerinnen zu kämpfen: Den Einschätzungen der InterviewpartnerInnen zufolge neigen Frauen zu einer niedrigeren Selbsteinschätzung und einem geringeren Selbstbewusstsein als ihre Kollegen, wodurch sie das Berufsziel Professorin seltener vor Augen hätten. Männer sind häufig optimistischer und gehen selbstverständlicher davon aus, dass sie den nächsten Karriereschritt schaffen, während Frauen eher den Fokus auf Defizite richten. Einige ExpertInnen heben hervor, dass es im Wissenschaftssystem eine Verquickung von Hierarchie und Männlichkeit gibt. Bei der

⁴³ Das Kürzel am Ende des Interviewzitats gibt an erster Stelle die Funktion der Expertin/des Experten, an zweiter Stelle die Zahl des Interviews und an dritter Stelle die Interviewpassage im transkribierten Manuskript an.

Nachfolge einer repräsentativen Leitungsposition (bspw. Institutsdirektion) würde demnach – auch in Einrichtungen mit einem hohen Frauenanteil – automatisch nach einer männlichen Person Ausschau gehalten. Bei Frauen findet diese Attribution seltener statt, weil sie weniger in die Systeme integriert sind und sie, wie eine Expertin vermutet, zu einem Selbstbild neigen, das auf einer Verpflichtung zu „dem Wahren, Schönen und Guten“ (Gleichstellungsbeauftragte 5: 59f) in der Wissenschaft beruht. Diese Zuschreibungen bringen eine Nähe zu statusniedrigeren Gruppen wie z. B. den Studierenden mit sich, wodurch Frauen hierarchisch betrachtet eher sekundäre Rollen und Aufgaben in den Organisationen übernehmen. In der Praxis führt dies dazu, dass Frauen auf ihrem wissenschaftlichen Karriereweg ihre Führungsansprüche zurücknehmen und ihre Servicefunktionen betonen. Sie erwarten eine Honorierung, die jedoch nicht erfolgt, weil das Organisationsinteresse darin besteht, maximale Reputation zu zeigen. Diese ist nicht durch Serviceleistungen und harmonisierende Funktionen zu erreichen, sondern mit Durchsetzungsfähigkeit. Die ExpertInnen sind der Meinung, dass Frauen dies nicht oder nur selten reflektieren, sodass das Ungleichverhältnis weiterhin bestehen bleibt.

Homosoziale Kooptation und Einbindung in Netzwerke

Im Zusammenhang mit dem Verständnis von Wissenschaft als vergeschlechtlichter Organisation nennen die Expertinnen und Experten das Phänomen der homozialen Kooptation, der Auswahl von Gleichen unter Gleichen, als eine Ursache für Geschlechterselektion auf dem Weg zur Professur. Solange es eine männliche Vormachtstellung im Hochschulsystem gibt, ist es für Frauen schwierig, den Sprung auf die Professur zu schaffen, da mit einem größeren Männeranteil an Professuren diese auch überwiegend über Personalauswahl und Stellenbesetzungen entscheiden und dabei bevorzugt Personen aus der eigenen sozialen Gruppe auswählen. Die Befragten weisen darauf hin, dass homoziale Kooptation bereits im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses beginnt. Denn durch fehlende Standards in der Nachwuchsförderung, die personenabhängige Nachwuchsrekrutierung und die damit verbundene gängige informelle anstatt öffentlich ausgeschriebene Vergabe von Qualifizierungsstellen wird die Unterstützung von männlichen Nachwuchskräften begünstigt und Frauen der Zugang zur Wissenschaft trotz individueller Fähigkeiten erheblich erschwert. Relevant ist in diesem Zusammen-

hang die Einbindung in formelle und informelle Netzwerke. Aus der Perspektive der befragten Expertinnen und Experten werden vor allem Männer durch die Betreuenden ihrer Doktorarbeit in wichtige Netzwerke eingeführt und zu Mitgliedern von informellen Seilschaften gemacht. Frauen seien in der Regel schlechter vernetzt und hätten keinen Zugang zu den wichtigen, informellen „Männernetzwerken“, von denen sie somit nicht als Wissenschaftlerin wahrgenommen und anerkannt würden.⁴⁴ Die Expertinnen und Experten sind der Auffassung, dass NachwuchswissenschaftlerInnen Mentorinnen und Mentoren benötigen, die als „Lehrer, Förderer und Wegbereiter“ (Krais 2009: 24) fungieren, dies gilt im aktuellen Hochschulsystem insbesondere für Frauen. Der Mangel an Vernetzung bei Wissenschaftlerinnen hänge auch damit zusammen, dass Wissenschaftler eher ungern Beziehungen zu Wissenschaftlerinnen pflegen – aus Sorge, man könnte ihnen ein sexuelles Verhältnis nachsagen.

Fehlende Rollenvorbilder für Frauen

Die „Fremdheit“ von Frauen im wissenschaftlichen Feld ist nach Ansicht einiger der Befragten zudem durch den Mangel an weiblichen Rollenvorbildern bedingt. Durch den geringen Frauenanteil an Professuren und in gut dotierten Führungspositionen in der Hochschule würden Frauen immer noch als „Fremde“ wahrgenommen. So konstatieren die Expertinnen und Experten, dass der Frauenanteil in der Wissenschaft beträchtlich steigen müsse, damit Professorinnen zur Normalität einer Hochschule gehörten. Auch in der Gesellschaft und in den Medien ist das Bild des Professors nach wie vor männlich konnotiert. Die heutige Generation der Professorinnen und Professoren ist nach Meinung einer Gleichstellungsbeauftragten noch mit traditionellen Rollenverteilungen in den Familien aufgewachsen und es fehlten insbesondere Vorbilder in den Technik- und Ingenieurwissenschaften:

„Es ist eine Frage der Quantität der Vorbilder. Die meistens Jungs, sechzehn, siebzehn, wenn ich die frag, was willst du mal werden, antworten, och ich werd' mal Maschinenbau oder Elektrotechnik studieren. Ob das an der Fachhochschule oder an der Uni ist, das ist noch nicht konkret, aber der Wunsch ist schon mal da. Das heißt, sie begegnen Menschen, die etwas angewandte Praxis haben, oder 'ne Fachhochschulausbildung, oder mehr Grundlagenwissen haben. Das ist präsent als Vorbild, das

⁴⁴ Diese Annahme konnte in der Online-Befragung der nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren nicht bestätigt werden (vgl. Kap. 3.7).

gibt es bei den Frauen nicht so häufig“ (Gleichstellungsbeauftragte 9: 36–43).

Besonders das Ziel Fachhochschulprofessur ist nach Ansicht der befragten Expertinnen und Experten von kleineren Hochschulen bzw. Fachhochschulen für Frauen bisher selten präsent. Nach einer Praxiszeit in der freien Wirtschaft hätten sie die Möglichkeit einer FH-Professur nicht im Blick, weil es zu wenige Frauen gibt, die diesen Weg bereits eingeschlagen haben und damit diese Perspektive aufzeigen könnten. Viele Wissenschaftlerinnen lassen sich ihrer Erfahrung nach durch die männlich geprägte Hochschulkultur auf ihrem Karriereweg verunsichern. Sie trauen sich weniger zu, fordern in der Konsequenz weniger ein und präsentieren sich dementsprechend schlechter als ihre Mitstreiter.

4.2.2 Geschlechtsspezifische Karriereentscheidungen

Die Expertinnen und Experten bewerten die Geschlechtszugehörigkeit als einen wesentlichen Einflussfaktor auf dem Weg zur Professur, weil sich für Frauen in ihrem wissenschaftlichen Karriereverlauf andersartige Fragestellungen ergeben als für Männer. Neben der geschlechtsspezifischen Sozialisation hängt dies damit zusammen, dass die Phase der Familiengründung zeitlich mit der Qualifizierungsphase zusammenfällt und Frauen davon (im Fall von eigenen Kindern) sowohl durch Schwangerschaft und Geburt als auch durch ihre traditionell stärkere Einbindung in die Versorgungstätigkeiten eher in ihrer Karriereplanung betroffen bzw. eingeschränkt sind. Außerdem herrschen an den Hochschulen unsichere Strukturen vor, die sich vor allem durch befristete Beschäftigungsverhältnisse auszeichnen.

Familie als „Karrierebremse“ für Frauen

Die Hochschulen versuchen durch vielfältige Maßnahmen, Studierenden und WissenschaftlerInnen die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf zu erleichtern. Nichtsdestotrotz ist die Entscheidung für Kinder mit erheblichen Einschränkungen und einem hohen Organisationsaufwand – den Erfahrungen nach noch immer insbesondere für Frauen – verbunden. Die Hochschulforscherin Beate Kraus beschreibt dies so: „Für Wissenschaftlerinnen spielt das Familienleben eine ganz andere Rolle. Die Familie ist nicht einfach selbstverständlich Ergänzung und Infrastruktur eines Lebens für die Wissenschaft, sondern oft

genug die zweite Baustelle im Leben [...] Viele Wissenschaftlerinnen erleben die mit der Partnerschaft und der Familie verbundenen Aufgaben im Alltag als Begrenzung der Zeit, die für die wissenschaftliche Arbeit zur Verfügung steht, und gleichzeitig begrenzt die Wissenschaft ihren familiären Aktionsradius“ (Kraus 2008: 194f). Die ExpertInnen berichten, dass sich das Bewusstsein für Familien an den Hochschulen wandelt. Innerhalb der Partnerschaft aber sind es noch immer die Frauen, die besonders in den ersten Jahren nach der Geburt der Kinder stärker für die Betreuung zuständig sind und über weniger Zeit für die eigene Karriere verfügen.

Besonders die befragten Expertinnen und der Experte aus der Medizin und den Kunst- und Musikhochschulen bewerten die Entscheidung für eine Familie für Frauen als eine „Karrierebremse“ auf dem Weg zur Professur.⁴⁵ Nur durch sehr hohe Organisationsfähigkeit und ein großes soziales Netzwerk gelinge es bspw. Frauen, international zu konzertieren und eine künstlerische Karriere, die eine wichtige Voraussetzung für eine Professur an einer Musikhochschule ist, mit einer Familie zu vereinbaren. In der Medizin müssen sich die Studierenden bereits im praktischen Jahr vor der Approbation entscheiden, welche Fachrichtung sie einschlagen wollen und an welchem Ort sie einen Weiterbildungsplatz suchen. In der Praxis zeigt sich, dass Frauen sich eher für Stellen an kleineren Krankenhäusern entscheiden und Männer zu einem größeren Prozentsatz den Posten eines Chefarztes oder Oberarztes an Universitätskliniken anstreben. Dies ist laut dem befragten Professor aus der Medizin „der Anfang des Spiels“ und zugleich „der Holzweg“ (Professor 12: 81f) für eine wissenschaftliche Karriere bzw. eine Professur an einer Universitätsklinik, weil der Wechsel von Positionen in kleineren Krankenhäusern hin zu großen Unikliniken nur selten gelinge. Bei einer Bewerbung auf eine neue Stelle hätten Mediziner, die an einer Universitätsklinik ihre Weiterbildungszeit absolviert haben, einen Vorteil („diese Aura mit auf dem Buckel“, Professor 12: 86) gegenüber Medizinerinnen, die in kleineren Krankenhäusern gearbeitet haben, weil sie die Strukturen der Unikliniken kennen und evtl. schon Forschungsprojekte und Lehrtätigkeiten ausgeübt haben. Des Weiteren zeigen sich in den Bereitschaftsdiensten und Schichtdiensten an den Kliniken Hürden für eine wissenschaftliche Karriere, die

⁴⁵ Auch in der Online-Befragung nannten die Professorinnen aus der Medizin mit Abstand am häufigsten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als hinderlichsten Faktor auf dem Weg zur Professur (vgl. Kap. 3.8).

vermehrt Medizinerinnen zu meistern haben. In einer von dem befragten Experten durchgeführten Kohortenstudie mit AbsolventInnen in der Medizin zeigte sich, dass Männer mit Kindern, im Vergleich zu Frauen mit und ohne Kinder und Männern ohne Kinder, die meisten Bereitschaftsdienste durchführen (vgl. Gedrose et al. 2012). Dies ist aus Sicht des Experten beunruhigend, da die Männer durch die Präsenz im Krankenhaus viel Nutzen aus ihrer Facharztweiterbildung ziehen können. Durch die fehlenden ausreichenden Betreuungsangebote⁴⁶ scheinen Frauen hingegen für die Kinderversorgung zuhause zu bleiben und können somit nicht mit den Männern „an der gleichen Front“ (Professorin 12: 543) agieren.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse als Ausstiegsgrund für Frauen

Die befristeten Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen drängen NachwuchswissenschaftlerInnen aus dem wissenschaftlichen Feld verstärkt in andere Arbeitsbereiche, in sichere und perspektivenreichere akademische Berufsfelder. Dies betrifft nach Angaben der ExpertInnen einige Fächerkulturen mehr als andere und ausgebildete Frauen eher als gut ausgebildete Männer. Eine Interviewpartnerin beschreibt das Hochschulsystem in Deutschland mit der Metapher einer Flasche. Es gebe in Deutschland einen dünnen „Flaschenhals“ mit Lebenszeitprofessuren und eine breite Ebene davor, den Mittelbau. Durch das Flaschenhalssystem ist es entscheidend, was im Mittelbau geschieht. Die Bearbeitung von Projekten, die Erstellung von Publikationen, Drittmittelstellen etc. erzeugen dabei einen hohen Durchlauf. Das System ist

⁴⁶ Kinderbetreuungsangebote enden in der Regel am Spätnachmittag, bei Schichtdiensten im Krankenhaus ist aber unter Umständen eine 24-Stunden-Betreuung notwendig.

so angelegt, dass nicht alle, die promovieren oder habilitieren, auch eine Professur erhalten. Auf der quantitativen Ebene gibt es eine große Anzahl an hochqualifizierten Absolventinnen und Promovendinnen, aber in der Postdoc-Phase ebbt der Frauenanteil enorm ab (vgl. Teil A, Kap. 4.5). Die Expertinnen und Experten sind der Ansicht, dass Frauen die Nachteile befristeter, unsicherer Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen realistischer einschätzen, aber auch mehr darunter leiden als Männer. Dies führe dazu, dass Frauen eher praktisch orientierte Berufe anstreben und den Plan einer Professur dafür aufgeben, wie im folgenden Interviewauszug deutlich wird:

„Ein Aspekt, der wird für mich in jüngerer Zeit eigentlich immer wichtiger, dass Frauen angesichts der Strukturen, die momentan in der Hochschullandschaft herrschen, das heißt im Grunde ein akademisches Prekariat herangezogen wird, das auf Zeitverträgen, kurzzeitig befristeten Verträgen meist noch gehälftet und wenn es ganz blöd kommt gedrittelt [...] da dann diese Perspektiven vor sich sieht und schlaue Frauen, und viele Frauen sind ja schlau, die sich mit dem Gedanken tragen und die eine akademische Ausbildung haben, die sind so schlau, dass sie sich auf solche Spiele gar nicht mehr einlassen. Das betrifft bestimmte Berufsgruppen oder bestimmte Fächerkulturen mehr als andere, also bei den Juristen scheint es wirklich ein Problem zu sein, dass die Guten einfach weggehen, die guten Frauen, aber auch die guten Männer, aber besonders die guten Frauen, weil sie sagen, ich hab also im Richterberuf, Staatsanwalt, Gerichtswesen oder als niedergelassene Anwältin ganz andere Perspektiven und muss nicht diese befristete Tour da, mit dem riesigen Unsicherheitsfaktor machen, wo ich dann mit 40 Jahren auf einmal feststelle, ich bekomme doch keinen Ruf aus irgendwelchen Gründen“ (Professorin 1: 17–34).

Resümee

Geschlecht und Geschlechterverhältnisse haben nach Ansicht der befragten ExpertInnen einen bedeutenden Einfluss auf den wissenschaftlichen Karriereweg bis zur Professur. Hochschulen als Organisationen waren und sind ein männlich besetztes Feld, das durch geschlechterstereotype Erwartungen und Zuschreibungen geprägt ist, wonach karrierefördernde Attribute vielfach männlich konnotiert sind. Frauen müssen als „neue“ Mitglieder in der männlich dominierten Hochschulkultur vielfältige Anpassungs- und Normali-

sierungsleistungen erbringen. Durch den geringen Frauenanteil an Professuren fehlen jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen Rollenvorbilder und Mentorinnen, die ihnen den Weg zur Professur zeigen, sie begleiten und in das Wissenschaftssystem mit den wichtigen Netzwerken einführen. Auch individuelle Entscheidungen für ein Leben mit Kindern und die damit verbundenen, gesellschaftlich geprägten (Rollen-)Implikationen beeinflussen das Karriereverhalten von Frauen, ebenso wie strukturelle Barrieren im Wissenschaftssystem, die durch unsichere und befristete Beschäftigungsverhältnisse gekennzeichnet sind.

4.3 GESCHLECHTER(UN)GERECHTE BERUFUNGSVERFAHREN

Im Folgenden werden die konkreten Einschätzungen zu geschlechter(un)gerechten Berufungsverfahren der Expertinnen und Experten wiedergeben. Im Fokus stehen dabei insbesondere die verschiedenen Akteurinnen und Akteure, die an Berufungsverfahren beteiligt sind, und ihre Einflussmöglichkeiten auf den Verlauf des Verfahrens sowie das Wissen der Interviewpersonen über die undurchsichtigen, informellen Prozesse, die im Hintergrund von Berufungsverfahren stattfinden.

4.3.1 Öffentliche Ausschreibungen/Besetzung mit WunschkandidatInnen

Die Hochschulgesetze der Bundesländer verpflichten die Hochschulen, Professuren öffentlich auszuschreiben. So steht im Hochschulgesetz NRW: „Die Stellen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sind vom Präsidium auf Vorschlag des Fachbereichs öffentlich auszuschreiben“ (§38 Berufungsverfahren). Dies sichert formal den gleichberechtigten Zugang von Frauen und Männern zu Professuren. Dennoch steht trotz Ausschreibungsverpflichtung häufig schon vor Beginn die Wunschkandidatin/der Wunschkandidat fest. Die Expertinnen und Experten wurden in den Interviews gebeten, ihre Einschätzungen zu informellen Absprachen und die Berufung von vorab festgelegten KandidatInnen vor dem Hintergrund von Geschlechtergerechtigkeit darzulegen.

Berufungen als Instrument der Profilschärfung für Hochschulen

Durch die Hochschulreformen der vergangenen Jahre sind Berufungen von Hochschullehrerinnen und -lehrern zu einem Instrument geworden, um das Hochschulprofil insgesamt – und nicht nur das Profil eines Fachbereichs oder eines Instituts – im Hochschulwettbewerb zu schärfen. Die ExpertInnen gaben an, dass die Wünsche des Präsidiums an Bedeutung gewonnen hätten. Bei Stellenbesetzungen sei es demnach bspw. ausschlaggebend, welcher Bereich vom Präsidium mit Ressourcen und Macht ausgestattet wird, wofür sich die Hochschulleitung beim Ministerium besonders einsetzt, zu welchem Zweck Stiftungs Kooperationen etc. mobilisiert werden können. Grundlage für Berufungsverfahren bilden Hochschulentwicklungs- bzw. Fakultätsentwicklungspläne, die eingebunden sind in die strategische Gesamtausrichtung auf Landesebene (vgl. hierzu auch Dömling/Schröder 2011: 31). Deno-

minationen abweichend von diesen Planungen festzulegen, muss daher sehr genau begründet werden.

Drittmittelabhängigkeit und Offenheit von Berufungsverfahren

Das Berufungsgeschehen wird jedoch verstärkt durch die Abhängigkeit von Drittmitteln in der Forschung bestimmt. So beantragen Forschungsverbände z. T. Professuren, weil eine bestimmte Person als Bindeglied gebraucht wird. Damit sind Berufungsverfahren, so die Befragten, z. T. nur Legitimationsverfahren für vorab getroffene Entscheidungen, insbesondere bei gemeinsamen Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen wie bspw. Max-Planck- oder Helmholtz-Instituten. In den Ausschreibungen kommt es dann zu Verengungen durch Textstellen wie „BewerberIn hat über Ressourcen der Max-Planck-Gesellschaft zu verfügen“ oder „muss bereits für ein Helmholtz-Stipendium vorgeschlagen sein“, sodass sich offiziell zwar jede/jeder bewerben kann, die WunschkandidatIn aber im Vorfeld schon feststeht.

Formalisierungen beschränken informelle Absprachen

Problematisch ist nach Ansicht der InterviewpartnerInnen, dass schwer nachweisbar ist, ob WunschkandidatInnen durchgesetzt werden, weil dies in der Regel informell abläuft und nicht dokumentiert wird. Die Formalisierung von Berufungsverfahren hat jedoch in den letzten Jahren stark zugenommen. Dies ist ein Signal an alle Beteiligten, dass informelle Absprachen nicht geduldet werden. Dem Großteil der Expertinnen und Experten zufolge hat dies dazu geführt, dass die Durchsetzung von Wunschkandidatinnen und -kandidaten heute eher die Ausnahme als die Regel ist. Jedoch lassen sich durch Formalisierungen informelle Absprachen nie komplett ausschließen, sondern lediglich einschränken. Denn es bleibt, so die Befragten, immer ein „zwischenmenschlicher Bereich“, in dem alle versuchen, die eigenen Interessen durchzusetzen. Berufungsverfahren sind zudem mehrstufige Selektionsprozesse, in deren Verlauf es immer wieder zu Bevorzugungen und Ausgrenzungen von Kandidatinnen und Kandidaten kommen kann, indem bspw. gleichwertige Qualifikationen unterschiedlich bewertet werden. Zudem bedeutet Transparenz im Sinne von ausgeschriebenen Verfahren nicht automatisch Chancengleichheit. Vielmehr verschieben sich durch Formalisierungen und Standardisierungen der Beru-

funksverfahren informelle Aktivitäten vom laufenden Verfahren zum Anfang, d. h., die Ausschreibung wird teilweise im Vorfeld bereits entsprechend beeinflusst, sodass möglicherweise nicht alle BewerberInnen eine Chance haben, sich adäquat zu bewerben.

4.3.2 Akteursgruppen und ihr Einfluss in Berufungsverfahren

Viele unterschiedliche Akteurinnen und Akteure beeinflussen das Berufungsgeschehen. Vor allem die Berufungskommission und die Hochschulorgane haben weitreichende Handlungsspielräume. Die ExpertInnen wurden in den Interviews gebeten, die verschiedenen Akteursgruppen, die in Berufungsverfahren eine Rolle spielen, zu benennen und die Einflussmöglichkeiten dieser Akteurinnen und Akteure, ausgehend von ihren eigenen Erfahrungen, im Hinblick auf eine Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern zu beurteilen. Die Expertinnen und Experten wiesen darauf hin, dass es für die Einflussmöglichkeiten der AkteurInnen entscheidend ist, welche Verfahrensmodalitäten verabredet werden, wer die Kontrolle über das Verfahren ausübt und wie dieses hochschulpolitisch eingebettet ist. Letztlich bestimmt maßgeblich die Machtposition der AkteurInnen innerhalb der Hochschule und innerhalb der Kommission über den Grad der Einflussnahme.

Hochschulleitung

Die Hochschulleitung hat bei Berufungsverfahren vor allem das gesamtstrategische Interesse der Hochschule im Blick. Sie ist verantwortlich für die Umsetzung der Strukturentwicklung und die Zielvereinbarungen mit dem Ministerium. Durch das Berufsrecht hat aus Sicht der ExpertInnen die Hochschulleitung einen sehr großen und mächtigen Einfluss auf die Berufungsverfahren, weil sie die endgültige Entscheidung trifft und den Ruf auf die Professur erteilt. Sie kann strategische Interessen mit praktischer Berufungspolitik zusammenführen, indem sie bspw. die zweitplatzierte Person anstatt die von der Fakultät vorgeschlagene erstplatzierte Person beruft. Das bedeutet: Eine Hochschulleitung, die Gleichstellung und Familienfreundlichkeit als zentrale Kernthemen der Organisation festlegt und sich damit nach außen präsentiert, kann und wird durchaus auch eine geeignete Bewerberin einem geeigneten Bewerber vorziehen und ihr den Ruf erteilen, obwohl diese bspw. durch schwangerschafts- oder mutterschutzbedingte Ausfälle im wissenschaftlichen Karriereverlauf auf Platz 2 steht.

Die Befragten sind der Meinung, dass die Hochschulleitung große Einflussmöglichkeiten auf die Berufungsverfahren hat, wenn sie ihre Funktion wahr- und ernst nimmt. Sie muss bspw. im Vorfeld der Ausschreibung Gespräche mit den LehrstuhlinhaberInnen oder den Kommissionsleitungen im Hinblick darauf führen, wie die Ausschreibung zu erfolgen hat. Es muss also zunächst mit den Fakultäten und Fachbereichen abgeklärt werden, was diese anstreben und welche Ziele die Hochschulleitung verfolgt. Reine FachspezialistInnen sind aufgrund des Wettbewerbs zwischen den Hochschulen und den Hochschulsystemen aus Sicht der Interviewten nicht mehr gefragt, vielmehr soll eine Person berufen werden, die eine Spezialistin/ein Spezialist in der eigenen Disziplin ist, sich gleichzeitig aber gut in das Hochschulprofil einfügt. Weiterhin vertreten die ExpertInnen die Meinung, dass die Hochschulleitungen Leitziele deutlich machen, offensiv vertreten und Signale aussenden müssen, um die Hochschulkultur zu verändern. Eine Expertin berichtet z. B., dass seit Beginn der Exzellenzinitiative eine Hochschulleitung verstärkt das Berufungsgeschehen beobachtet, Vorschlagslisten sehr genau studiert und ggf. an die Fakultäten zurückgibt – mit der Forderung nach proaktiver Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen, wenn zu wenige Frauen auf der Liste stehen.

Dekanat

Die Dekanate spielen aus Sicht der Befragten besonders im Vorfeld der Berufungsverfahren eine wichtige Rolle. Sie klären die (Wieder-)Zuweisung der Professur mit dem Präsidium und entwickeln in Abstimmung mit dem Hochschul- und Fakultätsentwicklungsplan das Profilvertrag für die zu besetzende Professur. Je nach Hochschulkultur und Fakultät können die Einfluss- und Handlungsmöglichkeiten der Dekanate unterschiedlich sein. Es gibt Fakultäten, an denen das Dekanat die operative Hoheit über den Verlauf der Verfahren hat, die Sichtung der Bewerbungsunterlagen und die Synopsenerstellung. Im Regelfall klären die Dekanate im Vorfeld die organisatorischen Rahmenbedingungen für die neu zu besetzende Professur. Dabei haben sie einen großen Einfluss dadurch, dass sie über die Zusammensetzung der Berufungskommission entscheiden. Denn so können sie Macht ausüben und Fakultätsinteressen berücksichtigen. Mit Beginn der Berufungskommissionssitzungen ist das Dekanat dann so lange nicht involviert, bis die Kommission die Berufsliste dem Fakultätsrat vorlegt. Die Berufungskommission muss gegenüber dem Dekanat ihre Entscheidungen nachvollziehbar begrün-

den, damit sie mitgetragen werden. Nur in seltenen Fällen erhalten jedoch laut Aussagen der ExpertInnen die Kommissionen die Listen vom Dekanat mit der Bitte um Überarbeitung wieder zurück. Häufiger passiert es, dass das Präsidium und der Senat sich gegen die Entscheidung der Fakultät stellen und die Listenplätze ändern.

Kommissionsvorsitzende/Kommissionsvorsitzender

Die Expertinnen und Experten sehen für den Einfluss der/des Kommissionsvorsitzenden das Selbstverständnis, mit dem sie/er diese Rolle ausübt, sowie ihr/sein Ansehen innerhalb der Hochschule als zentral an. Wenn diese Person bspw. für Diskriminierungen und Stereotypisierungen sensibilisiert sei, könne sie großen Einfluss auf den Verfahrensverlauf und die Beachtung von Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer nehmen. Nach Meinung der InterviewpartnerInnen haben Kommissionsvorsitzende subtile Einflussmöglichkeiten über die Verfahrensorganisation, indem sie bspw. die Reihenfolge der Probevorträge festlegen. Dass dies problematisch werden kann, zeigt der folgende Interviewausschnitt:

„Also es gibt halt Verfahren, wo die Kriterien und Maßstäbe erhöht werden. Also soll heißen, sie hören sich eine Person an und sagen, wow, das ist ja ganz toll, was der macht. Sie hören sich die zweite Person an und denken sich, man, der hat ja noch 'n paar andere Sachen geliefert, da fragen wir jetzt den dritten auch und wenn jetzt die allerletzte Person kommt, die muss dann all das erfüllen, was die vorherigen benannt haben, was sie tolles machen. Also wenn die Auswahlkriterien sozusagen während des Verfahrens neu definiert oder ergänzt werden. [...] Also das sind halt so, glaub ich, so Feinheiten und Kniffe und wenn man's drauf anlegt, kann man darüber auch einiges steuern als Kommissionsvorsitz“ (Hochschulforscher 17: 539–555).

Auch können die Kommissionsvorsitzenden die Dauer der Verfahren insgesamt beeinflussen. Sie können Verfahren beschleunigen, aber auch in die Länge ziehen, sodass dann evtl. einzelne BewerberInnen abspringen oder zwischenzeitlich an einer anderen Hochschule einen Ruf annehmen und so nur die bereits im Vorfeld präferierten Personen im Verfahren bleiben. Darüber hinaus bewerten die ExpertInnen den Einfluss der Kommissionsvorsitzenden als hoch, weil sie für die Informationsweitergabe innerhalb und außerhalb der Berufungskommission zuständig sind. Auch bestimmen sie maßgeblich die GutachterInnen-

auswahl. Zudem ist die/der Vorsitzende zwar normales stimmberechtigtes Mitglied in der Kommission, bei Stimmgleichheit darf sie/er jedoch den Ausschlag für den Berufungsvorschlag geben.

Professorinnen und Professoren

Der Großteil der Berufungskommission besteht aus den künftigen professoralen KollegInnen. Diese haben nach Aussagen der ExpertInnen eine machtvolle Position innerhalb der Berufungskommission, weil letztlich die ProfessorInnenmehrheit über die Qualität und Exzellenz der BewerberInnen entscheidet. Denn sie können die Qualifikationen und Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber aufgrund ihrer Fachnähe am besten beurteilen. Die ProfessorInnen haben einen starken Einfluss auf den Verlauf der Berufungsverfahren, wenn sie gut vernetzt sind. Durch ein Zusammenschließen zu kleinen Gruppen und Interessenvertretungen innerhalb der Kommission haben ihre fachlichen Argumente für oder gegen KandidatInnen mehr Gewicht. Ein Großteil der ExpertInnen ist der Auffassung, dass ProfessorInnen nach wie vor sehr häufig eine Auswahl der BewerberInnen nach Passfähigkeit treffen.

„Also ich würde nach wie vor sagen, dass die Gruppe der ProfessorInnen, also wenn Sie so wollen, dass so 'ne Art Peer-Review-Verfahren stattfindet in den Berufungsverfahren. Also die gewichtigste Rolle spielt tatsächlich nach meinem Dafürhalten die Auswahl der Gleichen unter Gleichen, ja? Also auch bei dem, was dann nach Berufungsvorträgen etwa diskutiert wird, ja? Passt der uns, wie gesagt, das ist 'ne andere Schule, das sind schon eher auch inhaltliche Fragen, die da abgewogen werden“ (Hochschulforscherin 15: 185–191).

Die Befragten betonen jedoch, dass es dabei auch fachkulturelle Unterschiede gibt. In den Natur- und Ingenieurwissenschaften spielen ihren Erfahrungen nach rein fachliche Gründe bei der Auswahl der KandidatInnen eine größere Rolle als in den Geistes- und Sozialwissenschaften.

Vertreterinnen und Vertreter des Mittelbaus und der Studierenden

Die VertreterInnen des Mittelbaus und der Studierenden haben den ExpertInnen zufolge im Vergleich zu den anderen AkteurInnen in den Berufungsverfahren den geringsten Einfluss. Die Gewichtung ihrer Stimmen und ihre Einflussnahme sind abhängig von der jeweiligen Hochschul- und Fachkultur und

der Akzeptanz dieser Statusgruppen innerhalb der Hochschule. So berichten die ExpertInnen bspw. von Hochschulen, an denen die Studierenden politisch engagiert sind, sich in Berufungsverfahren einbringen und dadurch ein großes Mitspracherecht erhalten. Auch gibt es Berufungsverfahren, in denen neben den studentischen VertreterInnen in den Kommissionen die Studierenden gesondert befragt werden, die eine Lehrprobe oder den Berufungsvortrag von BewerberInnen gehört haben (z. B. durch die Möglichkeit, nach den Vorträgen ohne die Berufungskommission in einem geschützten Raum mit den BewerberInnen zu sprechen, und durch einen speziell entwickelten Fragebogen). Die ExpertInnen verdeutlichen aber ebenfalls, dass in einigen Hochschulen die Berufungen gegen das Studierendenvotum durchgeführt werden und die Studierendenmeinung kaum Gewicht hat. Die Befragten bewerten den Einfluss der MittelbauvertreterInnen als gering, weil sie auf der Hierarchieebene unterhalb der ProfessorInnen stehen und in den Kommissionen keine spezifische Funktion einnehmen. Ferner glauben sie, dass die VertreterInnen des Mittelbaus sich nur begrenzt mit der zukünftigen Professur auseinandersetzen und dass diejenigen, die kritisch der Wiederbesetzung einer Professur gegenüberstehen, selten vom Fakultätsrat als Mitglieder vorgeschlagen und in die Kommissionen gewählt werden.

Gleichstellungsbeauftragte

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte haben in allen Bundesländern das Recht, an Berufungsverfahren beteiligt zu werden, Art und Umfang der Beteiligung variieren jedoch. Auch sind die Rechte und Handlungsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren oft schwammig formuliert und die Durchsetzung von Gleichbehandlung „wird der mikropolitischen Kompetenz der individuellen Amtsinhaberin aufgebürdet“ (Färber 2013: 12). Die ExpertInnen geben an, dass das Selbstverständnis, mit dem die Gleichstellungsbeauftragten ihr Amt ausüben, sowie ihre Position in der Hochschule entscheidend für den Einfluss und die Handlungsmöglichkeiten in den Berufungsverfahren sind. Sie haben durch die Erteilung von Ausnahmegenehmigungen und die Erstellung einer Stellungnahme zum Berufungsvorschlag der Kommission Einflussmöglichkeiten, dafür müssen sie aus Sicht der ExpertInnen ihre starke Position aber auch nutzen. Dabei ist zu beachten, dass Gleichstellungsbeauftragte zwar formell gesehen niemandem verpflichtet sind, informell aber auf die

Zusammenarbeit mit dem Rektorat angewiesen sind und somit häufig strategisch handeln müssen. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte sind zudem befangener als zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Die Befragten teilen eine positive Sicht auf die Rolle, Funktion und Wirksamkeit der Gleichstellungsbeauftragten. Sie sehen in der Gleichstellungsbeauftragten durch die Begleitung der verschiedenen Berufungsverfahren über die Fächergrenzen hinweg das erfahrenste Mitglied der Berufungskommission, die ein hohes Wissen über die formalen Abläufe und die verschiedenen Wege der Verfahrensorganisation habe und zugleich am besten beurteilen könne, wie ein Berufungsverfahren „sauber“ gestaltet und wie mit brisanten Situationen umgegangen werden könne. Die befragten Gleichstellungsbeauftragten beschreiben sich als „Hüterin der Qualität“ (Gleichstellungsbeauftragte 9: 319), die von den Verfahrensbeteiligten in den meisten Fällen anerkannt und ernst genommen würden, und die unterschiedlichen Interessen der AkteurInnen – der Hochschulleitung, der Fakultät, aber auch der Studierenden und der BewerberInnen – im Blick haben.

„Da die Gleichstellungsbeauftragten ja die Konstanten sind, die in der Fakultät größte Erfahrungen mit Berufungsverfahren haben, werden sie auch als solche ernsthaft wahrgenommen“ (Gleichstellungsbeauftragte 9: 334).

Auch die anderen ExpertInnen heben einen Beraterinnen- und Beobachterinnenstatus der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren hervor. Ihre Aufgabe sei es vorwiegend, die Kommission in ihrem Entscheidungsprozess zu begleiten und zu unterstützen und die BewerberInnen bei Bedarf zu beraten. Sie kann bei Auffälligkeiten eingreifen und muss eine Stellungnahme zum Berufungsvorschlag der Kommission schreiben. Qua ihres Amtes ist sie dafür zuständig, die Mitglieder der Kommission auf Geschlechterungleichbehandlungen aufmerksam zu machen und Ungerechtigkeiten zu benennen. Zur Sensibilisierung entwickeln Gleichstellungsbeauftragte vermehrt gemeinsam mit oder im Auftrag der Hochschulleitung Leitfäden, wie Berufungsverfahren ablaufen sollten, damit eine Geschlechtergleichbehandlung gewährleistet ist (vgl. hierzu auch Kap. 1). In diesem Zusammenhang weisen die ExpertInnen darauf hin, dass Gleichstellungsbeauftragte sich in Berufungsverfahren mit anderen Kommissionsmitgliedern verbünden und mit ihnen zusammenarbeiten müssen, um sich für Frauen erfolgreich einsetzen

zu können. Denn ihnen fehle in der Regel die fachspezifische Expertise, die sie zum Argumentieren und Überzeugen der Kommission benötigten. Die ExpertInnen bewerten die mangelnde Fachexpertise der Gleichstellungsbeauftragten als Hindernis, um Fragen der Gleichbehandlung in den Kommissionen durchzusetzen. Aus Sicht der Befragten werden fachliche Argumentationen häufig als Schein- und „Totschlagargumente“ benutzt.

„Also sagen wir mal so, wenn 'ne Kommission da ist und da sitzt nur die Gleichstellungsbeauftragte und sagt, wie ist das denn mit der Bewerbung dieser Frau, dann hat die keine hohe Chance, dass diese Bewerbung überhaupt berücksichtigt wird. Die muss sozusagen einen Schulterschluss hinkriegen mit anderen Kommissionsmitgliedern, die sozusagen das Fachliche, die fachliche Expertise haben zu sagen, die Bewerbung ist qualifiziert oder qualifiziert, um weiter berücksichtigt zu werden. Sagen wir es mal so, also 'ne Kommission würde ja offiziell nie sagen, sie haben was gegen Frauen. Sondern meistens ist ja die Argumentation, also uns ist das ja total egal, ob das 'ne Professorin oder 'n Professor wird, wichtig ist die Qualität. Und dass aber Qualität und auch Kriterien von Qualität auch nur soziale Zuschreibungsprozesse sind, ist eine Ebene von Selbstreflektion, die in den Kommissionen nicht vorherrschend ist“ (Berufungsmanagerin 2: 552–564).

Berufungsbeauftragte/Berufungsbeauftragter

In den gesetzlichen Regelungen für Berufungsverfahren sind nur in einigen wenigen Bundesländern Berufungsbeauftragte vorgeschrieben, dennoch etablieren immer mehr Hochschulen zur Qualitätssicherung Berufungsbeauftragte als objektive VerfahrensbegleiterInnen. In NRW ist seit 2007 im Hochschulgesetz festgehalten, dass die Berufsordnungen der Hochschulen Regelungen über die Funktion der/des Berufungsbeauftragten treffen sollen (vgl. Hochschulgesetz NRW § 38 Abs. 4). Auch die befragten Expertinnen und Experten nennen Berufungsbeauftragte als eine wichtige Akteursgruppe in Berufungsverfahren. Ähnlich wie die Gleichstellungsbeauftragten nehmen diese nach Ansicht der ExpertInnen eine Sonderrolle in den Kommissionen ein, indem sie sich vorwiegend auf die formalen Verfahrensangelegenheiten konzentrieren. Als neutrale Personen bereiten sie in der Regel die organisatorischen Rahmenbedingungen der Verfahren vor, begleiten den Auswahlprozess und erstatten der Hochschulleitung Bericht. Sie sollen als AnsprechpartnerInnen für die Kommissionsmitglie-

der fungieren und die Rechtmäßigkeit der Verfahren sicherstellen. Nach Meinung der ExpertInnen sind die Aufgaben und die Rolle der Berufungsbeauftragten und der Gleichstellungsbeauftragten zu 50–70 % deckungsgleich. Da es an den Hochschulen verschiedene Modelle für die Berufungsbeauftragten gibt, variieren jedoch die Zuständigkeiten und auch der Erfahrungsschatz. So sind an den größeren Hochschulen verstärkt hauptamtliche Berufungsbeauftragte vorzufinden, während an den kleineren Hochschulen ProfessorInnen ehrenamtlich Berufungsverfahren außerhalb ihrer eigenen Fakultät begleiten (vgl. hierzu auch Dömling/Schröder 2011: 31f). Ein Großteil der Expertinnen und Experten betrachtet die Berufungsbeauftragten als MittlerInnen zwischen der Hochschulleitung und den Berufungskommissionen, indem sie in den Verfahren sicherstellen, dass die Entscheidungen mit dem Hochschulentwicklungsplan konform sind. Aus diesem Grund würden die Berufungsbeauftragten im Vergleich zu den Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Berufungskommissionen vermehrt als „Aufpasser des Präsidiums“ (Gleichstellungsbeauftragte 10: 625ff) gesehen. Dadurch hätten sie auch ohne Stimmrecht eine machtvolle Position und genössen breite Anerkennung.

Weitere Akteursgruppen in Berufungsverfahren

Einige Expertinnen und Experten nennen zudem als Akteursgruppe die externen Fachvertreterinnen und -vertreter in den Berufungskommissionen. Diese ProfessorInnen könnten einen hohen Einfluss und einen großen Gestaltungsspielraum haben, wenn sie viel Engagement und Initiative zeigen.

„Also sozusagen Fachvertreter professoralen Grades, die sich die Kommissionen selber noch mal quasi holen, um die fachliche Expertise in die Kommission zu holen. Die haben, wie ich finde, auch 'n relativ hohen Gestaltungsspielraum, wobei meine Erfahrung die ist, das steht und fällt immer damit wie engagiert wirklich externe Kommissionsmitglieder die Kommissionsarbeit mitmachen. Also wenn die eigentlich nur einmal da sind, dann nimmt die keiner ernst, aber wenn die von Anfang bis Ende die Verfahren mitmachen, dann werden die schon ernst genommen“ (Berufungsmanagerin 2: 370–378).

An einigen Hochschulen werden darüber hinaus ProfessorInnen anderer Fakultäten als Interessenvertretungen für die Berufungskommissionen gewünscht, die dann ein Stimmrecht bekommen. Diese sind vor allem wichtig bei Professuren, die in Forschungs-

kooperationen und Forschungsverbänden eingerichtet werden wie bspw. Sonderforschungsbereichen. Die Einschätzungen, Bedenken und Einwände dieser ProfessorInnen dienen nach Ansicht der ExpertInnen vor allem den Rektorat als endgültige Entscheidungshilfe.

4.3.3 Komplexität der Berufungsverfahren und Geschlecht als Selektionskriterium

In der Auswertung der explorativen Vorstudie (Kap. 2) konnte aufgezeigt werden, dass Geschlecht in Berufungsverfahren auf verschiedenen Ebenen als Selektionsmerkmal wirksam werden kann. Die Expertinnen und Experten wurden vor diesem Hintergrund gebeten, ihre Einschätzungen darüber darzulegen, inwieweit Schwierigkeiten in Berufungsverfahren bestehen, Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Welche Problem- und Schwachstellen zeigen sich in den Verfahrensregelungen, der Zusammensetzung der Berufungskommission und in den verschiedenen Fächerkulturen?

Die Aussagen der InterviewpartnerInnen verdeutlichen, dass es klare Regelungen und Richtlinien in den Gesetzen, den Berufsordnungen und den Berufsleitfäden gibt, die eine Ungleichbehandlung der Bewerberinnen und Bewerber in den Verfahren ausschließen. Dennoch fänden auf der informellen Ebene, hinter verschlossenen Türen, Absprachen und Aushandlungsprozesse statt, die zu Selektionen führen und insbesondere Frauen den Weg zur Professur erheblich erschweren.

Kommissionsmitglieder im Spannungsfeld zwischen Vorder-, Hinter- und Unterbühne

Alle Statusgruppen, die im Rahmen von Berufungsverfahren auf der Vorder- und der Hinterbühne agieren (vgl. Hark 2005), können aus Sicht der Expertinnen und Experten zu „StrippenzieherInnen“ werden, den Verfahrensprozess lenken und damit eine Geschlechterungleichbehandlung bewirken. Die Befragten sind der Auffassung, dass es nur wenige Handlungsmöglichkeiten gibt, die informellen Abläufe einzuschränken, weil die „StrippenzieherInnen“ nur schwer zu identifizieren sind. Sie operierten bereits im Vorfeld der Verfahren und nähmen bspw. bei der Wiederbesetzung einer Professur Einfluss auf die Ausschreibung der Stelle und die Zusammensetzung der Berufungskommission. Insbesondere Personen, die hochschulfern handeln und nicht die Interessen

der Hochschule im Blick haben, oder Personen, die etwas fach- oder machtpolitisch durchsetzen und z. B. Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen eingehen wollen, sind, so die Erfahrung einiger InterviewpartnerInnen, nur schwer für Geschlechtergerechtigkeit zu gewinnen. Eine Expertin berichtet in diesem Zusammenhang von einem Vorfall in der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, die gemessen am Durchschnitt der Studierenden und AbsolventInnen die schlechtesten Gleichstellungszahlen vorweisen konnte. Das Fach Betriebswirtschaft habe eine junge Frau in einem Berufungsverfahren auf den ersten Platz der Liste gesetzt und bewusst den zweiten Platz freigelassen, um ihre Frauenförderabsicht deutlich zu machen. Das Fach Volkswirtschaft hat dies jedoch im Senat wieder zu Fall gebracht mit der Begründung, dass die Frau zu jung sei, um die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät als Professorin zu repräsentieren. Es ging hierbei der Expertin zufolge letztlich weniger um die Qualifikation der Frau als um die Tatsache, dass die Volkswirtschaft der Betriebswirtschaft nicht die bessere (Gleichstellungs-)Position durch die Steigerung des Frauenanteils überlassen wollte. Die Interviewpartnerin sieht in der machtpolitischen Konstellation die Ursache für das Scheitern der Bewerberin.

Informelle Netzwerke, die sich auf der Hinterbühne der Hochschulen bilden, wie „Old-Boys-Netzwerke“ oder andere Seilschaften, haben nach den Erfahrungen der Befragten eine ausgeprägte Macht, ausgewählte Personen auf die entsprechenden Positionen in Berufungsverfahren zu lancieren. Informelle Absprachen und Netzwerke gegenseitiger Förderung kommen bspw. bei der Auswahl der GutachterInnen zum Tragen. Dies ist für Gleichberechtigungsfragen entscheidend, da Frauen in diesen Netzwerken weniger präsent sind als Männer und somit ihren Einfluss über diese Netzwerke weniger geltend machen können. Die ExpertInnen konstatieren, dass sich, so lange diese Netzwerke sich nicht zur Hälfte aus Frauen zusammensetzen und selbstverständlich Frauen positionieren und platzieren, informelle Absprachen auf der Hinterbühne verstärkt gegen Bewerberinnen auswirken werden. Eine Expertin erinnert sich z. B. an ein Berufungsverfahren, in dem die Kommission erfolglos versuchte, Gutachterinnen zu finden, wohingegen die Gleichstellungsbeauftragte umgehend drei renommierte Gutachterinnen nennen konnte. In der Schilderung der Expertin wird die Bedeutung von Kontakten und Netzwerken deutlich:

„Aber achtundvierzig Stunden über das Feld nachdenken, hatte keinen Namen zutage gefördert. Warum? Weil diese Wissenschaftlerinnen nicht das informelle Netzwerk der Herren waren. Die waren jenseits von Gut und Böse. Und sie haben den Auftrag dann auch abgelehnt, weil sie zu schwer beschäftigt waren, wohl aber andere Kolleginnen genannt, die infrage kamen. Und da waren die Herren auch nicht glücklich darüber, weil auch sie nicht in ihren informellen Netzwerken waren. Während es doch so praktisch ist, bei Herrn Meyer anzufragen, weil er mich dann auch fragen wird und dann ist er mir verbunden und ich ihm und wir haben auch gemeinsame Promotionskandidaten, wir haben schon gemeinsam habilitiert ... so also ist es; eine Hand wäscht immer die andere. Und das konstituiert das Netzwerk und da sind die Frauen nicht dabei und deswegen haben sie es auch entsprechend schwerer“ (Gleichstellungsbeauftragte 5: 796–808).

Die Expertinnen und Experten machen bei den ProfessorInnen und auch bei den Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen Widerstände gegenüber Gleichstellungszielen und Frauenförderung in Berufungsverfahren aus. Sie sehen ProfessorInnen als „Widerstandsbastion gegen Gleichstellung“ (ExpertInneninterview 7: 292f), die auf der Hinterbühne die Passfähigkeit der BewerberInnen kritisch betrachten und prüfen, ob sie mit ihnen aus den verschiedensten Gründen gut zusammenarbeiten können und ob sie ihnen in der Durchsetzung ihrer Interessen und Ziele eher förderlich oder hinderlich sind. Auf der Vorder- und Unterbühne versteckten sie ihre Vorbehalte dann hinter Fachargumenten, gegen die die anderen Kommissionsmitglieder nur schwer argumentieren könnten. Bei den Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, die bereits seit 10–15 Jahren eine Dauerstellung in der Hochschule haben, ist nach Aussagen der ExpertInnen verstärkt das sogenannte „Bienenköniginnensyndrom“ zu beobachten, d. h., sie versuchen Frauen am Aufstieg zu hindern. Sie haben sich ihren Platz in der Hochschule und der Wissenschaftskultur hart erkämpft, wodurch sie abweichende Biografien oder Andersartigkeiten strenger beurteilen als andere Kommissionsmitglieder.

Es ist nach Ansicht der ExpertInnen zudem häufig nicht zu vermeiden, dass Kommissionsmitglieder Bewerberinnen und Bewerber bereits aus anderen Kontexten kennen, insbesondere bei kleineren Fachbereichen oder speziellen Forschungsfeldern ist dies keine Seltenheit. Es sei jedoch entscheidend, wie die

Mitglieder in den Kommissionen mit Befangenheiten und Bekanntschaften umgehen, d. h., ob sie diese offen kommunizieren oder nicht.

Durch die Undurchsichtigkeit der Prozesse, die auf der Hinterbühne der Berufungsverfahren stattfinden, sind die InterviewpartnerInnen der Meinung, dass nur durch eine generelle Gender-Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder ein Kulturwandel an den Hochschulen und in den Fakultäten angeregt werden kann, der Frauen auf ihrem Weg zur Professur fördert und Ungleichbehandlung durch informelle Absprachen einschränkt. Es müsse ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass es nicht einfach nur um mehr „weibliche Köpfe“ (Professorin 6: 237) an den Hochschulen geht, sondern um einen politischen und gesellschaftlichen Auftrag. Zudem muss nach Ansicht der ExpertInnen deutlich werden, dass mit einer größeren Beteiligung von Frauen die Wissenschaft vielfältiger wird. Mit Verzicht auf qualifizierte Frauen würden Potenziale verschenkt, die die Qualität von Hochschule und Wissenschaft sichern und steigern könnten.

Vermeintlich klare Verfahrensorganisation als Schwachstelle

Es gibt durch das Hochschulgesetz, das Landesgleichstellungsgesetz, die Berufsordnungen der Hochschulen und die Berufsleitfäden klare Regelungen zur Verfahrensorganisation und zur Beachtung von Chancengerechtigkeit. Dennoch mangelt es an den Umsetzungen dieser Regelungen. Die Berufungsverfahren sind selbst innerhalb einer Fakultät differenziert und es werden Möglichkeiten und Wege gefunden, informelle Absprachen der Hinterbühne trotz einheitlicher Berufsordnungen und Berufsleitfäden durchzusetzen.

Die Expertinnen und Experten bewerten Berufsordnungen und Berufsleitfäden als wichtige Grundlage, um das Selbstverständnis der Hochschulen zu explizieren, Qualitätsziele (und damit auch Gleichstellungsziele) deutlich zu machen und Transparenz für Bewerberinnen und Bewerber herzustellen. Sie weisen darauf hin, dass der Sprachgebrauch in diesen Verfahrensregelungen entscheidend ist. Geschlechterungleichheiten können nach den Erfahrungen der Befragten entstehen, wenn in den schriftlichen Vereinbarungen nicht deutlich wird, dass Männer *und* Frauen gemeint sind oder der Hinweis auf die Erhöhung des Frauenanteils nicht explizit

vermerkt wird. Es finden sich immer wieder ausweichende Formulierungen (z. B. wird nur die männliche Form verwendet und in einer Fußnote vermerkt, dass beide Geschlechter gemeint sind), wodurch differente Beurteilungen der Bewerberinnen und Bewerber in den Verfahren auftreten können. In den Berufungsleitfäden ist zudem zwar häufig festgehalten, dass Familienzeiten in der Bewertung der BewerberInnen berücksichtigt werden und sich nicht zum Nachteil auswirken sollen, dennoch kommt es durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und die Verbeamtungsgrenzen mittelbar immer noch zu einer Diskriminierung von Personen mit familiären Verpflichtungen bzw. Erziehungszeiten, auch wenn es nicht explizit so formuliert ist. Paradoxe Weise können sich jedoch auch feste Regelungen in den Berufsordnungen hinderlich für Chancengleichheit auswirken, denn eine geringe Innovationsbereitschaft der Berufsordnungen und Berufsleitfäden lässt wenig Offenheit gegenüber Lebensverläufen und Leistungskriterien zu, die von der Norm abweichen.

Nach Ansicht der befragten Gleichstellungsbeauftragten ist Geschlechtergerechtigkeit im Verfahrensprozess für sie immer dann schwer zu thematisieren und durchzusetzen, wenn schnelles Handeln und Entscheiden gefordert ist – wenn also bspw. beschleunigte Verfahren angesetzt werden und keine Zeit für Diskussionen bleibt oder wenn durch die Stellenbesetzung machtpolitische Interessen innerhalb der Hochschule oder gegenüber kooperierenden Institutionen durchgesetzt werden sollen.

„Wenn der Handlungsdruck zu groß ist, weil die ‚Feinde‘ am Tisch sitzen, weil es übermorgen fertig sein muss, weil das Präsidium etwas anderes will als der Fachbereich, weil man eine Professur kaltstellen möchte im eigenen Laden, weil man eine Fusion von drei Instituten zum neuen Department betreibt, also wann immer der Handlungsdruck stark wird, werden solche Erwägungen wie: ist das auch geschlechtergerecht, was wir hier betreiben, einfach in den Hintergrund gedrängt und eine Gleichstellungsbeauftragte, die das dreimal annimmt, die macht sich unmöglich, aber sie hat auch nicht unbedingt Erfolg“ (Gleichstellungsbeauftragte 5: 652–660).

Insbesondere die Bewertung von Qualifikationsmerkmalen sieht ein Großteil der Expertinnen und Experten kritisch, wenn es um die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in den Berufsverfahren geht. So können die Messung von Publikationen

am Lebensalter und nicht am akademischen Alter, Kindererziehungs- und Pflegezeiten vor allem für Bewerberinnen zum Problem werden. Und durch die Wertung der unterschiedlichen Publikationstypen sind differente Interpretationen und Gewichtungen möglich, die zu Diskriminierungen führen können. So ist die Veröffentlichung in anerkannten Journalen oder Buchreihen häufig auch eine Frage des Renommées sowie der Finanzierbarkeit – und hier machen sich wieder die Vorteile von Beziehungen und Netzwerken bemerkbar, die Zugänge solcher Art herstellen oder zumindest erleichtern können. Eine Expertin macht anhand der Kunst- und Musikhochschulen deutlich, dass die Entscheidung über Qualität letztlich immer subjektiv geprägt ist. Für eine künstlerische Professur ist das internationale Renommée ein zentrales Auswahlkriterium. Dieses wird durch die Sicht der Bewerbungsunterlagen geprüft, indem nachgehalten wird, in welchen großen Häusern jemand engagiert war, in welchen Orchestern jemand Erfahrung gesammelt hat, mit welchen MusikerInnen sie/er gespielt hat etc. Die Definition, was als renommiert gilt und wer dies entscheidet, sei in den Berufungskommissionen stets ein großer Diskussionspunkt, der auch vor dem Hintergrund des Schwerpunkts der zu besetzenden Stelle und die dafür erforderlichen Erfahrungen ausgehandelt werden müsse.

Ähnlich problematisch ist aus Sicht der Befragten die Erstellung der Synopsen nach Sichtung der Bewerbungsunterlagen. Diese kommen als Lesehilfen und organisatorisches Instrument im Verfahrensprozess zum Einsatz. Sie bieten den Kommissionsmitgliedern einen Überblick über die eingegangenen Bewerbungen, werden jedoch nach den Erfahrungen der Expertinnen und Experten selten kritisch hinterfragt. Im Rahmen gendergerechter, standardisierter und transparenter Berufsverfahren ist es unabdingbar, festzulegen, wer für ihre Erarbeitung zuständig ist, wie sie auszusehen haben und welche Perspektiven dafür wichtig sind. Es gibt jedoch bisher keine einheitlichen Regelungen für ihre Erstellung (vgl. hierzu auch Dömling/Schröder 2011: 33). Die Empfehlung ist nach Aussagen der Befragten, dass geschulte Personen (je höherrangig, desto besser) die Synopsen erstellen, doch dies variiert von Verfahren zu Verfahren. Die unterschiedliche Handhabung bzw. fehlende Standardisierung ist ein großes Problem, weil so die Anfertigung, ähnlich wie die Qualifikationsbewertung, subjektiv geprägt ist und somit bereits frühzeitig im Verfahren Manipulationen und Selektionen

möglich sind. Wer die Synopsen erstellt, definiert in gewisser Weise, was als Qualifikation angesehen und gelistet wird. Die Personen, die für die Erarbeitung zugeteilt werden, haben je nach Funktion eine unterschiedliche Herangehensweise. Auch sind sie nicht unbedingt geschult bzw. sensibilisiert für eine wertfreie Erstellung der Synopsen. So haben bspw. Dekanate dabei formell gesehen die geringsten Eigeninteressen, weil sie die Synopsen in der Gesamtheit ihrer Fakultät aufbereiten. Dadurch haben sie häufig sehr viel Routine und erstellen sie mit hoher Professionalität. Jedoch bedeutet der allgemeine Blick auf Bewerbungsunterlagen auch eine Einschränkung, da atypische Karriereverläufe seltener als Chance wahrgenommen werden. Wenn Synopsen durch ProfessorInnen oder Wissenschaftliche Mitarbeitende erstellt werden, können neue Perspektiven mit eingebracht werden, wenig Erfahrungswissen kann hingegen auch zum Problem werden.

„Also ich hab Synopsen bekommen, wo die Berufungskommissionsvorsitzenden schon eingetragen hatten, wer eingeladen wird und wer nicht, wo ich unter die Decke gegangen bin. Weil ich das eine Frechheit finde. [...] Oder wirklich auch despektierliche Äußerungen zu Leuten. Und, was kann die überhaupt oder so als Bemerkungen, in der Synopse. Wo ich wirklich unter die Decke gehe. Und das ist, manchmal macht's der Kommissionsvorsitzende, manchmal machen es Studenten, manchmal machen es wissenschaftliche Mitarbeiter. Auch da gibt es keinen Standard. Es ist nicht klar, was für Spalten gemacht werden. Es wird manchmal vorher in der ersten Sitzung der Berufungskommission besprochen, manchmal nicht, manchmal steht schon so 'ne Schlussbemerkung, einladen ja oder nein. Also das ist, finde ich, katastrophal“ (Gleichstellungsbeauftragte 10: 527–540).

Darüber hinaus kann Geschlecht nach Meinung der Expertinnen und Experten als Selektionskriterium wirksam werden, je nachdem, wie flexibel und offen die Berufungskommission im Verfahrensprozess den BewerberInnen gegenüber ist, d. h., wie bereit bspw. eine Kommission ist, Berufungsvorträge zu verschieben, wenn eine schwangere Bewerberin kurz vor der Entbindung steht. Eine wertschätzende und angenehme Atmosphäre kann in den gegenwärtigen Strukturen insbesondere für das Selbstwertgefühl von Frauen entscheidend sein (s. Kap. 3). Wie gestaltet eine Berufungskommission den Gesprächsrahmen mit den BewerberInnen? Gibt es AnsprechpartnerIn-

nen? Findet eine Begrüßung statt? Für die Selbstdarstellung der Bewerberinnen spielt es eine große Rolle, welches Klima in der Kommission herrscht. Subtile Abwertungssignale durch sehr kritisches Nachfragen oder zweifelnde Blicke können dabei bewusst einschüchternd wirken. Gerade mangelnde Wertschätzung in den Verfahren kann laut den Expertinnen und Experten dazu führen, dass Bewerberinnen sich entmutigen lassen und sich dementsprechend nicht selbstbewusst genug präsentieren. In diesem Zusammenhang ist für die ExpertInnen die personelle Zusammensetzung der Berufungskommissionen ein zu beachtendes Kriterium, denn wenn es bspw. mehrere Kommissionsmitglieder gibt, die bereits im Vorfeld der Berufungsverfahren einen bestimmten Wunschkandidaten für die Professur haben, können diese Mitglieder etwa durch die Atmosphäre sehr bewusst Einfluss auf den Auswahlprozess nehmen. Insbesondere ein niedriger Frauenanteil in den Berufungskommissionen ist aus Sicht der Befragten problematisch für die Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit. Je diverser die Zusammensetzung der Kommission ist und je gender- und diversitysensibler die Personen sind, desto offener ist die Berufungskommission und desto willkommener fühlen sich die BewerberInnen. Die ExpertInnen berichten, dass Bewerberinnen häufig bessere Chancen auf die Professur hätten, wenn in den Kommissionen mehrere Frauen vertreten seien und insbesondere Professorinnen fachlich für sie argumentieren könnten.

„Wir hatten 'ne Kommission mit zwei Professoren, einer Professorin und einem externen Professor, die Professorin war allerdings die Fachfrau. Für ihr Team wurde mit der zu besetzenden Stelle die zweite bzw. dritte Person gesucht. Mit der Professorin habe ich mehrfach gesprochen und sie wünschte sich eine Kollegin. [...] Es gab eine sehr geeignete Bewerberin und einen ebensolchen Bewerber, allerdings mit sehr unterschiedlichen Profilen, die nicht deckungsgleich waren. [...] Wir haben Argumente bis zur Erschöpfung ausgetauscht, aber wir haben die Bewerberin nicht auf die Ebene der gleichen Qualifikationen hieven können. Das wurde von den drei Herren nicht anerkannt. Für die war Unterschiedlichkeit ungleich in der Qualität. Und das war einfach 'n Massenproblem. Hätte ich 'ne zweite Professorin drin gehabt, dann wär die Bewerberin durchgegangen“ (Gleichstellungsbeauftragte 9: 353–370).

Daher ist die Besetzung einer Berufungskommission enorm wichtig für den Auswahlprozess.

Fachkulturelle Unterschiede

Bei der Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit und den Chancen für Bewerberinnen und Bewerber, sich im Berufungsverfahren gegen andere KandidInnen durchzusetzen, zeigen sich nach den Erfahrungen der ExpertInnen Unterschiede zwischen den verschiedenen Fachkulturen. So treten in den Natur- und Ingenieurwissenschaften bereits Probleme bei der paritätischen Besetzung der Berufungskommission und bei den Bewerberinnenzahlen auf, da diese Fächerkulturen nach wie vor sehr stark männlich geprägt sind. Die wenigen Frauen, die sich einen Platz in der Wissenschaft erkämpft haben, werden vielfach in gleich mehrere Gremien gewählt, sodass ihnen wenig Zeit zum Lehren und Forschen bleibt. Auch kann ihnen die Mitarbeit an Berufungskommissionen selbst die Bewerbung auf eine Professur verwehren, sodass eine Gleichstellungsbeauftragte immer sehr strategisch überlegen muss, ob sie auf eine annähernd paritätische Besetzung der Kommission besteht oder die Chance offen lässt, dass sich mehr qualifizierte Frauen auf die Professur bewerben können. Zudem wird in der Bewertung des Qualifikationsprofils der BewerberInnen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften sehr viel Wert auf eine große Anzahl an Veröffentlichungen in namhaften Journals sowie Drittmittelinwerbung gelegt. Es gibt Impactfaktoren oder Zitierindexe, die als Bewertungskriterium dafür herangezogen werden – diese sind nach Einschätzung der ExpertInnen jedoch nicht so objektiv, wie sie erscheinen. Denn wer wen zitiert bzw. wer wo publizieren kann, ist stark von der Vernetzung in der wissenschaftlichen Community abhängig. Ebenso ist die Drittmittelinwerbung eng an Kontakte und Praxiserfahrungen in der Industrie bzw. in der freien Wirtschaft gebunden. Bewerberinnen haben es nach Meinung der ExpertInnen wesentlich schwieriger, große Summen an Drittmitteln für Forschungsprojekte einzuwerben, weil ihnen häufig die Praxiserfahrungen und Förderinnen/Förderer fehlten, die Gelder akquirieren können. Hohe Drittmittelinwerbungen signalisieren Durchsetzungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft, diese Eigenschaften werden Frauen seltener zugeschrieben als Männern, sodass unbewusst ein Gender-Bias wirksam wird.

In den medizinischen Fächern ist nach Aussagen der ExpertInnen in einigen Fächerkulturen die Dominanz der Männer nach wie vor ausschlaggebend für Ungleichbehandlungen der Geschlechter. So beschreiben die ExpertInnen bspw. die Universitätskliniken und die Chirurgie als sehr hierarchisch und

patriarchalisch. Den „schneidenden“ (Professor 12: 370) Fächern wird unterstellt, dass in ihnen Diskriminierungen von Medizinerinnen häufiger und offener stattfinden als in anderen medizinischen Disziplinen. Dies hängt nach Ansicht der ExpertInnen damit zusammen, dass sich die Kultur in den chirurgischen Fächern von bspw. der Kultur in der Inneren Medizin oder der Neurologie unterscheidet. In der Chirurgie seien „Old-Boys-Netzwerke“ und gewachsene Männerfreundschaften noch sehr stark vorhanden, sodass Chirurgen trotz hoher Kompetenz um ihre Anerkennung in der Kultur und in Berufungsverfahren vielfach gegen Ausgrenzungen kämpfen müssten. Ein Experte bezeichnete die Chirurgie als „*ne Art von robuster Männergesellschaft, die olympische Ideale anstrebt*“ (Professor 12: 309f), d. h., die von der Vorstellung getragen ist, dass Anerkennung nur durch sehr viel Arbeit und eine große Anzahl an herausragenden Operationen zu erreichen ist. Dies ist gerade für Personen, die Familie und Beruf miteinander vereinbaren wollen oder müssen, und damit in der Mehrheit für Frauen, kaum zu bewerkstelligen. Auch würden Medizinerinnen nicht auf eine Ebene mit ihren Kollegen gesetzt und als qualifiziert genug für höhere Posten in den Kliniken wahrgenommen.

„Es ist unglaublich, wie man versucht, da auch Frauen immer noch auszugrenzen, also wir hatten ein Verfahren, da war auf Platz 1 eben ein ganz hochkarätiger Mensch, der Bleibeverhandlungen führen wollte, aber an dem kam man nicht vorbei. Auf Platz 2 [...] wurden ein Mann und eine Frau als gleich qualifiziert gesetzt. Der Mann war dann in einem Straf-, ist dann in einem Strafverfahren verurteilt worden, also den konnten wir dann nicht mehr nehmen und dann wollte die Hochschule neu ausschreiben und nicht die Liste weiter abarbeiten. Das ist immer noch unglaublich, was da alles passiert. Da gibt es hochkompetente Frauen ohne Ende in der Medizin, aber man schließt sie immer noch aus“ (Gleichstellungsbeauftragte 3: 791–802).

Doch auch in den Geistes- und Sozialwissenschaften, die generell einen höheren Frauenanteil in den verschiedenen Statusgruppen zu verzeichnen haben als die Natur- und Ingenieurwissenschaften, ist nicht automatisch Geschlechtergerechtigkeit auf dem Weg zur Professur gegeben. Die Expertinnen und Experten sind sogar der Auffassung, dass sich die geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächer vielfach gegen Gleichstellungsmaßnahmen wehren. In diesen Fächern herrschen Reputationsängste vor, weil man

hier im Vergleich zu den Naturwissenschaften häufig nicht mit vielen Publikationen und hohen Drittmitteln punkten könne. Dies führe dazu, dass stärker Unzulänglichkeiten thematisiert werden, wie bspw. die Zugehörigkeit einer Bewerberin/eines Bewerbers zur „falschen“ wissenschaftlichen Schule. Zudem kommt es nach den Erfahrungen einiger Befragter zu Selektionen in Berufungsverfahren, wenn Bewerberinnen und Bewerber sich auf ein „Außenseiterthema“, das nicht im Mainstream liegt, spezialisiert haben. So würden bspw. Gender-Schwerpunkte in Berufungsverfahren, in denen nicht speziell eine Gender-Denomination bei der zu besetzenden Professur geplant ist, vermehrt abgewertet, sodass nicht selten BewerberInnen diese Qualifikationen in ihren Bewerbungsunterlagen nachrangig behandelten.

In den Wirtschaftswissenschaften werden laut Aussagen der ExpertInnen „Überstrahlungseffekte“ in Beru-

fungungsverfahren wirksam, d. h., bei BewerberInnen ist oft schon den Name des Unternehmens, in denen sie Praxiserfahrungen gesammelt haben, kompetenzfördernd oder -reduzierend. Ebenso wichtig seien Kontakte der Kommissionsmitglieder zu den Unternehmen, in denen die BewerberInnen tätig waren bzw. tätig sind.

„Also nehmen wir mal an, auf eine Professur Fahrzeugtechnik bewerben sich Personen aus der Autoindustrie. Wenn einer von Porsche kommt, dann ist schon der Name kompetenzfördernd, ne. Ja und dann sticht der halt Ford aus, ne? Das ist wie beim Auto, das sind alles kleine Kinder. Im Bereich BWL Banking Finance ist auch das Ansehen einer bestimmten Bank wichtig. Hat einer dahin Kontakte, dann sind die dermaßen gewichtig gegenüber den anderen, und die rekrutierten Bewerberinnen und Bewerber sind entsprechend wichtiger, ne?“ (Gleichstellungsbeauftragte 9: 683–691).

Resümee

Berufungsverfahren sind vielschichtige und in vielen Facetten undurchsichtige Auswahlprozesse. Gesetzliche Regelungen, Formalisierungen und Standardisierungen werden verstärkt an den Hochschulen eingeführt, um die Qualität der Berufungsverfahren sicherzustellen und Gleichstellung voranzubringen. Nach dem Hochschulrecht sind Hochschulen dazu verpflichtet, Professuren öffentlich auszuschreiben, auch um den Zugang zum Hochschullehramt für Frau und Mann gleichermaßen zu ermöglichen. Dennoch gibt es viele Prozessabläufe, die im Hintergrund der Verfahren stattfinden und unsichtbar das Verfahren lenken. Formale und offizielle Regelungen der Vorderbühne werden nicht selten auf der Hinterbühne von Berufungsverfahren durch informelle Absprachen umgangen oder implizit angepasst. An den Aus-

wahl- und Entscheidungsprozessen sind verschiedene Akteursgruppen beteiligt, deren Einfluss und Handlungsspielraum im Berufungsgeschehen durch die Machtposition innerhalb der Hochschule bestimmt wird. Ebenso sind das Engagement und das Selbstverständnis, mit dem die Akteurinnen und Akteure ihre Funktion im Berufungsgeschehen ausüben, entscheidend. Ein Kartellverhalten, also ein Zusammenschließen und Verbünden mit anderen AkteurInnen, sowie Netzwerke gegenseitiger Förderung sind in vielen Berufungsverfahren vorhanden, die Herausforderung besteht darin, diese aufzudecken. Denn es sind informelle Spielregeln und verdeckte Machtmechanismen, die in Berufungsverfahren wirksam werden, unerwünschte und gewollte Unterschiede zwischen Frauen und Männern hervorbringen und in vielen Fällen die Umsetzung geschlechtergerechter Berufungsverfahren erschweren.

4.4 ERFORDERNISSE UND EMPFEHLUNGEN AUS DEN HOCHSCHULEN

Für geschlechtergerechte Berufungsverfahren und die Erhöhung der Frauenanteile an den Professuren wurden die Expertinnen und Experten gebeten, konkrete Handlungsempfehlungen zu formulieren und die Wirksamkeit von bereits bestehenden Gleichstellungsmaßnahmen auf dem Weg zur Professur zu beurteilen.

4.4.1 Vorbereitung auf eine Professur

Der Weg zur Professur ist für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler neben der Qualifizierung mit sehr viel „Arbeit an der eigenen Person“ verbunden, über die sie sich „einen Habitus als Wissenschaftler aneignen und schließ-

lich die dort geltenden Selbstverständlichkeiten und Haltungen glaubhaft verkörpern. Das heißt nichts anderes, als eine Entwicklung zu durchlaufen, in deren Verlauf sichtbar wird, dass die eigene Person durch und durch von der Wissenschaft geprägt ist“ (Krais 2008: 197). Die Anerkennung der wissenschaftlichen Leistung ist eng verbunden mit der Anerkennung der eigenen Person. Chancen auf eine Professur zu haben bedeutet, sich einen Namen in der Wissenschaft zu machen und in der Konkurrenz mit anderen zu bestehen.

Die befragten ExpertInnen halten es für unabdingbar, dass NachwuchswissenschaftlerInnen sich nicht nur punktuell auf ein Berufungsverfahren vorbereiten, sondern sich langfristig gute Bedingungen schaffen. Sie sind der Auffassung, dass Frauen auf ihrem wissenschaftlichen Karriereweg pragmatischer vorgehen sollten. Sie müssen ihr Karriereziel Professur bewusst vor Augen haben und sich dementsprechend konkrete Hilfestellungen und Unterstützungen für ihre wissenschaftliche Leistung und für die Anerkennung in der Scientific Community holen.

Aufbau von Netzwerken

NachwuchswissenschaftlerInnen sollten frühzeitig damit beginnen, sich Netzwerke in der wissenschaftlichen Welt aufzubauen und mit anderen WissenschaftlerInnen zu kooperieren. Nach wie vor sind neben der akademischen Leistung informelle Kontakte essenziell, um den nächsten Schritt auf der Karriereleiter meistern zu können. Die ExpertInnen berichten, dass Frauen häufig zu sehr auf ihre eigene Leistung setzen und es dabei vernachlässigen, Beziehungen aufzubauen und diese intensiv zu pflegen. Nicht selten scheitert die wissenschaftliche Laufbahn an fehlenden Netzwerken. Denn Frauen, so vermuten die Befragten, sind zurückhaltender als Männer und haben mehr Hemmungen, statushöhere Personen anzusprechen.

„Das Feedback von den Nachwuchswissenschaftlerinnen ist oft, ja aber ich kann doch jetzt nicht den Herrn Professor so und so ansprechen, der ist doch sozusagen ein Halbgott, den kann ich doch jetzt nicht einfach ansprechen [...] und mich mit dem bekannt machen oder so. Also das ist eben häufig nicht so'n natürlicher Weg und bei Männern ist das anders, sie machen sich einfach weniger Gedanken, sag ich immer, die machen einfach. Und die machen sich auch nicht viele Gedanken, was passiert denn jetzt, wenn ich den anspreche. Was soll mir passie-

ren, außer dass der mir jetzt vielleicht kein vernünftiges Feedback gibt oder keine Zeit hat und sich umdreht und geht, oh Gott, da ist ja dann nichts passiert, aber Frauen machen sich, glaub ich, von vorne rein immer viel mehr Gedanken, dass es jetzt für sie irgendwie 'n Nachteil hätte oder so“ (Professorin 13: 287–299).

Frauen sollten zudem viel stärker in den „richtigen“ Netzwerken präsent sein. Die ExpertInnen betonen, dass Frauen sich bewusster in fachliche Netzwerke integrieren sollten. Auch reiche es nicht aus, wenn sie ausschließlich in Frauennetzwerken aktiv seien. Diese würden eher als „Geschlechternetzwerke“ angesehen, nicht aber als wissenschaftliche Netzwerke. Frauen sollten sich in bestehende Männernetzwerke einbringen, um als Wissenschaftlerinnen wahrgenommen und anerkannt zu werden.

Selbstvertrauen und Eigenmarketing/ Selbstpräsentation notwendig

Das Selbstkonzept ist entscheidend für die eigene Lebensplanung und den Verlauf der beruflichen Karriere. Ohne Selbstvertrauen und den Glauben an die persönlichen Kompetenzen und Fähigkeiten können berufliche Anforderungen und Herausforderungen nur schwer bewältigt werden. Die ExpertInnen sind der Meinung, dass Frauen sich häufig eine Professur zunächst nicht zutrauen. Sie bestreiten ihre Karriere weniger ambitioniert und verhalten sich zurückhaltend, weil sie eine Professur mit Ehrfurcht betrachten. Sie sehen den Ruf auf eine Professur als einen „Olymp“ (Professorin 1: 127), der mit einem männlichen Habitus besetzt ist und für sie als Frauen nur schwer zu erreichen ist. Eine Expertin betont, dass Frauen frühzeitig für eine wissenschaftliche Karriere ermutigt werden müssten. Anhand von Beispielen sollte ihnen aufgezeigt werden, dass in der Wissenschaft „auch nur mit Wasser gekocht wird“ (Professorin 1: 128f) und sie mindestens genauso kompetent wie ihre Kollegen seien. Frauen sollten angesprochen und aufgefordert werden, sich zu habilitieren oder eine Juniorprofessur anzunehmen und den Weg zur Professur zu bestreiten. Ein Großteil der Expertinnen und Experten ist zudem der Meinung, dass Frauen selber aktiv werden und lernen sollten, ihre Kompetenzen in den Vordergrund zu stellen. Es kommt bei einer Professur nicht nur auf das fachliche Wissen an, vielmehr ist es entscheidend, sich Anerkennung in der wissenschaftlichen Community zu verschaffen und sich selbstsicher und souverän zu präsentieren. Dies ist laut den ExpertInnen vielen jungen Wissen-

schaftlerinnen nicht bewusst. Mentoring- und Frauenförderprogramme, Workshops und Seminare können hier unterstützend wirken.

Ermutigung durch Wissen

Neben der kontinuierlichen Qualifizierung, der Aneignung des wissenschaftlichen Habitus und der Steigerung des Bekanntheitsgrades in der Fach-, Hochschul- und Wissenskultur ist es erforderlich, sich auf Berufungsverfahren im Speziellen vorzubereiten. Die Verfahren sind für Bewerberinnen und Bewerber oft undurchschaubar, wodurch NachwuchswissenschaftlerInnen nicht selten eine gewisse Angst vor diesen Verfahren haben. Um die letzte Hürde meistern zu können und sich gegen KonkurrentInnen in den Berufungsverfahren durchzusetzen, ist daher ein Wissen über Abläufe und Strukturen unverzichtbar. Das Kennenlernen von Regeln und Normen in Berufungsverfahren sowie eigener Rechte und Aufgaben kann Handlungsmöglichkeiten aufzeigen und Bewerberinnen helfen, individuelle Strategien zu entwickeln.

„Viele Frauen erleben die Verfahren aus einer marginalisierten Position, die auf ihrem sozialen Geschlecht und den vergeschlechtlichten Projektionen der Kommissionen beruht. Die Auswahlverfahren bauen sich wie eine unüberwindbare Hürde vor ihnen auf“ (Färber/Riedler 2011: 11). Die InterviewpartnerInnen bewerten Workshops, die speziell für Frauen angeboten werden, als eine unterstützende Maßnahme für die Vorbereitung auf Berufungsverfahren. Eine Ermutigung findet vor allem durch Kenntnisse über den Berufungsprozess statt, denn dadurch könnten Frauen Chancen und Gefahren abschätzen und sich stärker positionieren. Sie wissen dann, worauf sie Anspruch haben, z. B. auf eine Eingangsbestätigung zur Bewerbung oder darauf, nach drei Wochen eine Auskunft über den Stand der eigenen Bewerbung zu erbeten. Einige Expertinnen und Experten berichten aus ihren Erfahrungen, dass Frauen vor allem Angst vor den Diskussionsgesprächen mit den Berufungskommissionen hätten. Sie befürchteten, unverschämte, zu persönliche oder unbeantwortbare Fragen gestellt zu bekommen. Nach Ansicht der Befragten können Berufungswshops unterstützend wirken, Frauen ein Spektrum an möglichen Fragen aufzuzeigen, die wiederholt in Berufungsverfahren gestellt werden. Hierdurch könnten sich Bewerberinnen auf Fragen in Berufungsverfahren vorbereiten. Besonders relevant seien Kenntnisse über den Verfahrensablauf sowie

über informelle und formelle Strukturen und Prozesse. Diese machten handlungsfähig und nahmen Angst. Eine Expertin beschreibt dies folgendermaßen:

„Wenn man im Nebel geht und nicht weiß, wo die Bäume stehen, dann schaut man sich um und ist erstaunt und ist verunsichert. Wenn man eben einen Plan hat und weiß, wo die Bäume stehen, dann hab ich zwar trotzdem Nebel, aber ich kann sozusagen souveräner gehen, ja?“ (Berufungsmanagerin 2: 194–198).

Bewerberinnen müssen sich informieren, um sich auf Berufungsverfahren vorbereiten zu können. Unterstützung bieten ihnen dabei häufig die Gleichstellungsbeauftragten. Diese können bei formalen Fragen zu Berufungsverfahren weiterhelfen und wissen, welche Aspekte an der spezifischen Hochschule wichtig sind und wie die Berufungsvorträge und Gespräche mit den Kommissionen vor Ort ablaufen.

Den Erfahrungen der Expertinnen nach ist es darüber hinaus hilfreich, wenn Nachwuchswissenschaftlerinnen Berufungsverfahren bereits als Kommissionsmitglieder erleben. Durch die aktive Teilnahme an einem Berufungsverfahren aus der Sicht eines Kommissionsmitglieds können Strukturen kennengelernt und Prozesse erlebt werden, die im Regelfall hinter verschlossenen Türen stattfinden. Die WissenschaftlerInnen können informelle Abläufe erleben und bspw. verstehen, wie sich Lager bilden, wie Kriterien ausgehandelt werden, welche Methoden es gibt, um Bewerberinnen/Bewerber zu selektieren, mit welchen Argumenten formale Kriterien umgangen werden etc.

Die ExpertInnen weisen zudem auf die Bedeutung hin, Bewerberinnen auf Misserfolge vorzubereiten. Ein Ruf auf eine Professur klappt im Regelfall nicht mit der ersten Bewerbung. Ein guter Umgang mit Misserfolg sei wichtig, da dieser sich nicht zwangsläufig auf die eigene Person/Qualifikation, sondern häufig auf informelle, schwer zu beeinflussende interne Prozesse zurückführen lasse.

Selbstpräsentation in Bewerbungen

Ein Teil der Expertinnen und Experten berichtet, in vielfältigen Berufungsverfahren die Erfahrung gemacht zu haben, dass Bewerberinnen ihre eigenen Qualifikationen nicht entsprechend offensiv präsentieren. Aus ihrer Sicht sind die Bewerbungsunterlagen von Frauen häufiger eher defensiv formuliert. Kommissionsmitglieder seien beim Begutachten

der Bewerbungsunterlagen dadurch „Schatzgräber“ (Gleichstellungsbeauftragte 3: 700), weil die Bewerberinnen nicht in umfassender Weise ihre Kompetenzen und Fähigkeiten sowie ihren wissenschaftlichen Werdegang darstellten. In Berufungsworkshops können Frauen darin unterstützt werden, ihr eigenes Profil darzustellen und Kompetenzen und Qualifikationen in verschiedenen Variationen (zugeschnitten auf den jeweiligen Kontext und die spezifische Ausschreibung) kenntlich zu machen. Frauen übernehmen neben ihren Qualifizierungsarbeiten häufig vielfältige Aufgaben in den Fachbereichen und Fakultäten (bspw. Aufgaben in Vertretung ihrer Vorgesetzten), in denen sie hohe Verantwortung tragen. Den InterviewpartnerInnen zufolge ist den Bewerberinnen auf Professuren vielfach nicht bewusst, dass sie diese Qualifikationen für ihre Selbstpräsentation in den Bewerbungsunterlagen nutzen können. Das zeigt, dass Professorabilität gelernt werden kann und muss.

4.4.2 Mangel an Bewerberinnen und aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen

Das Potenzial von Frauen ist „für die Steigerung und Sicherung der Leistungsfähigkeit und Innovationskraft in Wissenschaft und Forschung unverzichtbar“ (Wissenschaftsrat 2012: 5). Hochschulen müssen, um wettbewerbs- und zukunftsfähig zu bleiben, den Frauenanteil an Professuren deutlich erhöhen. Das große Dilemma ist dabei nach Ansicht der befragten Expertinnen und Experten, dass mehr Frauen für Führungspositionen gewonnen werden sollen, diese aber häufig die Hochschulen frühzeitig verlassen und somit nur wenige Kandidatinnen zu finden seien, die sich auf eine Professur bewerben könnten. Viele Wissenschaftlerinnen steigen spätestens nach der Promotion aus der Wissenschaft aus, weil sie dort keine Perspektiven sehen oder sich den mühsamen, unsicheren Weg zur Professur nicht zutrauen bzw. nicht zumuten möchten. Besonders in den technischen Fächern und in der Medizin gibt es nach den Erfahrungen der Befragten nur wenige Frauen, die sich auf eine Professur bewerben, sodass bei einer rein öffentlichen Ausschreibung immer das Risiko bestehe, dass sich gar keine oder nur sehr wenige Kandidatinnen bewerben. Im Gegensatz zu den meist rein wissenschaftlichen Laufbahnen an einer Universität müssen Bewerberinnen, die eine FH-Professur anstreben, zudem häufig eine relativ sichere Karriere bspw. in Wirtschaft oder Industrie aufgeben und ei-

nen Neuanfang in Lehre und Forschung wagen, der durch einen hohen Arbeitsaufwand und eine niedrige Besoldung nur mäßig attraktiv ist. Der Wissenschaftsrat empfiehlt proaktive Rekrutierung als ein Frauenförderinstrument in Berufungsverfahren, um die Zahl der Bewerbungen von Frauen und damit langfristig den Professorinnenanteil zu erhöhen (vgl. Wissenschaftsrat 2007: 27; 2012: 25ff). Die Expertinnen und Experten wurden in den Interviews gebeten, die Wirksamkeit dieses Instruments einzuschätzen.

Proaktive Rekrutierung als Chance für Frauen

Die Befragten bewerten das Instrument der proaktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen als gewinnbringend, um Frauen den Weg zur Professur zu ermöglichen. Besonders in Fächern mit einem geringen Frauenanteil kann durch eine gezielte Suche und Ansprache von qualifizierten Frauen den Fachbereichen signalisiert werden, dass es kompetente Frauen in ihrem Fach gibt, diese aber bisher in ihrer Disziplin noch nicht adäquat wahrgenommen wurden. Ein Großteil der ExpertInnen ist der Meinung, dass Rekrutierungsmaßnahmen, die innerhochschulisch vom Rektorat gewollt sind, die Kultur an den Hochschulen positiv zugunsten von Gleichstellung beeinflussen. Dadurch, dass bspw. Profildokumente um eine paritätische Nennung möglicher Anwärterinnen und Anwärter auf die zu besetzende Professur ergänzt werden müssen, werden Fachbereiche aus Sicht der InterviewpartnerInnen indirekt dazu gezwungen, kompetente Frauen zur Kenntnis zu nehmen und sich mit ihnen auseinanderzusetzen. Per se erfolgt dadurch zwar keine Erhöhung des Frauenanteils, aber es führt dazu, dass Frauen häufiger als hochqualifiziert wahrgenommen werden. Auch können angesprochene Frauen als Vorbilder fungieren und andere geeignete Bewerberinnen über die Hochschule und die jeweiligen Arbeitsbedingungen informieren. Die Expertinnen und Experten weisen jedoch darauf hin, dass es festgeschriebene Regelungen und einheitliche Zuständigkeiten für die proaktive Rekrutierung geben sollte, wie eine feste Person bzw. ein Team, die/das für die Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen vorgesehen ist. Es mache einen Unterschied, ob potenzielle Bewerberinnen per E-Mail vom Gleichstellungsbüro oder per E-Mail vom Dekanat, der Hochschulleitung oder dem Kommissionvorsitzenden angefragt werden. Die Zuständigkeit sollte nach Auffassung der befragten ExpertInnen in den Gleichstellungsplänen oder den Berufsordnungen geregelt werden.

Schwierigkeiten in der Umsetzung

Die Befragten sind der Meinung, dass durch die aktive Ansprache von potenziellen Bewerberinnen die Hochschulen eine erhöhte Verantwortung und die Frauen das Recht haben, ernst gemeint wahrgenommen zu werden. Dies sieht ihren Erfahrungen nach bisher in der Praxis jedoch häufig anders aus. Die Bewerberinnen würden pro forma eingeladen, weil dies die Vorschrift verlangt, müssten ihre Reisekosten tragen und viel Vorbereitungszeit für die Berufungsvorträge opfern, wie die anderen Kandidaten auch, ohne jedoch im Gegensatz zu diesen je eine reelle Chance auf den Ruf zu haben. Proaktive Rekrutierung sei in vielen Fällen bisher eher ein „blindes Instrument“ (Gleichstellungsbeauftragte 5: 174f), weil es nur in den seltensten Fällen zur Anwendung komme, um wirklich einer Frau zu einer Professur zu verhelfen. Es seien vielfach Gründe der organisationalen Macht, der erhofften Synergieeffekte oder des Einwerbens eines innovativen Forschungspotenzials, die das Interesse zur gezielten Ansprache von KandidatInnen weckten. Proaktive Rekrutierung ist aus Sicht der Expertinnen und Experten nur dann ein geeignetes Frauenförderinstrument, wenn die Hochschulen tatsächlich darauf abzielen, Bewerberinnen einzustellen und im Sinne eines „Headhunting“ alles daran setzen, sie auch für die Professur zu gewinnen.

„Ansonsten ist das ein Feigenblatt, dass Frauen im Grunde nur wieder als Kanonenfutter in diesen Spielen verbraucht werden“ (Professorin 1: 372–374).

Darüber hinaus geben die InterviewpartnerInnen zu bedenken, dass Rekrutierungsmaßnahmen speziell auf die unterschiedlichen Hochschultypen zuzuschneiden sind. Die Auflage für eine Professurbesetzung an Fachhochschulen, die eine dreijährige Berufserfahrung außerhalb der Hochschule vorschreibt, erfordert bspw. ergänzende Maßnahmen zu denen, die im Fall von Universitätsausschreibungen üblich sind, um kompetente Bewerberinnen aus Unternehmen der Privatwirtschaft abzuwerben.

Wege und Möglichkeiten der proaktiven Rekrutierung

Als Informations- und Kontaktquelle für die Recherche nach potenziellen Bewerberinnen gibt es einige fachspezifische, aber auch fachübergreifende Wissenschaftlerinnen-Datenbanken⁴⁷. Sie dienen in erster Li-

nie der Suche nach geeigneten Kandidatinnen für die Besetzung von Hochschulprofessuren. Darüber hinaus werden die Datenbanken für die Suche nach Gutachterinnen und nach Frauen als Mitglieder für Gremien oder Ausschüsse genutzt. Grundsätzlich ist es nach Ansicht der InterviewpartnerInnen essenziell, dass Wissenschaftlerinnen sich auf ihren eigenen Websites qualitativ gut präsentieren und in den Wissenschaftlerinnen-Datenbanken schnell zu finden sind. Da bisher proaktive Rekrutierung für Führungspositionen in der Wissenschaft vor allem über Bekanntschaften und Netzwerke geregelt wurde und Frauen in diesen unterrepräsentiert sind, sehen sie in den Datenbanken ein gutes „objektives Tool“ (Professorin 13: 247), mit dem mehr Frauen wahrgenommen werden können. Einige befragte Gleichstellungsbeauftragte sind jedoch der Auffassung, dass die Datenbanken verbessert und modifiziert werden müssen. Aktuell könne man aus ihnen nur schwer die entsprechenden Informationen herausfiltern. Sie müssten leichter zugänglich und besser strukturiert werden, sodass Profile der Wissenschaftlerinnen zielgenau abgerufen werden können.

„Ich habe mir da auch schon ein paar Gedanken drum gemacht, weil wir selber auch schon mal überlegt hatten, eine Datenbank zu machen, und im Bereich des Mentorings kenne ich es jetzt zum Beispiel von ’ner Schweizer Hochschule, die haben so’n Programm entwickelt wie so ’ne Dating-Agentur, diese Partnerschaftsvermittlung. Also wo man gezielt eben auch dann Profile aufbaut, um die möglichst zielgenau abrufen zu können. Das ist, glaub ich, ein schwieriges Unterfangen. Wo ich aber auch noch ungenutzte Ressourcen sehe“ (Gleichstellungsbeauftragte 3: 591–599).

Die Befragten weisen zudem darauf hin, dass es für den künstlerischen Bereich bisher noch keine entsprechende Datenbank gibt, insbesondere nicht für die Recherche nach Instrumentalistinnen. Die Gleichstellungsbeauftragten an den Kunst- und Musikhochschulen recherchieren auf den Internetseiten der Hochschulen nach geeigneten Künstlerinnen/Musikerinnen und nehmen dann Kontakt zu ihnen auf. Dies beschreiben sie als aufwändiges Prozedere, weil die Kriterien bspw. für das internationale Renommee nicht so eindeutig zu definieren seien wie an den Universitäten durch die

keiten für die Recherche sowie weitere praktische Tipps zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen hat das Referat für Gleichstellung und Familienförderung der Universität Konstanz zusammengestellt: www.gleichstellung.uni-konstanz.de/universitaet-gestalten/chancen-gleichheit-bei-stellenbesetzungen/.

⁴⁷ Einen guten Überblick über die verschiedenen Informationsmöglich-

Promotion, Habilitation und Juniorprofessur. Für eine entsprechende Datenbank müssten diese Kriterien greifbarer gemacht werden.

Nach Meinung der Expertinnen und Experten ist es unabdingbar, dass offensiver auf das Instrument der proaktiven Rekrutierung hingewiesen wird. Die Wissenschaftsministerien und die Hochschulleitungen stehen demnach in der Verantwortung, Wissenschaftlerinnen-Datenbanken und -Netzwerke mehr zu fördern, um eine „Sogwirkung“ zu erzielen. Die Dekanate müssten die Mitglieder der Berufungskommission (insbesondere auch die Kommissionsvorsitzenden) explizit auf die Datenbanken hinweisen und ihnen deutlich machen, dass sie dort aktiv nach potenziellen Bewerberinnen suchen und die Frauen gezielt ansprechen sollen. Eine Expertin schlägt ein Headhunting-System vor, das Ministerien als Modellprojekte speziell für den Hochschulsektor initiieren könnten. Es könnten bspw. neue Datenbanken o. ä. entwickelt werden, in denen qualifizierte und für die Stellen an Hochschulen passende Bewerberinnen gefunden werden, umgekehrt aber auch die Hochschulen ihre Ausschreibungen veröffentlichen. Ein Headhunting-Team könnte die Anfragen der Hochschulen bearbeiten, Bewerberinnen gezielt suchen und aus Unternehmen oder anderen Hochschulen abwerben.

Darüber hinaus heben die Expertinnen und Experten die Bedeutung der Vernetzung von Gleichstellungsbeauftragten hervor, um gezielter Frauen ansprechen zu können. Auf Bundes- und Landesebene seien die Gleichstellungsbeauftragten gut vernetzt, es mangle aber an einem fachspezifischen Austausch, um Profile entsprechend zuordnen zu können. Sie regen an, dass die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auf Fakultätsebene sich stärker miteinander austauschen sollten.

4.4.3 Qualitätssicherung in Berufungsverfahren

Qualitätssicherung und Chancengleichheit sind zwei Aspekte, die sich gegenseitig bedingen. Um die am besten geeignete und qualifizierte Person für eine Professur zu finden, müssen die Auswahlprozesse fair gestaltet und alle Bewerberinnen und Bewerber nach den gleichen Kriterien beurteilt werden. Die Hochschulen sollten den Anspruch entwickeln, professionelle Berufungsverfahren durchzuführen, um Intransparenz und „Geklügel“ entgegenzuwirken. „Die Instrumente der Qualitätssicherung befördern [...] die Chancen-

gleichheit und Chancengleichheit sichert die Qualität des Auswahlprozesses“ (LaKoG 2011: 6).

Standardisierung und Formalisierung von Berufungsverfahren garantieren

Alle Expertinnen und Experten halten eine Standardisierung und Formalisierung von Abläufen und Kontrollmechanismen in Berufungsverfahren für essenziell, um Verbindlichkeit zu schaffen und Objektivität zu gewährleisten. Diese Standards sollten für die gesamte Hochschule gelten und keine Ausnahmen für bestimmte Fachbereiche zulassen. Berufsordnungen und Berufsleitfäden helfen aus Sicht der Expertinnen und Experten, Verfahren zu vereinheitlichen und Minimalstandards zu etablieren. Sie seien eine Art „Soft Law“ (Berufungsmanagerin 2: 633), das juristische Vorgaben in Handlungsempfehlungen transferiere und den Kommissionen verdeutliche, dass sie sich nicht in einem rechtsfreien Raum bewegen, sondern bei der Auswahl der KandidatInnen gewisse Verbindlichkeiten einhalten müssen. Sie stellen zudem eine Handlungssicherheit für die Kommissionen dar, indem sie festlegen, was möglich und was nicht machbar ist. Die Verfahrensbeteiligten wissen den Erfahrungen der InterviewpartnerInnen zufolge häufig zu wenig über die gesetzlichen Regelungen. Aus diesem Grund sollten Hochschulleitungen gemeinsam mit Berufs- und Gleichstellungsbeauftragten Arbeitshilfen formulieren, die Qualitätskriterien definieren, die das Thema Geschlechtergerechtigkeit eindeutig benennen und verbindlich regeln. In den Hochschulen sollte deutlich werden, dass Qualitätssicherung und damit auch Chancengleichheit Aufgaben der gesamten Kommission sind. Durch entsprechende interne Richtlinien und Handlungsempfehlungen könne dieser Auftrag gestärkt und vorangetrieben werden. Besonders die Berufsleitfäden sind aus Sicht der Expertinnen und Experten für die Hochschulinnenpolitik und die Beachtung von Chancengleichheit wichtig. Sie signalisieren, dass Geschlechtergerechtigkeit ein Thema ist, für das alle verantwortlich sind und dass es nicht die alleinige Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist, dieses durchzusetzen. Die Berufsordnungen und -leitfäden sollten jedoch flexibel sein, d. h., es muss eine Öffnungsklausel eingebaut werden, die Änderungen zulässt, wenn sich in der Praxis bisherige Regelungen als nicht ausreichend erweisen.

Transparenz herstellen

Die Herstellung von Transparenz ist für faire Berufungsverfahren aus Sicht der Expertinnen und Ex-

perten ein zentraler Aspekt. Sie muss im gesamten Verfahren gegenüber allen Beteiligten vorherrschen, d. h., die BewerberInnen müssen stets zeitnah informiert werden. Bereits frühzeitig sollten in diesem Zusammenhang die Auswahlkriterien für die zu besetzende Professur verbindlich festgelegt werden, damit diese nicht im laufenden Verfahren ergänzt oder verändert werden können. Dabei sollte versucht werden, alle Bewerberinnen und Bewerber gleichermaßen zu beurteilen, indem die Auswahlkriterien geschlechtergerecht formuliert werden. Ein Experte berichtet, dass an seiner Hochschule gute Erfahrungen mit der Vorabfestlegung der Auswahlkriterien gemacht wurden. Die Fachbereiche legen im Vorfeld der Berufungsverfahren die wichtigsten Kernkompetenzen und deren Gewichtung fest. Die Berufungskommissionen orientieren sich daran und erstellen daran anknüpfend genaue Anforderungsprofile für die zu besetzende Professur. Die Bewerbungsunterlagen werden erst an die Mitglieder der Kommission weitergeleitet, wenn die Auswahlkriterien bestimmt worden sind, sodass im Nachhinein keine Änderungen oder Ergänzungen mehr vorgenommen und Manipulationen eingeschränkt werden. Eine diverse Zusammensetzung der Berufungskommission erhöht darüber hinaus aus Sicht der Expertinnen und Experten die Transparenz der Verfahren, denn dadurch wird eine Diskussionskultur geschaffen, in der alle Schritte und Entscheidungen gemeinsam ausgehandelt und besprochen werden müssen. Auch tragen öffentliche Ausschreibungen dazu bei, eine Offenlegung der Auswahlkriterien und Informationen zum Verfahrensstand zu fördern, informelle Absprachen einzuschränken und Schulbildungen innerhalb der Kommission zu vermeiden. Eine Interviewpartnerin gibt jedoch zu bedenken, dass im gesamten Verfahrensverlauf der Schutz der Bewerberinnen und Bewerber nicht vernachlässigt werden dürfe. Aufgrund des Hausberufungsverbots ist es für WissenschaftlerInnen an Universitäten der Regelfall, sich von der eigenen Hochschule wegzubewerben. Für BewerberInnen an Fachhochschulen, die sich auf eine Position aus der Industrie heraus bewerben, kann dies aber zu einem Problem werden, da die Bewerbung eine Unzufriedenheit mit der aktuellen Position signalisieren kann. Aus diesem Grund rät die Expertin, aus Datenschutzgründen alle KandidatInnen vorab anzufragen, ob ihr Name auf der Liste der eingeladenen BewerberInnen genannt und veröffentlicht werden darf.

Breite Ausschreibungen

Ausschreibungen dürfen nach Aussagen der Befragten nicht zu eng formuliert werden, damit möglichst viele Frauen und Männer die Chance haben, sich auf eine Professur zu bewerben, und die geeignetste Person gefunden werden kann. Den Erfahrungen der Expertinnen und Experten zufolge können Frauen Pluspunkte in den Auswahlverfahren sammeln, wenn die Stellenausschreibung auf ein breites Aufgabengebiet zugeschnitten wird. Wissenschaftlerinnen seien häufig erfolgreich, wenn sie ihre Qualitäten aufzeigen könnten, die sie durch interdisziplinäre Forschungen und Projekte oder durch allgemeine Aufgaben (wie die Betreuung von Studierenden und Promovierenden) erworben hätten. Die Berufungskommission sollte anhand der Bewerbungen herausfinden, wer welche Kompetenzen und Qualitäten mitbringt und was für ihr gesuchtes Profil am besten geeignet ist. Bei einer engen Ausschreibung haben Berufungskommissionen vielfach bestimmte Personen im Blick und die Professur wird auf diese zugeschnitten. FachexpertInnen sollten vor Freigabe der Stellenausschreibung prüfen, ob die Denomination der zu besetzenden Professur zu spezialisiert und die Ausschreibung zu eng formuliert wurde. Besondere Konstellationen und Spezialisierungen bringen nach Meinung einiger Expertinnen und Experten immer die Gefahr mit sich, dass es sich um Ausschreibungen „ad personam“ handelt. Oftmals fällt Gleichstellungsbeauftragten oder anderen Kommissionsmitgliedern, die nicht vom Fach sind, erst nach Sichtung der BewerberInnenlage auf, dass die ausgeschriebene Fächerkombination zu spezialisiert war. Es sollte dann geprüft werden, ob nicht weitere KandidatInnen infrage kommen, die sich aufgrund der zu spezialisierten Fächerkombination bisher nicht beworben haben.

Faire Qualifikationsbewertung

Ein wichtiges Qualitätskriterium für Berufungsverfahren ist für die Expertinnen und Experten die objektive Betrachtung der Bewerbungsunterlagen. Die Bewertungsmaßstäbe der Qualifikationen und Kompetenzen müssen für alle KandidatInnen gleichermaßen angewendet werden, dies stellt sich jedoch in den Berufungsverfahren häufig als eine große Herausforderung dar. Die Definition von Qualität sei abhängig von den Personen in der Kommission und letztlich immer das Ergebnis sozialer Zuschreibungsprozesse. So gebe es je nach Person unterschiedliche Blickrichtungen auf die Lebensläufe der BewerberInnen. Die einen entdecken das beste Entwicklungspotenzial, die anderen suchen

gezielt nach Lücken im Lebenslauf. Wieder andere schauen sich vertiefend die Synopsen an und lesen Publikationen von BewerberInnen, die sie ausselektieren und nicht von denen, die sie fördern möchten. Für eine scheinbar objektive Bewertung reduzieren Berufungskommissionen häufig die BewerberInnen auf Zahlen und quantifizierbare Faktoren (wie Impact- oder Hirsch-Faktor) und erstellen daraus ableitend eine Vorliste. Neben Publikationsleistungen und Drittmittelinwerbungen sind für eine Professur auch Kooperationen, Netzwerke, Lehrerfahrungen und Sozialkompetenzen von zentraler Bedeutung, diese sind aber aus Bewerbungsunterlagen nur schwer herauszulesen.

Berufungskommissionen sollten sich aus Sicht der ExpertInnen ebenfalls Gedanken über die Bewertung von Familien- und Pflegezeiten, verschiedene Stationen in der akademischen Karriere, Gremienarbeit, Nachwuchsförderung etc. machen und diese als Kriterien vorab festlegen. Zudem sollten persönliche Faktoren eine Rolle bei der Bewertung der BewerberInnen spielen, denn es sollte nicht nur die formal qualifizierteste Person berufen werden, sondern jemand, die/der kompetent ist und von der Persönlichkeit her auf die ausgeschriebene Stelle passt, sich gut in die Fakultät eingliedert und engagiert ist. Einige Befragte erachten es für sinnvoll, dass die GutachterInnen nicht nur die schriftlichen Bewerbungsunterlagen bewerten, sondern zusätzlich zu den Berufungsvorträgen eingeladen werden und sich dort einen persönlichen Eindruck von den KandidatInnen machen können. Der „Menschlichkeitsfaktor“ sei wichtig, er könne jedoch nicht durch einen „harten“ Kriterienkatalog abgefragt werden. Eine Expertin empfiehlt zudem eine „Stärken-Schwächen-Analyse“ für eine objektivere Leistungs- und Qualifikationsbewertung in Berufungsverfahren. Demnach könnten die Hochschulleitungen vor der Ausschreibung der Professur in Absprache mit den Fakultäten ein Stärken- und Schwächen-Profil über die Hochschule und die zu besetzende Professur erstellen, das die BewerberInnen, die in die engere Auswahl kommen und zu Berufungsvorträgen eingeladen werden, kommentieren und darlegen, wie sie mit den Schwächen umgehen wollen und welche Kompetenzen sie für die Hochschule mitbringen.

Alternative Formate der Verfahrensgestaltung

Vor dem Hintergrund der Herstellung von Chancengleichheit und Qualitätssicherung erachten die Expertinnen und Experten es als erstrebenswert, dass an

den Hochschulen über alternative Formate der Verfahrensgestaltung nachgedacht wird. In den meisten Fällen sind die Berufungsverfahren in den Fakultäten verankert und die Kommissionsbildung wird durch den Fakultätsrat bestimmt. Das Verfahren verläuft dann klassisch, beginnend mit den Berufungsvorträgen der BewerberInnen, gefolgt von einer Kommissions-sitzung, der Gutachteneinholung, der Entscheidung durch die Hochschulleitung und der Ruferteilung. An manchen Hochschulen werden teilweise alternative Verfahren, wie bspw. ein Berufungs-Symposium, durchgeführt. Alle Bewerberinnen und Bewerber werden zu einem zweitägigen Symposium eingeladen, auf dem gemeinsam vorgetragen und wissenschaftlich diskutiert wird. Nach den Erfahrungen der Expertinnen und Experten haben Bewerberinnen eine hohe Erfolgsquote bei alternativen Verfahrensgestaltungen wie dem Symposium, weil sie dabei ihre Kompetenzen stärker betonen können. Es kommt dabei auch auf Soft Skills, strategisches Verhalten bei Tischgesprächen und Stressresistenz an – Kompetenzen, die die Befragten eher Frauen als Männern zuschreiben.

„Da sind vier Frauen berufen worden, wo ich sagen würde, wenn man Berufungsverfahren anders organisiert, beinhaltet das immer 'ne Chance“ (Gleichstellungsbeauftragte 3: 679–681).

Bei der Einführung von alternativen Verfahrensabläufen besteht nach Ansicht der InterviewpartnerInnen jedoch das Problem, dass manche Kommissionsmitglieder und insbesondere informelle AkteurInnen an klassischen Verfahren festhalten wollen, um ihre Interessen weiterhin durchsetzen zu können. Sie müssten sehr stark überzeugt werden, da sie häufig kein Interesse an den Alternativen zeigten und eher versuchten, diese zu verhindern. Darüber hinaus könnte in den klassischen Verfahren über verschiedene Möglichkeiten der Gestaltung der Probevorträge nachgedacht werden. Für deren Gestaltung gibt es aus Sicht der Befragten drei Möglichkeiten: Das Thema kann von der Kommission gesetzt werden, der Kandidatin/dem Kandidaten kann die Wahl des Themas überlassen werden oder es kann eine Kombination von beidem geben, also eine Auswahl an gesetzten Themen der Kommission, aus denen die BewerberInnen ein Thema aussuchen. Die Expertinnen und Experten präferieren die dritte Variante, weil dadurch einerseits Vergleichbarkeit vorhanden sei und andererseits auch das Besondere am eigenen Thema deutlich gemacht werden könne.

Berufungsbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte als objektive VerfahrensbegleiterInnen

Um Abhängigkeiten, Routinen und Gruppendynamiken, die auf der Hinterbühne der Berufungsverfahren zum Vorschein kommen, einzudämmen, plädieren die ExpertInnen dafür, dass die Hochschulen BerufsmanagerInnen etablieren, die die Rahmenbedingungen von Berufungsverfahren organisieren, und dass die Verfahren durch Berufsbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte professionell begleitet werden. Diese begleiten Berufungsverfahren als „VerfahrenswächterInnen“ von der ersten Kommissionsitzung bis zur Entscheidung im Fakultätsrat und vermitteln ihr Erfahrungswissen in die Berufungsverfahren. Dadurch, betonen die InterviewpartnerInnen, sicherten sie die Qualität der Berufungsverfahren und halfen den Kommissionen, durch Beratungen zu diskussionsbedürftigen Themen, wie bspw. Gleichstellungsfragen, korrekte und faire Auswahlprozesse durchzuführen. Den Erfahrungen der Expertinnen und Experten zufolge bemühen sich Fakultäten dann stärker, ordentliche und nachvollziehbare Verfahren zu gestalten und gerechte Vorschlagslisten abzugeben.

Heterogene personelle Zusammensetzung der Berufungskommission

Die Befragten sind der Auffassung, dass Berufungsverfahren gewinnbringender für Bewerberinnen sowie transparenter und fairer gestaltet sind, je größer und diverser die Zusammensetzung der Berufungskommission ist. Eine große Diversität in der Zusammensetzung der Kommission schaffe Offenheit den BewerberInnen gegenüber, rege zu einem kontinuierlichen Austausch der Kommissionsmitglieder an und vermittele bspw. Frauen eher das Gefühl, willkommen zu sein. Die Mitglieder der Kommission sollten die Breite des Faches abdecken, um Schulenbildungen und homosoziale Kooptation zu vermeiden. Darüber hinaus sollten externe VertreterInnen in die Berufsverfahren mit einbezogen werden und beratend tätig sein, bspw. im Hinblick auf Gender-Kompetenz, aber auch, um hohe fachliche Kompetenz gewährleisten zu können. Als Externe sollten VertreterInnen aller Statusgruppen an Hochschulen beteiligt werden. Notwendig für Geschlechtergerechtigkeit ist zudem, dass die Mitglieder der Berufungskommission eine Gender- und Diversity-Sensibilität besitzen. Ein objektiver Blick auf die Bewerberinnen ist wichtig. Dieser ist durch eine paritätische Besetzung der Kommission leichter zu erreichen, aber auch nicht per se zu erfüllen. Denn Frauen haben nicht allein

aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit einen objektiven Blick auf andere Frauen (Stichwort Bienenköniginnensyndrom, vgl. Kap. 4.3.3). Wünschenswert wäre es laut den InterviewpartnerInnen ferner, wenn Geschlechterparität nicht nur bezogen auf die Kommission als Gesamtheit herrscht, sondern auch innerhalb der einzelnen Statusgruppen. Dies ist aber gerade bei Fächern mit einem geringen Frauenanteil schwer zu realisieren. Bei kleinen Fachbereichen (wie z. B. an den Kunst- und Musikhochschulen) ist es darüber hinaus häufig nicht zu vermeiden, dass Kommissionsmitglieder BewerberInnen kennen. Wichtig ist für die Befragten, dass diese Bekanntschaften und eventuellen Befangenheiten offengelegt und jeweils im Einzelfall geprüft werden. Bei stichhaltigem Verdacht auf Befangenheiten sollten die entsprechenden Kommissionsmitglieder nicht weiter am Auswahlprozess beteiligt werden.

Gender-Sensibilisierung von Kommissionsmitgliedern

Nach den Aussagen der Interviewpersonen wird Gender-Kompetenz in Berufungsverfahren häufig gleichgesetzt mit „Frau-Sein“, d. h., alle Frauen scheinen per se dazu qualifiziert, die Interessen von Frauen zu vertreten und Frauen und Männer fair zu bewerten.

„Also wir haben sozusagen jeder, ich sag's jetzt mal ganz schlimm, jeder, der ein weibliches Geschlechtsteil, oder jede, die das hat, ist a priori qualifiziert, als Gleichstellungsbeauftragte in einer Kommission zu sitzen. Das ist einfach Humbug. Das ist so, wie wenn ich sag, ich bin, mein Körper ist Biologie, deswegen bin ich in der Lage, eine Umweltverträglichkeitsprüfung zu machen, weil ich bin Biologie, ich kenn mich aus in Biologie. Oder jeder, der mal Kind war, ist automatisch Kinderarzt. Also das ist einfach Quatsch. Aber bei Gender-Kompetenz wird genau das gemacht“ (Professorin 1: 446–454).

Zudem sind Frauen in Berufungsverfahren oft unterrepräsentiert und die wenigen Frauen befinden sich nicht selten in abhängigen, unten in der Hierarchie verankerten Positionen, sodass sie nur sehr bedingt Widerspruch gegen die anderen Kommissionsmitglieder leisten können. Die Expertinnen und Experten halten es demzufolge für unerlässlich, dass alle Kommissionsmitglieder darin geschult werden, Stereotypisierungen und Diskriminierungen zu erkennen und sich Gender-Kompetenz anzueignen. Insbesondere die Gleichstellungsbeauftragten, die Berufsbeauftragten und die Kommissionsvorsitzen-

den müssten sensibilisiert werden, um beobachten zu können, wer wie definiert, was Qualität ist, und wie solche Definitionen in Verfahrensverläufen verändert und angepasst werden, um dann konkrete Handlungsempfehlungen in Angriff zu nehmen und einer möglichen Ungleichbehandlung entgegenzuwirken. Alle Mitglieder der Berufungskommission sollten für Gleichstellungsaspekte geschult werden, um soziale Zuschreibungsprozesse und differente Leistungsbeurteilung verstehen und reflektieren zu können. Das Wissen und eine Sensibilität über Stereotypisierungen und Diskriminierungen von Frauen und Männern auf dem Weg zur Professur müssen vorhanden sein, damit der Wille entsteht, etwas zu verändern. Hierdurch wird es möglich, Stellschrauben zu finden, durch die die Verfahren so fair wie möglich gestaltet werden können. Ferner schafft Gender-Sensibilität der Kommissionsmitglieder den Expertinnen und Experten zufolge eine wertschätzendere Atmosphäre in den Berufungsverfahren. Sie weisen jedoch auf die Erfahrung hin, dass Gender-Trainings und -Schulungen in den meisten Fällen nur von denjenigen angenommen und genutzt werden, die bereits offen für Geschlechtergerechtigkeit sind. Es müssten also Mittel und Wege gefunden werden, um ProfessorInnen und WissenschaftlerInnen zu erreichen, die sich gegen solche Maßnahmen verschließen. Denn wenn Sensibilisierungsprozesse erst einmal in Gang gesetzt würden, seien die meisten WissenschaftlerInnen bereit, ihr Verhalten zu reflektieren und Veränderungen vorzunehmen. Es muss außerdem ein Prozess initiiert werden, in dem ProfessorInnen sich über ihre Erfahrungen in Berufungsverfahren austauschen und diese an NachwuchswissenschaftlerInnen vermitteln. Eine Expertin berichtet dazu:

„Also wir haben so 'ne Veranstaltung entwickelt, die heißt „Berufungsverfahren realistisch trainieren“, da geht es darum, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen üben können, in Berufungsverfahren mit 'ner Berufungskommission, die, wenn es uns gelingt, tatsächlich auch mit Überzahl männlichen Professoren besetzt ist, Mittelbau, Studis und so weiter. [...] Es sind Professorinnen dabei, die vielleicht schon mal Gleichstellungsbeauftragte waren, aber es sind Professoren, die wir immer einfach fragen, haben Sie Zeit, da mal 'ne Nachwuchswissenschaftlerin zu unterstützen. Die meisten nehmen sich dann die Zeit und wenn es dann darum geht, diese Kandidatinnen zu beurteilen und man spricht da drüber, wie wirkt die, ja? Ist die Kleidung angemessen, wie trägt die Stimme und so weiter, das sind so viele Dinge, da haben sich die Männer

häufig nur überhaupt keine Gedanken zu gemacht. Aber in dem Moment, wo sie sehen, wird es ihnen natürlich auch bewusst, dass sie dies tun. Und in diesem Gespräch mit diesen Kandidatinnen werden dann so viele Aspekte und auch Erfahrungen ausgetauscht, dass praktisch bei den teilnehmenden Professoren so'n Reflexionsprozess auch ansetzt und viele haben uns berichtet, dass sie eben hinterher auch anders in Berufungskommissionen gehen. Und ihnen auch mehr bewusst wird, was fragt der Kollege da jetzt und das ist eigentlich unfair, dass er das fragt, wenn, dann muss er das auch einen Mann fragen“ (Gleichstellungsbeauftragte 3: 358–381).

Die Expertinnen und Experten haben darüber hinaus die Erfahrung gemacht, dass WissenschaftlerInnen, die zur Vorbereitung auf Berufungsverfahren an bestimmten Bewerbungstrainings teilgenommen haben, sich später als ProfessorInnen in Berufungskommissionen an den dort erlernten Verfahrensregeln und -wegen orientieren. Sie plädieren deshalb dafür, dass Habilitandinnen verstärkt solche Unterstützungsangebote für Berufungsverfahren angeboten werden sollten. Des Weiteren sollte es nach Ansicht einiger der Befragten verpflichtende Gender-Schulungen für neuberufene ProfessorInnen geben, sodass sich perspektivisch ein generationell wachsender Kompetenzzuwachs entwickelt. Anbieten könnte man diese Schulungen im Rahmen des hochschulübergreifenden Qualitätsmanagements, weil gescheiterte Verfahren mit monetären sowie Imageeinbußen für die gesamte Hochschule, aber auch für einzelne Disziplinen verbunden sind. Auch MentorInnenschaften sehen die Expertinnen und Experten als eine Möglichkeit, um ProfessorInnen zu sensibilisieren, denn wenn junge Nachwuchswissenschaftlerinnen ProfessorInnen ihre Lebenswirklichkeit schilderten, würden diese auch stärker sensibilisiert für Gleichstellungsfragen. Darüber hinaus erachten die Befragten es als sinnvoll, wenn Gender- und Diversity-Sensibilität integriert werden in hochschuldidaktische Fortbildungen. Ihrer Auffassung nach wird die Akzeptanz von Gleichstellungsmaßnahmen erhöht, wenn Gender-Sensibilisierungen in Fort- und Weiterbildungen unterschiedlicher Bereiche integriert werden. Ergänzend sollten im Zuge von Professionalisierungsbestrebungen der Hochschulen auch Gender-Coachings für Hochschulleitungen und Dekanate angeboten sowie Leitfäden für die Gutachtenerstellung in Berufungsverfahren entwickelt werden – mit Hinweisen zur Würdigung „bunter Lebensläufe“, Anerkennung von Quereinsteigern als Nutzung von kreativem Potenzial etc.

Weitere Qualitätskriterien für geschlechtergerechte Berufungsverfahren

Es müssen unterschiedliche Stellschrauben bearbeitet werden, um Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren zu erreichen. Neben den bereits genannten Faktoren halten die InterviewpartnerInnen es für wichtig, dass Berufungsverfahren und die damit verbundenen Prozesse regelmäßig intern evaluiert werden, um sie auf Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen und ggf. Lösungen zu finden. Handlungsoptionen und -anforderungen sollten reflektiert werden. Eine Expertin berichtet, dass seit Beschluss des Stiftungsrates ihrer Universität bei jeder Sitzung des Rates ein Berufungscontrolling vorgelegt werden soll – über die Dauer, die Ergebnisse, die Probleme sowie Abweichungen der Berufungsverfahren. Dies habe sich zu einem „Korrektiv für die Qualität der Verfahren“ (Gleichstellungsbeauftragte 5: 687) ausgewirkt, denn so sei deutlich geworden, wo inoffizielle Absprachen getroffen wurden, sich das Präsidium widersetzt hat etc. Auch seien Besoldungen und Zulagen kontrolliert sowie ein Einblick in Konkurrenzen zu anderen Hochschulen gegeben worden. Bei den Besoldungen sei z. B. aufgefallen, dass es Differenzen zuungunsten der Frauen gegeben habe, sodass anschließend die Gründe erörtert und Lösungsansätze entwickelt worden seien.

Hochschulen sollten sich, auch im Hinblick auf ihr Interesse an Qualitäts- und Renommeesteigerung, bewusst machen, dass sie sich mit Berufungsverfahren nach außen präsentieren. Sie sollten im Hinterkopf haben, dass sie Personalmarketing mit Außenwirkung betreiben. Schlechte Erfahrungen in Berufungsverfahren können BewerberInnen abschrecken. Aus diesem Grund plädieren einige Expertinnen dafür, dass Prüflisten zur Prozessverbesserung und Qualitätsentwicklung an den Hochschulen eingeführt werden. Der vom CHE entwickelte „OnlineCHEck Berufungen“⁴⁸ ist aus Sicht der Befragten ein erster Ansatz, der aber noch spezifischere Gender-Aspekte und fachkulturelle Aspekte mit einbeziehen sollte.

Zudem brauchen die Fachbereiche den Erfahrungen der InterviewpartnerInnen nach positive Anreize. Sie sollten sich bspw. in der Verantwortung sehen, Neuberufene in die Fakultäten zu integrieren, sodass

⁴⁸ Der „OnlineCHEck Berufungen“ ist ein vom CHE entwickeltes Online-Instrument, mit dem Hochschulen ihre Berufungspraxis reflektieren können und Denkanstöße zur Prozessoptimierung bekommen sollen. Er ist zu finden unter: www.che-survey.de/uc/admin/f9ed/ospe.php3?SES=670aaf6f2fcd432705adcd69a88d8fb0&syid=1000&sid=1001&act=start&js=16&flash=1002.

nicht nach zwei Jahren erneut ausgeschrieben werden muss. Dies lässt sich bspw. mit monetären Anreizen verbinden. Die Hochschulleitungen sollten den Fakultäten bewusst machen, dass es Konsequenzen nach sich zieht, wenn Gleichstellungsvorgaben in den Berufungsverfahren nicht beachtet werden und dass dies auch wirklich überprüft wird. Ein Großteil der Expertinnen und Experten ist zudem der Auffassung, dass es zu hochschulinternen Lerneffekten kommt, wenn Rektorate Vorschlagslisten zurück an die Berufungskommissionen geben, wenn die Verfahren nicht nachvollziehbar abgelaufen sind. Dies verbreite sich an der Hochschule und Fakultäten könnten sich zukünftig stärker bemühen, den Kriterien von Verordnungen und Leitfäden zu entsprechen.

Des Weiteren sollten nach Meinung der Befragten die Prozesse, die in Berufungsverfahren ablaufen, sehr präzise beschrieben, definiert und transparent gemacht werden. Es müsse eine inhaltliche und organisatorische Vorbereitung der Verfahren geben, in der die Abläufe geklärt werden. Auch müssten alle Beteiligten ausreichende Kenntnisse über die jeweiligen Schritte haben.

Es wäre für die InterviewpartnerInnen ebenfalls wünschenswert, wenn die Gleichstellungsbeauftragten unabhängig von den Kommissionen eigene Arbeitshilfen erhielten. Es geht den Befragten besonders um die Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Diesen müssten ihre Funktion und ihre Aufgabe deutlich gemacht, aber auch gesetzliche Grundlagen und ihre Einflussmöglichkeiten aufgezeigt werden, um ihr Selbstbewusstsein zu stärken. So können sie auf kritische Gegenargumente der Kommissionsmitglieder souverän reagieren. Außerdem erachten die Expertinnen und Experten einen stetigen Austausch der Gleichstellungsbeauftragten untereinander als essenziell.

4.4.4 Notwendige Änderungen der gesetzlichen Regelungen für mehr Chancengleichheit in Berufungsverfahren

Die rot-grüne Landesregierung in Nordrhein-Westfalen hat in ihrem Koalitionsvertrag die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) festgehalten (NRW SPD/Bündnis 90/Die Grünen NRW 2012: 94). Dies bietet die Chance, auch die Regelungen für Berufungsverfahren hin zu mehr Chancengerechtigkeit zu verändern. Wo liegen Stärken und Schwächen des

gesetzlichen Rahmens? Wie müssen die gesetzlichen Regelungen ausgearbeitet werden, damit Berufungsverfahren geschlechtergerechter durchgeführt werden? Das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen hat den Gender-Kongress 2012 zum Thema „Gleichstellungsrecht – Gleichstellungspraxis“ veranstaltet, auf dem Gleichstellungsbeauftragte, WissenschaftlerInnen und andere GleichstellungsakteurInnen gemeinsam Anregungen zur Novellierung des LGG diskutiert haben, die in die Beratungen und das Gesetzgebungsverfahren der Landesregierung einfließen sollen.⁴⁹ Auch die InterviewpartnerInnen wurden gebeten, Änderungsvorschläge für das Landesgleichstellungsgesetz im Hinblick auf eine geschlechtergerechte Gestaltung von Berufungsverfahren zu nennen.

Die Expertinnen und Experten weisen insbesondere darauf hin, dass für Berufungsverfahren zu überlegen sei, ob die Regelungen besser im Hochschulgesetz oder im Landesgleichstellungsgesetz aufgehoben sind. So erläutert eine Expertin, dass viele Bundesländer den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mehr Rechte zusprechen, als dies in Nordrhein-Westfalen der Fall ist. In Schleswig-Holstein kann z. B. die Gleichstellungsbeauftragte darauf bestehen, dass einzelne Frauen im Verfahren bleiben. Diese spezielle Regelung ist im Hochschulgesetz aufgeführt und nicht im Landesgleichstellungsgesetz. Aus Sicht der Expertin müssen alle Regelungen, die Berufungsverfahren betreffen, in das Hochschulgesetz, da die Regelungen im LGG nicht nur Hochschulen betreffen, sondern alle öffentlichen Einrichtungen. So ist den Befragten zufolge auch die Regelung der Geschlechterparität in Berufungsverfahren im Hochschulgesetz besser aufgehoben. Dort wird bereits auf die Beteiligung der verschiedenen Statusgruppen verwiesen, sodass sehr gut vermerkt werden könnte, dass eine Geschlechterparität in allen Statusgruppen hergestellt werden soll (d. h. eine geschlechterparitätische Beteiligung der Studierenden, der Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und der ProfessorInnen). Einige Expertinnen und Experten weisen in diesem Zusammenhang aber darauf hin, dass in den gesetzlichen Regelungen beachtet werden müsste, dass eine paritätische Besetzung der Berufungskommission sich für Frauen auch nachteilig auswirken kann. In Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, könne Geschlechterparität eine nicht intendierte

⁴⁹ Die Tagungsdokumentation ist über die Website des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW zu bestellen: www.netzwerk-fgf.nrw.de/koordinations-forschungsstelle/publikationen/weitere-publikationen.

Benachteiligung von Frauen sein, weil die Teilnahme an Berufungskommissionen sehr viel Zeit kostet, die die auf diese Weise häufiger eingebundenen Frauen nicht für Forschung, Akquise und Publikationen nutzen könnten. Auch sei eine „Zwangsverpflichtung“ von Frauen zur Teilnahme an Berufungsverfahren nicht sinnvoll, weil bei einem geringen Maß an Motivation, Interesse und Qualifikation das Verfahren darunter leiden könne.

Darüber hinaus plädieren die Befragten dafür, dass die Gleichstellungsbeauftragten durch die Novellierung der gesetzlichen Regelungen in Berufungsverfahren gestärkt werden. Das Votum der Gleichstellungsbeauftragten hat aus Sicht der Expertinnen und Experten kein großes Gewicht mehr, seitdem das Wissenschaftsministerium nicht mehr für die Berufung zuständig ist und die Hochschulen die Autonomie haben, über die Verfahren selbst zu entscheiden. Ein wichtiges Anliegen der befragten Gleichstellungsbeauftragten ist es, dass die Landesregierung Einfluss auf die Verfahren nehmen, diese überprüfen und andere Gutachten anfordern kann, wenn eine Stellungnahme bzw. ein Votum der Gleichstellungsbeauftragten vorliegt. Zudem wäre es sinnvoll, die Funktion, die Arbeitsweise und den Rechtskatalog der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren stärker im Hochschulgesetz NRW zu beschreiben. Dies wäre ein Signal zur stärkeren Beachtung von Gleichstellung für die Mitglieder der Kommissionen, für die Hochschulleitungen und für die Fakultäten.

Für chancengerechte Bedingungen für Frauen und Männer in Berufungsverfahren wäre es aus Sicht der InterviewpartnerInnen ebenfalls notwendig, dass die Verbeamtungsgrenze angehoben wird und Kindererziehungszeiten anerkannt werden. Bisher liegt die Altersgrenze für die Verbeamtung in NRW bei der Vollendung des 45. Lebensjahres. Ausnahmen sind möglich, dafür müssen Hochschulen jedoch einen Einmalbetrag an das Land bezahlen. Den Expertinnen und Experten zufolge müsste es klare Regelungen für die Altersgrenze geben, sie sollte bestenfalls aufgehoben oder zumindest angehoben werden, wie es in anderen Bundesländern bereits üblich ist. Es müsste klare Regelungen für die Anerkennung von Kindern als Grund für die Verlängerung der Altersgrenze geben, weil bisher die Hochschulen Einzelfallprüfungen durchführen und die Verlängerung dann jeweils unterschiedlich festlegen. „Der Versorgungszuschlag beträgt ca. 200.000 Euro und steigt mit jedem Lebensjahr um ca. 6.000 bis 7.000

Euro. Dieser Zuschlag muss häufig von der Fakultät getragen werden“ (Wank 2009), sodass Hochschulen sich diese Zusatzkosten nur in einigen wenigen Ausnahmefällen zumuten und BewerberInnen über 45 Jahre geringere Chancen auf eine Professur haben. Gerade vor dem Hintergrund der langen Qualifikationsphase und der im Vergleich zum Anteil der HabilitandInnen nur rar gesäten frei werdenden Anzahl an Professuren ist dies für WissenschaftlerInnen ein großes Problem – insbesondere für Frauen, die tendenziell noch immer häufiger als ihre Kollegen eingebunden sind in Familien- oder Pflegezeiten und mehr Hürden auf dem Weg zur Professur zu meistern haben.

Des Weiteren heben die ExpertInnen hervor, dass es klare Regelungen zur Zweitausschreibung geben muss. Bisher veröffentlichen die Hochschulen die erneute Ausschreibung einer Professur häufig nur auf ihren Websites und die Ausschreibungszeit wird nicht selten verkürzt auf zwei Wochen. Die ExpertInnen betonen, dass es in diesen Fällen wichtig ist, im Sinne von qualitätsorientierten, gendergerechten und fairen Berufungsverfahren angemessene, öffentliche Ausschreibungen durchzuführen.

4.4.5 Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten und Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit

Für die Erhöhung des Frauenanteils an Professuren und die Gewährleistung von Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren haben Gleichstellungsbeauftragte eine zentrale Funktion. Die Expertinnen und Experten nennen diverse Maßnahmen zur Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren und damit auch zur Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen, die notwendig seien, um Frauen und Männern gleiche Chancen auf dem Weg zur Professur zu ermöglichen. Gleichstellungsbeauftragte müssten auf ihre Aufgaben und ihre Funktion vorbereitet werden, damit sie wissen, welche Handlungsmöglichkeiten sie an der Hochschule haben, um sich gegen die Widerstände der Hochschulmitglieder und die informellen Abläufe auf der Hinterbühne von Berufungsverfahren durchzusetzen und Geschlechtergleichbehandlung zu erzielen.

Landesweite Schulungen für Gleichstellungsbeauftragte

Damit Gleichstellungsbeauftragte in ihrem Amt gestärkt werden und aktiv für die Interessen von Frauen

und Männern eintreten können, erachten einige Befragte es als sinnvoll, dass das Ministerium Gelder für jährliche Schulungen bereit stellt, in denen Gleichstellungsbeauftragte zu Beginn ihres neuen Amtes auf ihre Aufgaben an den Hochschulen vorbereitet werden. Diese Seminare sollten grundsätzliche, rechtliche und formale Fragen, aber auch „rhetorische Kniffe“ (Hochschulforscherin 15: 419) behandeln. Klassisches Projektmanagement sollte inhaltlich in den Schulungen verankert werden, um Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen realisieren zu können. Es gehe also auch darum, die Konzeption und Durchführung von Projekten, die Projektierung des Aufgabengebietes, das Identifizieren von AnsprechpartnerInnen, die Bestimmung von Teilarbeitsschritten sowie das Delegieren zu vermitteln. Außerdem nennen die InterviewpartnerInnen das Vorbereiten und Leiten von Gremien und den Umgang mit verschiedenen Kommunikationsformen und -strategien als zentrale Elemente der Schulungen. Auch Personalwesen, Berufungsverfahren und Gesetzesgrundlagen sollten Themen sein. Diese Schulungen könnten bspw. von der LaKof durchgeführt oder im Rahmen der hochschulübergreifenden Fortbildungen (HÜF NRW) angeboten werden.

Einrichtung von Fakultätsgleichstellungsbeauftragten

Die befragten Gleichstellungsbeauftragten sehen vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen in der Einrichtung von Fakultätsgleichstellungsbeauftragten einen zentralen Schritt, um die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen zu professionalisieren. Dies sei zwar ein langwieriger Prozess, der aber ein großes Potenzial an Gleichstellungsbewusstsein in den Hochschulen verankern könne.

„Wir haben für den Prozess zweieinhalb Jahre gebraucht, das muss man sagen. Dem Hochschulgesetz musste Genüge getan werden. Das Präsidium hat dann eben beschlossen, dass wir mit allen Fakultäten den Auftrag einfach abarbeiten. In allen Fakultäten, auch in den Fakultäten, die wenig Frauen haben, wurde eine Gleichstellungsbeauftragte mit wissenschaftlichem Abschluss eingesetzt, bestimmt oder gewählt. Mit den Professorinnen haben wir ein großes Potenzial an Gleichstellungsbewusstsein bekommen, das hätte ich nie geglaubt. [...] Mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten hat die Arbeit Fahrt aufgenommen, das ist großartig. Das ist ganz großartig“ (Gleichstellungsbeauftragte 9: 752–765).

Häufig reichen die Kapazitäten der Gleichstellungsbeauftragten nicht aus, um alle Stellenbesetzungsverfahren

ren begleiten zu können, Gleichstellungsprojekte zu initiieren und voranzutreiben sowie an wichtigen Entscheidungen des Rektorates beteiligt zu werden. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte können die Implementierung und Umsetzung des Gleichstellungsauftrags auf dezentraler Ebene unterstützen und die Fakultäten kontinuierlich in Gleichstellungsfragen beraten und begleiten. Empfehlenswert ist zudem aus Sicht der Befragten, dass die zentralen und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen regelmäßig zusammenkommen, um ihre Erfahrungen auszutauschen und zu reflektieren. So berichtet eine Interviewpartnerin von regelmäßigen kollegialen Treffen der Gleichstellungsbeauftragten an ihrer Hochschule, die auch für Schulungen genutzt werden. Zusätzlich soll eine Konferenz zur Optimierung der Geschäftsprozesse im Hinblick auf Gleichstellung eingerichtet werden, auf der Referatsleitungen eingeladen werden, um einen direkten Austausch zwischen ihnen und den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten zu ermöglichen.

Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an künstlerischen Hochschulen

Die Befragten berichten, dass es an künstlerischen Hochschulen nach wie vor an einer Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit mangelt. Generell müssen Kunst- und Musikhochschulen ihrer Meinung nach das Thema Gleichstellung stärker ernst nehmen und die Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten verbessern, damit diese wirklich etwas bewegen können. So erläutert die Gleichstellungsbeauftragte der Kunst- und Musikhochschule, dass das Gleichstellungsbüro an ihrer Hochschule seit 20 Jahren existiere, sie aber den Eindruck habe, dass ihre Arbeit erst durch

die langjährige Tätigkeit wertgeschätzt würde, und erinnert sich an anfängliche Widerstände:

„Und am Anfang war es schon so dieses, he, wozu brauchen wir denn sowas, so nach dem Motto, bei uns geht es ja immer nach Begabung und Diskriminierung findet nicht statt“ (Gleichstellungsbeauftragte 14: 485–487).

Diese Widerstände gibt es ihrer Meinung nach an vielen künstlerischen Hochschulen. Mit der Gesetzesvorgabe zur Einrichtung von Gleichstellungsbüros hat zwar sehr schnell eine Professionalisierung des Amtes stattgefunden, aber an vielen künstlerischen Hochschulen übt die Gleichstellungsbeauftragte nach wie vor ihr Amt nebenberuflich zu ihrer Professur oder Lehrtätigkeit aus, wodurch die Einflussmöglichkeiten und Handlungsspielräume eingeschränkt werden. Bspw. ist es für eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte eher möglich, an allen Sitzungen des Senats, des Hochschulrates, den Berufungsverfahren etc. teilzunehmen, im Nebenamt bleibt den Gleichstellungsbeauftragten jedoch keine Zeit dafür, wodurch sie von wichtigen Informationen abgeschnitten werden. Vielfach sind die Gleichstellungsbeauftragten an den künstlerischen Hochschulen nicht einmal z. T. für ihre Aufgaben freigestellt, sodass sie es unmöglich leisten können, überall präsent zu sein. Dadurch sind sie nicht in strukturelle Prozesse eingebunden und nicht an wichtigen Entscheidungen, die in der Hochschule getroffen werden, beteiligt. Die Befragten heben hervor, dass bei einem geringen Zeitkontingent sehr genau entschieden werden müsse, wofür man dieses einsetzt, und dass es durchaus zu gravierenden Versäumnissen kommen könne.

Resümee

Die Expertinnen und Experten beurteilten die Wirksamkeit von gleichstellungspolitischen Maßnahmen auf dem Weg zur Professur und formulierten konkrete Handlungsempfehlungen für die Bewerberinnen, für die Hochschulen und für die Politik. Für einen langfristigen Erfolg in der Wissenschaft und das Erreichen einer Professur sind ihrer Meinung nach neben der Qualifizierung vor allem die Sichtbarkeit und das Eigenmarketing in der Scientific Community wichtige Voraussetzungen. Dazu müssen Nachwuchswissenschaftlerinnen bereits frühzeitig in Netzwerke eingebunden werden, um Kontakte zu knüpfen, Kooperationen

herzustellen und eine strategische Arbeits- und Karriereplanung zu realisieren. Frauen sind nach Aussagen der Expertinnen und Experten zurückhaltender als Männer, haben deutlich mehr Scheu, andere KollegInnen und WissenschaftlerInnen anzusprechen, und ihnen fehlt häufiger der Zugang zu den entscheidenden Netzwerken. Dies ist u. a. auf ein geringeres Zutrauen zurückzuführen, welches Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur bremst und ihnen erschwert, in der wissenschaftlichen Community akzeptiert zu werden. Besonders Berufungsverfahren als letzter entscheidender Schritt vor dem Karriereziel Professur sind durch ihre Undurchsichtigkeit für Wissenschaftlerinnen stärker stressbesetzt. Bewer-

berinnen können sich durch Workshops, Frauenförder- oder Mentoringprogramme, Beratungen durch Gleichstellungsbeauftragte oder die Teilnahme an Berufungsverfahren als Kommissionsmitglied Wissen über Regeln, Abläufe, Strukturen und Prozesse in Berufungsverfahren aneignen. Ermutigt durch diese Kenntnisse, können sie selbstbewusster und zielsicherer in Berufungsverfahren auftreten und ihre Leistungen und Kompetenzen herausstellen.

Die Hochschulen stehen durch einen Mangel an Bewerberinnen vielfach vor dem Dilemma, dass sie ihren Frauenanteil an Professuren erhöhen möchten, aber durch eine rein öffentliche Ausschreibung keine ausreichend qualifizierten Frauen für Führungspositionen gewinnen können. Proaktive Rekrutierung, also die gezielte Suche nach und die Kontaktaufnahme mit potenziellen Bewerberinnen für eine Professur, wird vom Wissenschaftsrat als Frauenförderinstrument empfohlen. Datenbanken, in denen Wissenschaftlerinnen ihre Profile einstellen, können helfen, qualifizierte Bewerberinnen zu finden. In den Hochschulen müssen aktive Rekrutierung und die dazugehörigen Datenbanken/Netzwerke aus Sicht der Expertinnen und Experten stärker und offensiver kommuniziert werden, damit Wissenschaftlerinnen insbesondere in männlich dominierten Fächern wahrgenommen und für eine Bewerbung auf eine Professur ermuntert werden. Durch ein Auseinandersetzen mit denkbaren Kandidatinnen für eine Professur kann das Potenzial von Frauen für Wissenschaft, Forschung und Lehre erkannt und ein Kulturwandel angeregt werden.

Um die Qualität von Berufungsverfahren sicherzustellen und eine chancengerechte, nachvollziehbare Auswahl der am besten qualifizierten Person für die zu besetzende Professur zu ermöglichen, sollten Berufungsverfahren darüber hinaus stärker formalisiert werden. Hochschulen sollten hierzu Abläufe und Prozesse in Berufungsverfahren stärker strukturieren und vereinheitlichen, um Transparenz gewährleisten zu können. Berufsordnungen und Berufsleitfäden können dabei den Berufungskommissionen Handlungssicherheit geben. In den Fachbereichen muss mit Beginn des Auswahlprozesses gemeinsam die Definition von Qualität bestimmt und ein verbindlicher Kriterienkatalog für die Bewertung der BewerberIn-

nen festgelegt werden. Die Kommissionen sollten divers zusammengesetzt sein, um Multiperspektivität und Offenheit zu gewährleisten. Dabei ist auch eine Gender-Sensibilisierung der Kommissionsmitglieder wichtig. Denn das Wissen über Stereotypisierungen und Diskriminierungen hilft, das eigene Verhalten zu reflektieren, Ungleichbehandlungen wahrzunehmen und Veränderungen hin zu fairen, geschlechtergerechten Berufungsverfahren zu initiieren.

Die von der Landesregierung NRW angestrebte Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes bietet außerdem die Möglichkeit, die gesetzlichen Regelungen zur Chancengleichheit in Berufungsverfahren zu optimieren. Die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit durch klare Vorgaben zur Besetzung der Berufungskommission, zu den Aufgaben, Rechten und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten in den Verfahren und die Berücksichtigung von nicht linear verlaufenden Qualifizierungszeiten sind ein Signal an die Hochschulen, Gleichstellung als Qualitätsmerkmal in allen Entscheidungsprozessen umzusetzen. Um die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann wirkungsvoller und nachhaltiger realisieren zu können, ist zudem die Bereitstellung und Verbindlichkeit von temporären, finanziellen und räumlichen Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit essenziell. Zusätzlich müssen Gleichstellungsbeauftragte für ihr Amt geschult werden, um ihre Handlungsmöglichkeiten zu kennen und aktiv in die Kommunikation mit den Hochschulangehörigen treten zu können. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte können unterstützend wirken, den Gleichstellungsauftrag auf dezentraler Ebene umsetzen und einen fakultären Kulturwandel anstoßen. Gleichstellungsarbeit ist jedoch den Erfahrungen der Expertinnen und Experten zufolge mühsame, mit viel Widerstand konfrontierte Arbeit, die insbesondere an kleineren Hochschulen wie den Kunst- und Musikhochschulen durch die Hochschulleitungen stärker ins Zentrum und damit ins Bewusstsein gerückt werden muss.

Geschlechtergerechte Berufungsverfahren allein reichen nicht aus, um die Frauenanteile an den Professuren zu erhöhen. Generell sind strukturelle Maßnahmen und feste Zielvorgaben notwendig, um ein Umdenken zu mehr Geschlechtergerechtigkeit zu bewirken und Wissenschaftlerinnen

und Wissenschaftlern chancengerechte Bedingungen auf ihrem wissenschaftlichen Karriereweg zu ermöglichen. Insbesondere die Hochschulleitungen müssen Frauenförderung und Gleichstellung unterstützen und diesen Auftrag als Top-down-Prozess auf und in allen Ebenen und Bereichen der Hochschule initiieren. Widerstände müssen überwunden werden durch Anreiz- und Belohnungssysteme, einen stetigen Diskurs und Sensibilisierung. Hochschulen müssen zudem ihre

Nachwuchswissenschaftlerinnen als Potenzial erkennen und sie durch entsprechende Angebote in den verschiedenen Phasen ihres Qualifizierungsweges fördern. Hierzu gehören auch Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Letztlich müssen die Bedingungen an den Hochschulen so verbessert werden, dass transparente und geschlechtergerechte Berufungsverfahren einen letzten und planbaren Schritt eines langen, aber gut begleiteten Karriereweges darstellen.



Zusammenfassung Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren – Analysen, Erfordernisse und Empfehlungen

1 Hochschulentwicklungen: Geschlechtsdifferenzierte Daten und Analysen	384
2 Gleichstellungspraktiken: Landes- und hochschulweite Interventions- und Steuerungsmaßnahmen	394
3 Der Weg zur Professur: Wissenschaftskarrieren und Berufungsverfahren	398
4 Erfordernisse und Empfehlungen für geschlechtergerechte Berufungsverfahren und für die Erhöhung des Professorinnenanteils	408

Der Gender-Report 2013 untersucht die Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Anknüpfend an die Ergebnisse des ersten Berichts stehen insbesondere die Entwicklung der Hochschulstrukturen, die Hochschulsteuerung mithilfe von Gleichstellungsinstrumenten sowie geschlechtsdifferente Hochschullaufbahnen auf dem Weg zur Professur im Fokus. Es handelt sich dabei um drei Teilstudien, die im Kontext des Gender-Reports 2013 durchgeführt wurden:

- Teil A: Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen – Daten, Strukturen, Entwicklungen

- Teil B: Gleichstellungspolitische Interventions- und Steuerungsmaßnahmen
- Teil C: Der Weg zur Professur: Hochschullaufbahnen, Professorabilität und Berufungsverfahren

In der folgenden Kurzfassung werden die zentralen Ergebnisse des Gender-Reports 2013 im Überblick entlang der Ergebnisse aus den Teilstudien (Teil A, B und C) zusammengefasst. Abschließend werden, basierend auf diesen Ergebnissen, Empfehlungen und Erfordernisse für geschlechtergerechte Berufungsverfahren und für die Erhöhung des Professorinnenanteils abgeleitet.

1 HOCHSCHULENTWICKLUNGEN: GESCHLECHTSDIFFERENZIERTE DATEN UND ANALYSEN

Zunächst werden die Befunde der genderfokussierten Analyse von Hochschuldaten gebündelt dargestellt, die auf Teil A des Gender-Reports 2013 basieren. Der Fokus liegt darauf, bestehende Geschlechterungleichheiten, aber auch Entwicklungstendenzen zu identifizieren.

Den roten Faden bildet dabei zum einen die *vertikale Segregation* – Geschlechterungleichheiten entlang der akademischen Qualifizierungsstufen und Statusgruppen –, zum anderen die *horizontale Segregation* nach

Fächergruppen. Die Einordnung der Befunde findet dabei auf drei Analyseebenen statt: Bundesebene, Landesebene und Hochschulebene.¹

¹ Der Untersuchungszeitraum umfasst, soweit nicht anders angegeben, zehn Jahre, d. h. die Jahre 2001 bis 2011, bzw. die dann beginnenden Wintersemester. Wenn vom „letzten Jahrzehnt“ die Rede ist, bezieht sich das auf diesen Zeitraum. Die aktuellen Zahlen beziehen sich, soweit nicht anders angegeben, auf das Jahr 2011 bzw. auf das WS 2011/12. Die NRW-Daten im Bundesländervergleich beziehen sich auf Hochschulen aller Träger und weichen deshalb geringfügig von den Daten der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ab. Soweit es sich um Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW handelt, wird dies im Text kenntlich gemacht.

1.1 GESCHLECHTERUNGLEICHHEITEN NACH QUALIFIZIERUNGS- UND STATUSGRUPPEN – VERTIKALE SEGREGATION

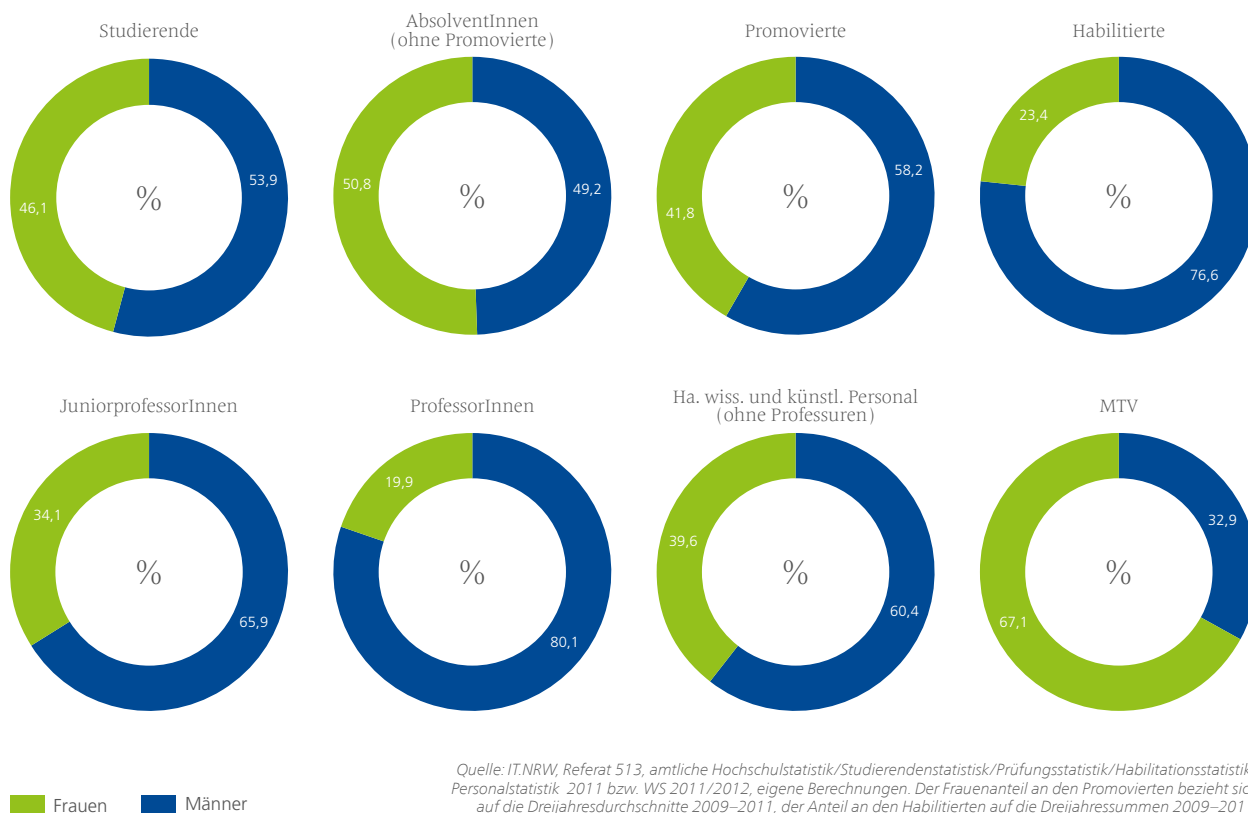
Die *vertikale Geschlechtersegregation* an den Hochschulen lässt sich aus zwei Perspektiven beobachten: Erstens zeigt sich im Verlauf der Qualifizierung mit steigender Qualifizierungsstufe eine zunehmende Geschlechterungleichheit. Zweitens verläuft die Segregation des Hochschulpersonals nach Statusgruppen – mit einer ähnlichen Tendenz sinkender Frauenanteile bei steigender Hierarchiestufe. Ziel der folgenden Zusammenstellung ist es, die Beteiligung von Frauen entlang dieser akademischen Hierarchiestufen nachzuzeichnen – mit Blick auf das Kaskadenmodell, das den Anteil von Frauen auf einer Hierarchiestufe als Zielquote für die nächsthöhere Stufe zugrunde legt (vgl. Dalhoff/Steinweg 2011: 13).

Abbildung Zf. 1 gibt einen Überblick über die Geschlechterverteilung in den verschiedenen Qualifizierungsstufen und Statusgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen. Zur Betrachtung der Frauen- und Männeranteile für jede dieser Hochschulen sei auf die 37 Gender-Datenprofile der Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen (Teil A) verwiesen.

1.1.1 Geschlechterungleichheiten in den Qualifizierungsstufen

Geschlechterungleichheiten lassen sich zunächst entlang der Stufen akademischer Qualifizierung nachzeichnen: Während der Frauenanteil bei den Studie-

Abb. Zf. 1: Statusgruppen und Qualifizierungsstufen nach Frauen- und Männeranteilen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2011



renden mittlerweile nahe an der Geschlechterparität liegt und die AbsolventInnen (ohne Promovierte) sogar mehrheitlich Frauen sind, bleibt der Frauenanteil bei den erfolgreich Promovierten bereits deutlich hinter der vorherigen Qualifizierungsstufe zurück; weit abgeschlagen ist der Frauenanteil an den Habilitierten.

Studierende und StudienanfängerInnen

Nordrhein-Westfalen hat im Bundesländervergleich nach wie vor die höchste Bedeutung als Studienort: Das Land weist die größte Anzahl an Studierenden und StudienanfängerInnen auf, bei den Studierenden sogar mit wachsender Tendenz. Unter einer Gender-Perspektive kann Nordrhein-Westfalen jedoch auf diesen Qualifizierungsstufen keineswegs als führend betrachtet werden: Es ist das Bundesland mit dem zweitniedrigsten Studentinnenanteil (46,5 %) und auch der Studienanfängerinnenanteil (48,6 %) schneidet im Vergleich nur mittelmäßig ab. Obwohl sich zwischen den Jahren 2000 und 2012 die Studierendenzahlen bundesweit erhöht haben, blieben die Geschlechterverteilung und damit der Abstand zwischen den Studentinnen- und Studentenzahlen relativ konstant: Der Frauenanteil

ist in NRW nur um 1,8 Prozentpunkte gestiegen. Die Studienbeteiligung von Frauen in nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes fällt je nach Hochschulart unterschiedlich aus: An den *Universitäten* wurde im letzten Jahrzehnt fast die Geschlechterparität erreicht (Frauenanteil: 49,3 %), was auf die gestiegene Studentinnenzahl zurückzuführen ist. An den *Kunsthochschulen* studieren weiterhin – trotz eines rückläufigen Anteils – mehrheitlich Frauen (52,9 %), die steigenden Studierendenzahlen insgesamt sind hier auf die männlichen Studierenden zurückzuführen. An den *Fachhochschulen* ist der Studentinnenanteil (34,6 %) – bei einem starken Zulauf an Studierenden beiderlei Geschlechts – im Laufe des letzten Jahrzehnts noch einmal leicht gesunken. Die Fachhochschulen erweisen sich damit bereits auf Studierendenebene als tendenziell männerdominiert, was für die Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit einen ungünstigen Ausgangspunkt markiert. Dies gilt insbesondere für die Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes. Betrachtet man sämtliche Fachhochschulen in NRW, liegt der Frauenanteil immerhin bei knapp unter 40 %. Damit ergibt sich eine ambivalente Gesamteinschätzung: Ob-

wohl sich der Studentinnenanteil in den Hochschulen Nordrhein-Westfalens seit Anfang des letzten Jahrzehnts insgesamt – wenn auch nur geringfügig – steigern konnte, gilt dies nicht für alle Hochschularten und einzelnen Hochschulen. Gerade bei den Fachhochschulen, aber auch bei den Universitäten mit technischem Schwerpunkt ist die Entwicklung der Frauenanteile rückläufig oder bewegt sich auf sehr niedrigem Niveau.

AbsolventInnen

Die Bedeutung von Nordrhein-Westfalen als Studienstandort setzt sich bei den AbsolventInnen fort, von denen das Land im Vergleich mit den anderen Bundesländern jährlich die meisten entlässt. Frauen schließen in Deutschland bereits seit einigen Jahren etwas häufiger ihr Studium ab als Männer. Auch in Nordrhein-Westfalen hat sich der Anteil der Absolventinnen dementsprechend entwickelt (2011: 50,3 %), jedoch ist seit 2009 ein Abwärtstrend zu erkennen. Bei den gestuften Studienabschlüssen bestehen ebenfalls Geschlechterungleichheiten an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. So fällt der Frauenanteil an den Bachelorabschlüssen höher aus als ihr Anteil an den Masterabschlüssen.² An den Universitäten schließen mehrheitlich Männer ihr Studium mit einem Master ab (Frauenanteil: 47,9 %), während anteilig mehr Frauen einen Bachelorabschluss erwerben (54,7 %). An den Fachhochschulen überwiegen bei beiden Abschlusstypen Männer, aber auch hier noch deutlicher bei den Masterabschlüssen (Frauenanteil: 41,6 %). Der höchste Frauenanteil findet sich nach wie vor bei den Lehramtsabschlüssen (72,8 %).

Promovierte und Habilitierte

Bundesweit sind die Promotionszahlen im Verlauf des letzten Jahrzehnts gesunken, zeigen aber seit 2009 wieder einen Aufwärtstrend an. Sowohl Nordrhein-Westfalen als auch die anderen Bundesländer insgesamt können dabei über die Jahre einen steigenden Frauenanteil aufweisen. Bei den erfolgreich Promovierten in Nordrhein-Westfalen lässt der gestiegene Frauenanteil (41,9 %) auf den ersten Blick auf eine erfreuliche Entwicklung schließen. Dieser Anstieg kommt allerdings vor allem durch die gesunkene Zahl der Promotionsabschlüsse von Männern zustande und die Entwicklung der Promotionszahlen bleibt insgesamt hinter dem Bundestrend zurück. Auch bei den in den letzten Jahren Habilitierten lässt sich in Nordrhein-Westfalen

² Bei den künstlerischen Abschlüssen ist der Frauenanteil an den MasterabsolventInnen dagegen etwas höher als der an den BachelorabsolventInnen, hier liegen aber insgesamt nur relativ kleine Fallzahlen vor.

eine Steigerung des Frauenanteils auf 23,3 %³ ausmachen, was jedoch ebenfalls vor allem auf die sinkende Anzahl der habilitierten Männer zurückzuführen ist. Insgesamt fällt auf dieser höchsten wissenschaftlichen Qualifizierungsstufe der Frauenanteil mit unter einem Viertel immer noch deutlich niedriger aus als bei den Promotionen. Hier unterscheidet sich Nordrhein-Westfalen kaum vom Bundestrend. Die Juniorprofessur hat als alternative Option für eine Hochschulkarriere erkennbar an Bedeutung gewonnen und eröffnet gegenüber der Habilitation anteilig mehr Frauen eine Chance auf eine Hochschulkarriere.

Internationale Hochschulangehörige

Ein Blick auf die internationale Herkunft von Studierenden in Nordrhein-Westfalen zeigt, dass sowohl bei den BildungsinländerInnen als auch bei den BildungsausländerInnen⁴ Frauen stärker repräsentiert sind als bei den Studierenden mit deutschem Pass. Nordrhein-Westfalen liegt jedoch bezüglich des Frauenanteils in allen Gruppen unter dem Bundesdurchschnitt und verfehlt bei den internationalen Studierenden knapp die Geschlechterparität. Dies ist auf den niedrigen Anteil internationaler Studentinnen an Fachhochschulen zurückzuführen. Die Kunsthochschulen sind Vorreiterinnen bei der Einbindung internationaler Studierender (vor allem von BildungsausländerInnen) und weisen zudem im NRW-Vergleich in beiden Studierendengruppen ohne deutsche Staatsangehörigkeit die höchsten Frauenanteile auf. Bei den internationalen Studierenden an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW sind Frauen ebenfalls stärker vertreten als im Landesdurchschnitt. Der Anteil von promovierten Frauen ohne deutsche Staatsangehörigkeit (38,8 %) bleibt hingegen unter dem durchschnittlichen Frauenanteil an den an Universitäten in Trägerschaft des Landes Promovierten insgesamt (41,8 %). Dieses Ergebnis fällt auch deshalb ins Gewicht, weil diese Qualifizierungsstufe anteilig am stärksten international besetzt ist.

1.1.2 Geschlechterungleichheiten nach Statusgruppen

Die Personalstruktur an den nordrhein-westfälischen Hochschulen zeigt nach wie vor eine sehr ungleiche

³ Der Frauenanteil bezieht sich auf den Dreijahresdurchschnitt der Jahre 2008 bis 2010.

⁴ Ausländische (oder staatenlose) Studierende werden unterteilt in BildungsinländerInnen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung an einer Schule in Deutschland erworben haben, und BildungsausländerInnen, die diese Berechtigung im Ausland erhalten haben.

Beteiligung von Frauen und Männern an den einzelnen Personal- und Statusgruppen. Im Zuge der deutlichen Aufstockung des haupt- und nebenberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals – vor allem der Teilgruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen – wurde die Beteiligung von Frauen insgesamt kontinuierlich gesteigert und liegt inzwischen bei 37,8 % an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Während dabei die Gleichstellung auf ProfessorInnenebene noch lange nicht erreicht ist, ist auf der Ebene der wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen eine deutlich erhöhte Beteiligung von Frauen zu verzeichnen, die dennoch hinter dem Studentinnen- und vor allem dem (in der Regel höher liegenden) Absolventinnenanteil zurückbleibt.

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Betrachtet man das wissenschaftliche und künstlerische Personal unter einer Geschlechterperspektive, fallen zunächst zwei horizontale Trennlinien auf: die zwischen haupt- und nebenberuflichem⁵ Personal sowie zwischen befristeten Stellen und Dauerstellen. In Nordrhein-Westfalen wie auch bundesweit ist das wissenschaftliche und künstlerische Personal in allen haupt- und nebenberuflichen Gruppen immer noch mehrheitlich von Männern besetzt. Wenn Frauen hauptberuflich an einer Hochschule beschäftigt sind, haben sie im Vergleich zu Männern etwas häufiger eine Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin und immer noch sehr viel seltener eine Professur inne. Ebenso sind Frauen – gemessen an ihrem durchschnittlichen Anteil am Personal insgesamt – beim befristeten Personal stärker vertreten, während sie (bezogen auf die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW) nur ein Viertel der hauptamtlichen wiss.-künstl. Dauerstellen (inklusive der Professuren) innehaben. Zwar betrifft die Befristung ebenfalls einen großen Teil der an den Hochschulen beschäftigten Männer, dennoch sind Frauen anteilig in stärkerem Ausmaß von der Prekarisierung akademischer Beschäftigungsverhältnisse betroffen. In Nordrhein-Westfalen hat das hauptberufliche Personal anteilig eine größere Bedeutung als in den anderen Bundesländern, Frauen sind jedoch anteilig stärker bei den als nebenberuflich bezeichneten Personalgruppen vertreten. An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW stellen Frauen mittlerweile 39,6 % des akademischen Mittelbaus, verstanden als die hauptamtlichen wissenschaftlichen und künst-

lerischen Beschäftigten unterhalb der Professur. Dabei zeigen sich große Unterschiede je nach Hochschulart: So erreichen die Universitätskliniken in dieser Statusgruppe inzwischen die Geschlechterparität (50,1 %), während die Universitäten (35,7 %) und Fachhochschulen (35,8 %) unterdurchschnittliche Frauenanteile von jeweils nur etwas mehr als einem Drittel aufweisen. An den Kunsthochschulen liegt der Anteil von Frauen immerhin bei 46,2 %, wobei hier der Mittelbau insgesamt zahlenmäßig eine sehr geringe Bedeutung hat.

ProfessorInnen

Während Frauen landes- und bundesweit mittlerweile etwa 40 % des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals unterhalb der Professur stellen, ist gerade einmal ein Fünftel aller Professuren mit Frauen besetzt – und dies ist bereits das Ergebnis einer starken Steigerung innerhalb des letzten Jahrzehnts, in dem sich der Frauenanteil nahezu verdoppelt hat. Hier unterscheidet sich Nordrhein-Westfalen nicht vom Bundestrend. In der genaueren Betrachtung der Besoldungsstufen werden jedoch Unterschiede sichtbar: Der vergleichsweise höchste Frauenanteil findet sich in Nordrhein-Westfalen bei den Juniorprofessuren, von denen knapp über ein Drittel mit Frauen besetzt sind (34,8 %). Andere Bundesländer sind hier allerdings schon weiter: Der Bundesdurchschnitt liegt bei 38,6 % und einzelne Länder haben die Geschlechterparität erreicht, allen voran Berlin. Der unterdurchschnittliche Frauenanteil bei den Juniorprofessuren fällt umso mehr ins Gewicht, als Nordrhein-Westfalen nach Berlin das Land mit der zweithöchsten Anzahl an Juniorprofessuren ist. Bei den höheren Besoldungsstufen sind Frauen noch stärker unterrepräsentiert – je höher die Besoldungsstufe, desto geringer ist der Frauenanteil, wodurch auch hier ein deutlicher *Gender Pay Gap* sichtbar wird. So sind landesweit wie auch im Bundesdurchschnitt Frauen zu weniger als einem Sechstel auf der höchsten Besoldungsstufe, den C4/W3-Professuren, vertreten (15,8 % in NRW), bei der nächstunteren Stufe, den C3/W2-Professuren, sind es noch 21,3 %. An den *Universitäten* in Trägerschaft des Landes NRW ist zwar die vergleichsweise höchste Steigerung des Frauenanteils an den Professuren (um 10,1 Prozentpunkte auf 20,6 %) zu verzeichnen, dennoch wird der Landesdurchschnitt hier insgesamt kaum überschritten. An den *Fachhochschulen* konnte die Beteiligung von Frauen trotz eines höheren Ausgangsniveaus und einer beträchtlichen Aufstockung der Professuren im letzten Jahrzehnt nicht im selben Ausmaß gesteigert werden,

⁵ Die Bezeichnung „nebenberuflich“ ist irreführend, da sie verdeckt, dass es sich in einigen Fällen bei diesen Beschäftigungsverhältnissen oder freiberuflichen Erwerbstätigkeiten um die Haupteinkommensquelle handelt.

sodass die Fachhochschulen inzwischen knapp unter dem Durchschnitt der Universitäten liegen (19,7%). Der stärkste Nachholbedarf zeigt sich nach wie vor an den *Universitätskliniken*, auch wenn der Frauenanteil – allerdings ausgehend von einem sehr geringen Ausgangsniveau – im letzten Jahrzehnt immerhin mehr als verdoppelt werden konnte (um 8,0 Prozentpunkte auf 13,9%). An den Kliniken ergibt sich damit ein besonders eklatantes Missverhältnis zwischen dem geschlechterparitätisch besetzten Mittelbau und der stark männerdominierten professoralen Ebene. Einzig die *Kunsthochschulen* weisen einen überdurchschnittlichen Frauenanteil bei den Professuren auf, der trotzdem nicht die Marke von einem Viertel (23,6%) überschreitet. An den Kunsthochschulen fällt die Beteiligung von Frauen an der dort stark vertretenen Gruppe der internationalen ProfessorInnen noch einmal höher aus (27,6%).

Leitungsgremien der nordrhein-westfälischen Hochschulen

Die vertikale Segregation der Hochschulangehörigen setzt sich fort, wenn die Leitungsebene in den Blick genommen wird – die Rektorate bzw. Präsidien, die

Dekanate, aber auch der Hochschulrat und der Senat als wichtige Gremien. Der Frauenanteil an den Hochschulleitungen konnte auf allen untersuchten Ebenen im letzten Jahrzehnt gesteigert werden. Dennoch liegt er insgesamt⁶ noch bei unter einem Viertel (23,8%). Zusätzlich relativiert wird dieser Befund dadurch, dass sich der höchste Frauenanteil im Hochschulrat (37,6%) findet, nicht aber in den internen Führungsgremien der Hochschulen und vor allem nicht an deren Spitze. So fällt die Beteiligung von Frauen als Prorektorin (24,5%) oder Prodekanin (21,0%) etwas höher aus, dafür deutlich seltener jene als Rektorin oder Dekanin. Die Position der Dekanin/des Dekans erweist sich mit einem Frauenanteil von lediglich 10,8% sogar als eine noch stärkere Männerdomäne als die Position der Rektorin/des Rektors mit 18,9%. Auch der Senat⁷ als wichtiges Entscheidungsgremium ist an den nordrhein-westfälischen Hochschulen lediglich zu etwas mehr als einem Viertel (26,8%) mit Frauen besetzt.

⁶ Die Ebene der Dezernatsleitungen ist hier ausgeklammert, weil die Verwaltungsleitung einer anderen Geschlechterdynamik unterliegt und daher gesondert zu analysieren wäre.

⁷ Hier wurden nur die stimmberechtigten Mitglieder des Senats erhoben.

1.2 GESCHLECHTERUNGLEICHHEITEN NACH FÄCHERGRUPPEN – HORIZONTALE SEGREGATION

Quer zu den nach wie vor existenten Geschlechterungleichheiten auf der vertikalen Ebene verlaufen weitere Ungleichheitslinien entlang der Fächeraufteilung. Diese ziehen sich von Anfang an durch die Hochschulbiografie von Frauen und Männern und sind mit unterschiedlichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Verdienstaussichten verbunden.

1.2.1 Fachliche Segregation auf der Ebene der Qualifizierungsstufen

Studierende nach Fächergruppen

Die Aufteilung von Frauen und Männern in unterschiedliche Fächergruppen beginnt bereits mit der Wahl des Studienfaches bzw. Studienbereichs. Diese Studienwahl verläuft – so zeigt die Entwicklung zwischen 2001 und 2011 – immer noch in starkem Maß „geschlechtstypisch“.⁸ Legt man das Konzept der

Geschlechtersegregation⁹ zugrunde, nach dem eine Fächergruppe bzw. ein Fach bei einem Frauen- oder Männeranteil von mehr als 70% als segregierter, d.h. frauen- bzw. männerdominierter Bereich bezeichnet wird, sind die *Sprach- und Kulturwissenschaften* mittlerweile auf Bundesebene zu einem frauendominierten Bereich geworden, auf Landesebene sind sie in NRW mit einem Studentinnenanteil von 69,0% kurz davor. Auf der anderen Seite können die *Ingenieurwissenschaften* mit einem Frauenanteil von nur einem Fünftel (19,7% in NRW) nach wie vor als männerdominierter Bereich bezeichnet werden. Dagegen ist der Frauenanteil in der anderen MINT-Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* mit über einem Drittel deutlich höher (35,1% in NRW). In Nordrhein-Westfalen liegt dabei der Frauenanteil in beiden MINT-Fächergruppen noch leicht unter dem Bundesdurchschnitt. Bereits der Vergleich auf Fächergruppenebene erhärtet den Befund des Gender-Reports 2010,

⁸ Der Begriff „geschlechtstypisch“ bezieht sich hier nicht auf vermeintliche Persönlichkeitseigenschaften von Frauen und Männern, sondern lediglich auf langfristige Tendenzen in der Fächerwahl, ohne eine Aussage über deren Ursachen und Motive zu machen, die anhand der vorliegen-

den Daten auch nicht möglich ist.

⁹ Hier wird auf die Definition von Jacobs (1989) zurückgegriffen.

dass die MINT-Fächer aufgrund ihrer Heterogenität aus geschlechterpolitischer Sicht nur bedingt als Einheit betrachtet werden können (vgl. Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 471).

Die Fächergruppen sind zudem auch intern sehr unterschiedlich nach Geschlechtern aufgeteilt, wie gerade anhand der MINT-Fächer deutlich wird: So zeigt der Blick auf die der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* untergeordneten Studienbereiche auf Bundesebene, dass den hohen Frauenanteilen in Biologie (62,6 %) und Mathematik (47,4 %) eine niedrige Beteiligung von Studentinnen in Physik (20,5 %) und Informatik (16,8 %) gegenübersteht. Auch die *Ingenieurwissenschaften* erweisen sich intern als heterogen: Hier sind es technisch orientierte Studienbereiche, allen voran die Elektrotechnik mit einem Frauenanteil von 9,3 %, die sich als Männerdomänen erweisen, während Studienbereiche wie Architektur (57,3 %) und Raumplanung (48,0 %) mittlerweile als geschlechtergemischt bezeichnet werden können. Gerade in den technischen Bereichen sind die fachlich einschlägigen Ausbildungsstätten noch einmal zusätzlich selektiv: So ist der Studentinnenanteil sowohl an den technischen Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW als auch an den technisch ausgerichteten Fachhochschulen sehr gering und im Verlauf des letzten Jahrzehnts häufig noch einmal gesunken.

Aus einer Geschlechterperspektive bemerkenswert ist darüber hinaus die Entwicklungstendenz: Die Studentinnenanteile in den meisten Fächergruppen sind im Zehnjahresvergleich auf Bundes- und Landesebene erstaunlich stabil, sodass sich an der horizontalen Ungleichheitsstruktur über einen längeren Zeitraum kaum etwas geändert hat. Dies zeigt auch der Dissimilaritätsindex, eine verdichtete Maßzahl für eine ungleiche Verteilung. Wird die differenziertere Ebene der Studienbereiche zugrunde gelegt, ist die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern innerhalb des letzten Jahrzehnts sogar etwas stärker geworden: Über ein Drittel der Studierenden in Nordrhein-Westfalen müsste den Studienbereich wechseln, damit in jedem einzelnen Bereich eine Gleichverteilung zustande käme.

Die einzigen stärkeren Veränderungen des Frauenanteils sind in zwei kleineren Fächergruppen zu beobachten: Die Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* hat sich seit Anfang des letzten Jahrzehnts von einem geschlechterparitätischen in

Richtung eines mit deutlicher Mehrheit von Frauen studierten Bereichs bewegt – in NRW beträgt der Frauenanteil mittlerweile 64,6 %, bundesweit sieht es ähnlich aus. Auf der anderen Seite hat die Fächergruppe *Sport* anteilig Frauen verloren und wird in NRW nur noch von 34,0 % Frauen studiert; bundesweit liegt der Anteil etwas höher, aber auch hier geht die Tendenz weg von der Geschlechterparität.

AbsolventInnen nach Fächergruppen

Unter den AbsolventInnen sind die Frauenanteile in den meisten Fächergruppen zwischen 2001 und 2011 ähnlich wie bei den Studierenden stabil geblieben, auch wenn sie – entsprechend der allgemeinen Tendenz – über den Studentinnenanteilen liegen. Ausnahmen bilden die beiden bereits angeführten Fächergruppen *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* und *Sport*, in denen sich die bereits bei den Studierenden angeführten Auf- und Abwärtstendenzen zeitversetzt abbilden. Besonders wenig hat sich im letzten Jahrzehnt in den MINT-Fächergruppen getan: Hier stagnieren bundesweit die Frauenanteile der AbsolventInnen; in Nordrhein-Westfalen ist die Entwicklung in den *Ingenieurwissenschaften* nach einem anfangs dynamischeren Verlauf seit Ende des letzten Jahrzehnts sogar rückläufig. Für die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW zeigt sich, dass – wenn man nur die beiden Bestnoten („mit Auszeichnung“ und „sehr gut“) zugrunde legt – Frauen in mehreren Fächergruppen tendenziell weniger gute Noten erzielen, was vor allem auf Fächergruppen mit besonders hohem Frauenanteil zutrifft, wie etwa *Sprach- und Kulturwissenschaften* sowie *Kunst, Kunstwissenschaft*. Die Bestnote „mit Auszeichnung“ wird sogar in allen Fächergruppen außer *Sport* eher an Männer vergeben. Werden dagegen die drei besten Noten „mit Auszeichnung“ bis „gut“ zusammengefasst, dann liegen in den meisten Fächergruppen die Frauen vorne.

Promovierte und Habilitierte nach Fächergruppen

Die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in Bezug auf die abgeschlossenen Promotionen in den einzelnen Fächergruppen zeigt einen dynamischeren Verlauf – in Einklang mit der allgemeinen Tendenz eines steigenden Frauenanteils an den Promovierten. Gerade in Fächergruppen mit hohem Studentinnenanteil wächst bundesweit die Zahl der jährlich promovierten Frauen, während die Zahl der promovierten Männer sinkt oder stagniert. Dies ist für das letzte Jahrzehnt beispielsweise in der promotionsstarken Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften*

ten zu beobachten, in denen die jüngst promovierten Frauen mittlerweile eine Mehrheit bilden (56,1 %¹⁰). Auch in den *Sprach- und Kulturwissenschaften* promovieren inzwischen mehrheitlich Frauen (54,8 %). In den *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* stagniert die Zahl der jährlich promovierten Männer, Frauen überschreiten jedoch trotz einer steigenden Zahl an Promotionsabschlüssen bundesweit anteilig gerade einmal ein Drittel (36,1 %). In der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften*, in der der Promotion eine hohe Bedeutung zukommt, hat der Frauenanteil an den Promovierten (39,5 %) mittlerweile den Frauenanteil an den AbsolventInnen erreicht, in den *Ingenieurwissenschaften* bewegt er sich seit den letzten Jahren darauf zu (16,7 %), was zeigt, dass die Promotion in den MINT-Fächergruppen nicht die selektive Wirkung entfaltet wie in den anderen Fächergruppen.

Die Habilitation hat als Abschluss bundesweit vor allem in der Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* noch eine größere Bedeutung, hier zunehmend auch für Frauen. Allerdings liegt der Frauenanteil mit bundesweit 21,5 %¹¹ noch erheblich unter dem Frauenanteil bei den Promovierten. Gerade angesichts der Bedeutung der Habilitation im Hinblick auf eine spätere Klinikprofessur stellt sich dies als Karrierehemmnis für Frauen dar. In den *Sprach- und Kulturwissenschaften* gibt es immer noch eine beträchtliche, wenn auch sinkende Anzahl an Habilitationen insgesamt und einen steigenden Anteil an habilitierten Frauen (aktuell 38,6 %). In den MINT-Fächergruppen besitzt die Habilitation einen unterschiedlichen Stellenwert: In der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* hat die Habilitation ihre traditionell hohe Bedeutung zwar im Zuge der Einführung der Juniorprofessur verloren, dennoch gibt es noch einen beträchtlichen Anteil an Habilitationen, daher fällt auch der geringe Frauenanteil (16,0 %) weiterhin negativ ins Gewicht. In den *Ingenieurwissenschaften* hatte die Habilitation schon immer eine geringe Bedeutung, jedoch steigt neuerdings der Frauenanteil an den (wenigen) Habilitierten (auf inzwischen 18,4 %), was die Frage aufwirft, ob Frauen versuchen, durch das Erreichen einer weiteren Qualifikationsstufe ihre Chancen auf eine Professur zu erhöhen.

¹⁰ Die Frauenanteile an den Promovierten beziehen sich auf den aktuellen bundesweiten Dreijahresdurchschnitt 2009–2011.

¹¹ Die Frauenanteile an den Habilitierten beziehen sich auf den aktuellen bundesweiten Fünfjahresdurchschnitt 2007–2011.

1.2.2 Fachliche Segregation auf der Ebene des Hochschulpersonals

Im Gegensatz zur Stagnation der Geschlechterverhältnisse im Hinblick auf die Studienbeteiligung und die Studienabschlüsse lässt sich auf der Ebene des Personals in den meisten Fächergruppen eine erhöhte Beteiligung von Frauen ausmachen, wenn auch jeweils von einem unterschiedlichen Ausgangsniveau und mit unterschiedlichem Tempo. Allerdings wird die vertikale Segregation durch die horizontale nicht etwa aufgehoben: Der Professorinnenanteil liegt bundes- wie landesweit in allen Fächergruppen unter dem Frauenanteil der nächstunteren Statusgruppe und Qualifizierungsstufe.¹² Das Ausscheiden von Frauen auf dem Weg in eine Wissenschaftskarriere oder künstlerische Karriere gestaltet sich jedoch je nach Fächergruppe sehr unterschiedlich.

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

In den Fächergruppen mit hohem Frauenanteil lässt sich ein starker Rückgang von Frauen im Karriereverlauf beobachten: In den *Sprach- und Kulturwissenschaften* sinkt ihr Anteil von mehr als zwei Dritteln bei den Studierenden auf 56,5 % beim hauptamtlichen Personal im Mittelbau. Gleichzeitig zeichnen sich hier aber deutliche Erfolge einer höheren Beteiligung von Frauen auf der professoralen Ebene ab – der Frauenanteil ist in den letzten Jahren stark gestiegen und liegt an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW zwar immer noch deutlich unter denen der vorherigen Hierarchiestufen, aber immerhin bei über einem Drittel (36,6 %). Die Steigerungstendenz könnte allerdings aufgrund der – gemessen an den Studierendenzahlen – geringen Personalausstattung und -aufstockung an Grenzen stoßen.

Noch ausgeprägter ist der Befund des sinkenden Frauenanteils bei steigender Hierarchiestufe in der Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften*: Hier markiert die Diskrepanz zwischen einer Frauenmehrheit von fast zwei Dritteln innerhalb der Studierendenschaft und einer paritätischen Besetzung der hauptamtlichen Stellen im Mittelbau an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ebenfalls einen deutlichen anteiligen Rückgang. Auf der professoralen Ebene fällt der Frauenanteil dann noch einmal sehr stark ab (17,4 %). Zusätzlich ist zu beach-

¹² Diese Aussage bezieht sich auf den Bundes- und Landesdurchschnitt. Auf Hochschulebene können die Frauenanteile in den einzelnen Statusgruppen allerdings von dieser Verteilung abweichen.

ten, dass bei den Professuren der hohe Frauenanteil in den Gesundheitswissenschaften zu Buche schlägt (55,6%), während die ärztlich-medizinischen Professuren zum weitaus größten Teil von Männern besetzt sind, so etwa die klinisch-praktische Humanmedizin mit einem Frauenanteil von nur 12,0%.

In der Fächergruppe *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* findet der Bruch weniger stark zwischen der fast geschlechterparitätischen Studierendenebene und dem Frauenanteil am hauptamtlichen Personal des Mittelbaus (40,9%) statt. Ein Drop-out von Frauen deutet sich hier eher bei den Promovierten an, die nur noch einen Frauenanteil von 35,2% aufweisen, und nochmal auf dem Weg zur Ebene der Professuren, die nur noch zu 21,5% mit Frauen besetzt sind.

Die MINT-Fächergruppen bilden bezüglich der Beteiligung von Frauen auf der professoralen Ebene die Schlusslichter. Hier ist der Abstand zwischen den beiden Fächergruppen weniger groß als auf der Studierendenebene: Trotz in den letzten Jahren steigender Tendenz erreicht die Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* lediglich einen Frauenanteil von 13,6% bei den Professuren an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, in den *Ingenieurwissenschaften* sind es 9,9%. Auf der höchsten Besoldungsstufe sind es jeweils noch einmal weniger. Aufgeschlüsselt nach Fächern bzw. Lehr- und Forschungsbereichen zeigen sich ähnliche Differenzierungslinien wie bei den Studierenden: Die techniknahen Bereiche in beiden Fächergruppen weisen die niedrigsten Professorinnenanteile auf. So gibt es an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes in den *Ingenieurwissenschaften* nur 4,5% Professorinnen in der Elektrotechnik sowie 8,6% im Maschinenbau und der Verfahrenstechnik; innerhalb der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* sind 13,0% der Professuren in der Informatik und nur 7,8% derjenigen in der Physik mit einer Frau besetzt.

1.3 GESCHLECHTERGERECHTE HOCHSCHULEN – FORSCHUNGS- UND HANDLUNGSBEDARF

Abschließend sollen einige Befunde aus Teil A reflektiert werden, die Anschlussfragen aufwerfen und Forschungs- sowie Handlungsbedarf deutlich machen.

- *Habilitation und/oder Juniorprofessur als Karriereweg*: Die Habilitation war lange Zeit ein obliga-

Bemerkenswert ist, dass in den *Ingenieurwissenschaften* der Frauenanteil am hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal im Mittelbau (20,7%) mit dem Studentinnen- und Absolventinnenanteil fast gleichauf liegt. Dies stützt den Befund, dass in den Fächergruppen mit besonders niedrigem Frauenanteil die Selektion bereits vor bzw. mit der Studienwahl stattfindet, während die Aussichten auf einen Verbleib in der Wissenschaft für diejenigen Frauen, die ein Studium erfolgreich absolviert haben, vergleichsweise gut sind (vgl. Lind/Löther 2007). Allerdings halbiert sich auch hier auf dem Weg vom akademischen Mittelbau zur Professur der Frauenanteil noch einmal. Für die Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* sieht die Relation noch ungünstiger aus: Hier stehen 35,8% studierenden Frauen und 29,4% Frauen im Mittelbau nur 13,6% Professorinnen gegenüber.

MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung

Als fachlich hoch segregiert erweist sich eine Gruppe des Hochschulpersonals, die bislang wenig im Fokus der Aufmerksamkeit steht: die MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung (MTV). Im Durchschnitt liegt der Frauenanteil in Nordrhein-Westfalen derzeit bei über zwei Dritteln (67,1%). In fast allen Bereichen – Verwaltung, Bibliothek und Pflegebereich (Kliniken) – weist diese Personalgruppe bundes- wie landesweit Frauenanteile von über 70% auf. In der größten Gruppe, dem Verwaltungspersonal, sind in NRW 71,4% Frauen beschäftigt, beim Pflegepersonal sind es sogar 80,3%. Einzig der technische Support wird mehrheitlich von Männern erbracht – in Nordrhein-Westfalen liegt der Frauenanteil mit 37,4% noch einmal deutlich unter dem Durchschnitt der anderen Bundesländer (46,1%). Damit verläuft die Geschlechterungleichheit innerhalb des Verwaltungspersonals anhand ähnlicher Segregationslinien wie beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal.

torischer Schritt im idealtypischen Verlauf einer Wissenschaftskarriere. Allerdings zeigen die Befunde, dass vor allem Männer von diesem Qualifizierungsschritt Abstand nehmen. Bei Frauen ist die Entwicklung nicht so eindeutig zu beurteilen – so steigt gerade in Fächergruppen mit beson-

ders geringem Frauenanteil an den Professuren (*Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* und *Ingenieurwissenschaften*) die Zahl der habilitierten Frauen. Ob sich diese Strategie der Höherqualifizierung in einer höheren Chance niederschlägt, eine Professur zu erlangen, bleibt genauer zu untersuchen. Auch wenn die Juniorprofessur in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat, ist die Habilitation dadurch noch nicht vollständig abgelöst worden. In den Fächergruppen, in denen die Promotion zum Standard gehört – *Mathematik, Naturwissenschaften* sowie *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* – stellt die Habilitation offensichtlich immer noch einen Selektionsmechanismus im Hinblick auf eine Wissenschaftskarriere dar, der sich als Hürde für Frauen gestaltet. Auch die Tatsache, dass es unter den Professorinnen anteilig mehr Inhaberinnen einer Juniorprofessur gibt, als das bei den Männern der Fall ist, ist diskussionswürdig: Einerseits zeichnet sich hier ein Trend der zunehmenden Beteiligung von Frauen an der höchsten akademischen Karrierestufe ab, andererseits handelt es sich bei der Juniorprofessur um eine wenig abgesicherte und mit ständigen Leistungskontrollen verbundene Form der akademischen Beschäftigung. Daher bleibt zu beobachten, ob dieser Typ der Professur tatsächlich als Sprungbrett in eine höher besoldete und auf Dauer ausgerichtete Professur dient. Auch die Frage, inwieweit die Praxis bereits verbreitet ist, mit der Juniorprofessur eine Tenure-Track-Option zu verbinden und welche Folgen dies für Hochschulen und Wissenschaftskarrieren hat, verweist auf weiteren Forschungsbedarf.

- *Erhöhung des Frauenanteils an Professuren:* In der höchsten Statusgruppe sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert. Obwohl innerhalb eines Jahrzehnts (2001 bis 2011) eine dynamische Entwicklung an den Hochschulen des Landes stattgefunden hat und der Frauenanteil an den Professuren erhöht werden konnte, liegt er dennoch bei lediglich einem Fünftel, während der Männeranteil an Professuren dementsprechend 80 % beträgt. Der Frauenanteil an den Professuren ist somit noch enorm weit von der Geschlechterparität entfernt und bei Zugrundelegung der aktuellen Steigerung von 8,8 Prozentpunkten pro Dekade wäre die Parität erst im Jahr 2045 erreicht. Handlungsbedarf besteht hier in allen Hochschularten, aber insbesondere im Bereich der Klinikprofessuren fällt der Frauenanteil (13,9 %) gegenüber

einem paritätisch besetzten Mittelbau sehr stark ab. Hier stellt sich die Frage, welche Ausschlussmechanismen wirksam sind und wie ihnen wirkungsvoll begegnet werden kann.

- *Geschlechterungleichheiten auf der Leitungsebene der Hochschulen:* Die Ergebnisse der Erhebung zu den Leitungsebenen machen aufgrund des darin sichtbar werdenden niedrigen Frauenanteils den Handlungsbedarf auf Seiten der Hochschulleitungen sowie seitens der Politik sehr deutlich. Die Landesregierung hat im Koalitionsvertrag folgendes Ziel formuliert: „Der Frauenanteil in den Hochschulgremien soll deutlich erhöht werden“.¹³ Die Umsetzung dieses Ziels bis hin zu einer geschlechterparitätischen Besetzung der Leitungsgremien bringt unterschiedliche Konzepte und Herausforderungen mit sich. Am Beispiel des Hochschulrats, der den höchsten Frauenanteil im Vergleich zu anderen Hochschulleitungs- und Führungspositionen aufweist, wird deutlich, dass sich die gezielte Gewinnung externer Hochschulrätinnen förderlich auswirkt. Der nach wie vor sehr niedrige Frauenanteil an den DekanInnen zeigt Handlungsbedarf auf, wirft aber auch Forschungsfragen auf: Welche Mechanismen hindern Frauen daran, Leitungspositionen zu übernehmen und wie kann eine geschlechtergerechte Besetzung dieser Positionen ermöglicht werden? Die Befunde des Gender-Reports 2013, insbesondere von Teil C, machen bereits deutlich, dass es für eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung unabdingbar ist, zum einen den Anteil von Frauen auf Professuren aktiv zu erhöhen und zum anderen Quotierungsmöglichkeiten in Betracht zu ziehen, damit die geschlechtergerechte Trendwende in der Gremienbesetzung gelingen kann.
- *Personalstruktur an den Hochschulen und Hochschule als Arbeitsort:* Die deutliche Personalaufstockung im letzten Jahrzehnt hat vor allem zugunsten der Teilgruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen stattgefunden, die im Zuge dessen auch ursprüngliche Aufgaben der anderen Personalgruppen (sowohl aus dem MTV-Bereich als auch aus dem Aufgabenfeld der Professuren) übernimmt – bei gleichzeitiger Anforderung, die eigene Qualifizierung (Promotion oder Habilitation) voranzutreiben. Noch verstärkt durch die verbreitete Praxis der kurzen Befristung von Verträgen und die Abschaffung von Dau-

¹³ Vgl. NRWSPD – Bündnis 90/Die Grünen NRW 2012: 22.

erstellen sind so vor allem Hochschulkarrieren jenseits der Professur kaum mehr planbar und zunehmend weniger attraktiv. Die Auswirkungen dieser Entwicklungen sind zwar Gegenstand zahlreicher Studien zur Qualifizierungsphase (z. B. Lange-Vester/Teiwes-Kügler 2013; Bultmann 2008) und wissenschaftspolitischer Forderungen von gewerkschaftlicher Seite (vgl. z. B. den Herrschinger Kodex der GEW) wie auch von Seiten hochschulpolitischer AkteurInnen (HRK, Wissenschaftsrat), aber dabei müssen noch stärker als bisher Geschlechterperspektiven berücksichtigt werden.

- *MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung:* Die MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung stehen bislang nicht im Zentrum hochschulpolitischer Debatten. Der durchweg hohe Frauenanteil scheint sie zudem nicht als vordringliches geschlechterpolitisches Handlungsfeld auszuweisen. Gerade dies erweist sich jedoch bei näherer Betrachtung als verkürzte Schlussfolgerung. So handelt es sich hier um ein bezüglich der Tätigkeit, des Qualifikationsniveaus und der Geschlechterzusammensetzung heterogenes Beschäftigungsfeld, das nur deshalb als Einheit betrachtet wird, weil es traditionell als Statusgruppe dem wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Personal gegenübergestellt wird. Die hochschulpolitisch interessanten Themen dieser Personalgruppe sind nur durch eine genauere Betrachtung der einzelnen Untergruppen zu eruieren. In den ‚frauendominierten‘ Bereichen sind Problematiken wie die Unterbewertung von Arbeit und der damit einhergehende *Gender Pay Gap* zentral sowie Bemühungen für eine aktive Erhöhung des Männeranteils, beispielsweise im Pflege- und Verwaltungsbereich. In den ‚männerdominierten‘ Support-Bereichen geht es dagegen eher darum, Frauen ausschließende Praktiken in technischen Fachkulturen aufzudecken. Dies genauer zu untersuchen bleibt weiteren Analysen vorbehalten.

- *Geschlechterungleichheiten in den Fächergruppen:* Obwohl der durchschnittliche Studentinnenanteil sich bundes- wie landesweit inzwischen der Geschlechterparität annähert, unterscheiden sich die einzelnen Fächergruppen nach wie vor stark in ihrer Geschlechterzusammensetzung. So ist nur in wenigen Fächergruppen die Geschlechterparität erreicht, stattdessen sind die meisten Fächergruppen in allen Statusgruppen sehr unterschiedlich mit Männern und Frauen besetzt. Handlungsbedarf besteht nicht nur hinsichtlich der Fächer, in denen Frauen bei den Studierenden in der Minderheit sind. Auch die Fächergruppen mit hohem Frauenanteil haben einen starken Drop-out (bezogen auf die wissenschaftliche Hochschullaufbahn) zu verzeichnen. Daher ist in weiteren Forschungen zu überprüfen, ob die Konzentration der gleichstellungsbezogenen Förderangebote auf die MINT-Fächer noch angemessen ist (vgl. Harmeier 2012: 47) und inwiefern unterschiedliche Fachkulturen bei der Planung von Förderangeboten berücksichtigt werden können (vgl. Schlüter/Harmeier 2012: 50).
- *Geschlechterungleichheiten auf der Ebene der einzelnen Hochschulen:* Die Analyse nach Hochschulebene liefert für die vertikale und horizontale Segregation differenzierte Befunde. So zeigt sich, dass gerade die fachlich einschlägigen Ausbildungsstätten hoch segregiert sind. Auch sind die Frauenanteile innerhalb der verschiedenen Statusgruppen und Qualifizierungsstufen, die auf der Ebene des Landesdurchschnitts mit jeder höheren Stufe niedriger ausfallen, auf Hochschulebene teilweise völlig entkoppelt: Niedrige Studentinnenanteile schließen im Einzelfall vergleichsweise hohe Professorinnenanteile nicht aus. Dies zeigt, dass Gleichstellungspolitik hier Akzente setzen kann, um geschlechterstereotype Verteilungen, die der fachlichen Schwerpunktsetzung der Hochschulen zu entsprechen scheinen, im Qualifizierungsverlauf zu durchbrechen.

2 GLEICHSTELLUNGSPRAKTIKEN: LANDES- UND HOCHSCHULWEITE INTERVENTIONS- UND STEUERUNGSMASSNAHMEN

Eine Veränderung der Geschlechterhierarchien innerhalb der Hochschule und eine gezielte Erhöhung der Frauenanteile in der Wissenschaft bilden die Ausgangspunkte vielfältigen Engagements an den Hochschulen, wie in Teil B des Gender-Reports 2013 deutlich wird. Hierbei nehmen die zentralen Gleichstellungsbeauftragten an den 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nach wie vor die Schlüsselrolle bei der Initiierung und Umsetzung hochschulweiter Gleichstellungsprojekte und -maßnahmen ein. Darüber hinaus lässt sich feststellen, dass sich Hochschulleitungen vermehrt mittels neuer Steuerungsorgane und -instrumente für geschlechtergerechtere Hochschulen einsetzen.

Dies wird aktuell auf Hochschulebene bspw. an der Einrichtung von Stabsstellen oder Prorektoraten für Gender sowie auf Landesebene durch die Schaffung des Gleichstellungsforums¹⁴ deutlich. Im Rahmen des Gender-Reports 2013 wird der Fokus auf die Ziel- und

¹⁴ Zur landesweiten Gleichstellungssteuerung wurde 2012 das Gleichstellungsforum eingerichtet, in dem VertreterInnen aus den Landesrektorenkonferenzen (LRK) der Fachhochschulen, Universitäten und Kunsthochschulen, der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKof) sowie des MIWF NRW über Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen beraten.

Leistungsvereinbarungen IV zwischen den Hochschulen und dem Land, auf die aktuellen Frauenförderpläne auf der Basis des Landesgleichstellungsgesetzes, auf die Schaffung familienfreundlicher Hochschulen durch Kinderbetreuungs- und Beratungsangebote sowie auf die Einführung neuer Gleichstellungsstrukturen gerichtet.

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse, dass verstärkt fundiertes Gleichstellungswissen in Steuerungs- und Entscheidungsprozesse einbezogen wird und Gleichstellungsarbeit durch vielfältige Projekte und Maßnahmen auf zentraler und dezentraler Ebene unterstützt wird. Bezogen auf die Entwicklung eines Gleichstellungskonzepts im Rahmen des Professorinnenprogramms, der Erstellung der DFG-Gleichstellungsstandards, der Entwicklung von Ziel- und Leistungsvereinbarungen oder der Verabschiedung von Frauenförderplänen sind die verantwortlichen Akteurinnen und Akteure vermehrt auf eine konstruktive Zusammenarbeit angewiesen und die gleichstellungspolitische Arbeit wird bzw. ist insbesondere an den Universitäten bereits Teil des Wissenschafts- und Hochschulmanagements.

2.1 ZIEL- UND LEISTUNGSVEREINBARUNGEN

Ziel- und Leistungsvereinbarungen sind ein zentrales Instrument, um Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen zu fördern und Gender-Aspekte als Querschnittsthemen in Hochschulsteuerung und -entwicklung zu verankern. Bereits die Verständigungsprozesse innerhalb der Hochschule, die vor den vertraglich fixierten Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Wissenschaftsministerium stehen, haben gleichstellungspolitisch eine hohe Relevanz. Denn die erforderlichen Kommunikationsprozesse zwischen den verschiedenen Hochschulebenen und -akteurInnen können die Bewusstseinsbildung und die Sensibilisierung für Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern fördern und zur Veränderung der Hochschul- und Geschlechterkultur beitragen.

Die Ziel- und Leistungsvereinbarungen als Übereinkünfte zwischen dem Wissenschaftsministerium und den nordrhein-westfälischen Hochschulen benennen

verstärkt gleichstellungspolitische Strategien und Interventionen der Hochschulen mit konkreten Zielvorgaben und festen Realisierungszeiträumen.¹⁵ Hier ist im Vergleich zu den ZLV III und den Ergebnissen des Gender-Reports 2010 eine positive Entwicklung festzustellen. Denn solange die Zielerreichung nur schwer messbar ist, wenn keine Zielwerte, die bis zu einem festgelegten Zeitpunkt umgesetzt sein müssen, in den ZLV vereinbart werden, sind auch finanzielle Konsequenzen durch das Wissenschaftsministerium nur schwer legitimierbar (vgl. hierzu auch In der Smitten/Jaeger 2012: 85f.).

Die ZLV der dritten Generation wurden insbesondere an den Fachhochschulen dazu genutzt, personelle,

¹⁵ Vgl. hierzu die Synopse „Regelungen zu Geschlechteraspekten in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Universitäten und Fachhochschulen (ZLV IV 2012–2013) und der Kunst- und Musikhochschulen (ZLV 2010–2015)“ im Anhang.

räumliche und finanzielle Ausstattungen der Gleichstellungsbüros zu vereinbaren (vgl. Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 114–121). Die Mittelverteilung für Gleichstellungsaktivitäten spielt in den aktuell gültigen ZLV IV fast keine Rolle mehr. Das Wissenschaftsministerium initiierte als eine Konsequenz aus dem Gender-Report 2010 und dem Gender-Kongress 2011 das „Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen“ (Laufzeit 2012 bis 2014). Durch dieses Förderprogramm mit einem Gesamtvolumen von drei Millionen Euro erhalten die Hochschulen einen jährlichen Sockelbetrag für die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten, dessen jeweilige Höhe sich an der Hochschulgröße orientiert (vgl. Pressemitteilung MIWF 2012). Dadurch können vor allem kleinere Hochschulen – insbesondere die Kunsthochschulen – ihre Gleichstellungsarbeit systematischer und professioneller aufstellen, wohingegen größere Universitäten zum Teil weniger Mittel für Gleichstellungsarbeit zur Verfügung haben. Die Universitäten stehen damit vor der Herausforderung, die Qualitätsstandards, die schon erreicht wurden und die im Rahmen von DFG oder BMBF-Programmen erforderlich sind, zu halten.

Ebenso führte das Wissenschaftsministerium zur Stärkung der Gender-Forschung einen Passus im Rahmen der ZLV IV ein, durch den die Hochschulen Professuren mit einer Gender-Denomination festschreiben bzw. im Rahmen der Vereinbarung neue Professuren

mit einer Gender-Denomination einrichten können. Positiv ist, dass hierdurch HochschulakteurInnen (insbesondere die Hochschulleitung und die Fakultätsleitungen) konzeptionelle Überlegungen über Gender-Professuren entwickeln und zudem Gender Studies und Gender-Module oder Forschungszentren in den einzelnen Disziplinen verankern bzw. initiieren können. Dennoch sind trotz fester Vereinbarungen mit dem Wissenschaftsministerium in der Laufzeit der aktuellen Ziel- und Leistungsvereinbarungen Professuren mit einer Gender-Denomination gestrichen und damit nicht aktiv durch die Hochschule gesichert worden. Hieran zeigt sich, dass auch eine schriftliche Vereinbarung im Rahmen der ZLV kein gleichstellungspolitischer Garantieschein ist. Insbesondere aufgrund der Streichung von in den ZLV IV festgeschriebenen Gender-Professuren stellt sich die dringliche Frage, wie verbindlich Ziel- und Leistungsvereinbarungen für die Hochschulen sind. Es erscheint unerlässlich, dass diese mit positiven Anreizen bei Zielerreichung, aber umgekehrt auch mit Konsequenzen bzw. Sanktionen bei Zielverfehlung verbunden werden müssen. Handlungsbedarf besteht darüber hinaus vor allem bei der Verankerung von Gender-Professuren an allen nordrhein-westfälischen Hochschulstandorten sowie in allen Fachdisziplinen.

Ein weiterer zentraler Punkt, der in den ZLV IV geregelt wurde, bezieht sich auf die Verbindlichkeit und Fortschreibung der Frauenförderpläne.

2.2 FRAUENFÖRDERPLÄNE – GLEICHSTELLUNGSPLÄNE

In den Hochschulen sind die dezentralen Gleichstellungsbestrebungen der einzelnen Fachbereiche und Fakultäten in den Frauenförderplänen¹⁶ (FFP) nach dem LGG NRW verbindlich zu regeln und für drei Jahre mit konkreten Maßnahmen zu verknüpfen.

Die Hochschulen, die über gültige Frauenförderpläne verfügen, unterscheiden sich sowohl nach Universitäten, Fachhochschulen und Kunst- und Musikhochschulen als auch, in ihrer Konkretheit und Ausführlichkeit, von Hochschule zu Hochschule. Aber auch innerhalb einer Hochschule können die Pläne von Fachbereich zu Fachbereich differieren. In der Argu-

mentationslogik verweisen Fachbereiche nicht selten auf die Hochschulleitung, die die Verantwortung für den Abbau der strukturellen Nachteile trage, oder sie betonen die Notwendigkeit eines gesellschaftlichen Umdenkens als Voraussetzung für Geschlechtergerechtigkeit auf Hochschulebene.

Die Fakultäten/Fachbereiche, die sich ihrer Gleichstellungsverantwortung stellen, haben zahlreiche Maßnahmen und Initiativen für unterschiedliche Zielgruppen gestartet bzw. fortgesetzt. Die Maßnahmen lassen sich nach Zielsetzungen und -gruppen in fünf Bereiche untergliedern: Es handelt sich dabei um Maßnahmen zum Aufdecken und zum Abbau strukturbedingter Nachteile (1), um Maßnahmen für Studierende (2), Maßnahmen zur Nachwuchsförderung (3), Maßnahmen für Mitarbeitende in Technik, Verwaltung, Pfl-

¹⁶ Ein nicht unerheblicher Teil der Hochschulen hat sich entschieden, den Begriff „Frauenförderplan“ durch „Gleichstellungsplan“ zu ersetzen, um zu verdeutlichen, dass es vorrangig um die Schaffung geschlechtergerechter Strukturen geht.

ge (4) und um Integrationsmaßnahmen von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre (5).

Bei den aufgeführten Maßnahmen an Hochschulen mit technischen Studienschwerpunkten werden insbesondere vielfältige Angebote für Studierende genannt. Durch die nach wie vor sehr niedrigen Frauenanteile auf allen Stufen des Wissenschaftssystems in den Natur- und Ingenieurwissenschaften konzentrieren sich diese Fachbereiche auf die Ansprache von Schülerinnen, um sie für ein Studium zu gewinnen, sowie auf monoedukative Lernangebote und frauenspezifische Tutorien und Mentoringprogramme, um Schülerinnen den Einstieg ins Studium zu erleichtern. Fachbereiche mit einem hohen Studentinnenanteil, insbesondere in Studienfächern der Sozialen Arbeit, entwickeln hingegen Strategien und Projekte, um gezielt Schüler als Studenten zu gewinnen. Für die Zielgruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen werden durch spezielle Veranstaltungen Karrierebilder sichtbar gemacht und die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule aufgezeigt. Zudem werden sie ermutigt, an Fortbildungs- und Qualifizierungsangeboten teilzunehmen und sich Soft Skills für ihre wissenschaftliche Laufbahn anzueignen. Die Maßnahmen für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung fallen dagegen eher gering aus und beschränken sich in der Regel auf die gesetzlichen Vorgaben des LGG, des AGG und auf die hochschulinternen Regelungen, die bereits in den Rahmenplänen zur Gleichstellung von Frau und Mann aufgeführt sind. Augenscheinlich befindet sich die Zielgruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung nicht im Fokus der Hochschulen, sodass es in den Frauenförderplänen der Fachbereiche/Fakultäten, zentralen Einrichtungen und besonders der Hochschulverwaltungen an konkreten Zielvorgaben mangelt, um die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer in diesen Bereichen geschlechtergerecht auszugestalten und bestehende Ungleichheiten abzubauen. Maßnahmen zur Förderung und Integration der Gender-Forschung umfassen häufig Veranstaltungs-

und Vorlesungsreihen sowie Qualifizierungsarbeiten zu Gender-Themen.

Das Ergebnis der Auswertung der Laufzeiten der FFP zeigt, dass im August 2013 nur etwa die Hälfte der Frauenförderpläne gültig war. Ein Großteil der Pläne (46,4 %) befindet sich nach Aussagen der Gleichstellungsbüros und der Hochschulleitungen im Fortschreibungsprozess und soll erst bis zum Ende der Laufzeit der ZLV IV verabschiedet und veröffentlicht werden (Ende 2013), d. h., entgegen der gesetzlichen Regelung des LGG, die Frauenförderpläne alle drei Jahre fortzuschreiben, werden die Fristen der ZLV IV berücksichtigt.¹⁷ Die nicht fristgerechte Fortschreibung der Frauenförderpläne ist ein gleichstellungspolitisches Problem. Hier besteht Klärungs- und Handlungsbedarf. Es wird deutlich, dass insbesondere ein nicht unerheblicher Teil der Leitungen der Fakultäten/Fachbereiche als die „Dienstkräfte mit Leitungsfunktion“, die nach dem Landesgleichstellungsgesetz (§ 1 Abs. 3) für die „Umsetzung dieses Gesetzes“ zuständig sind, ihrer gesetzlichen Pflicht nicht entsprechend nachkommt. Hier gilt es zukünftig, stärker einen gleichstellungspolitischen Austausch mit den Dekaninnen/Dekanen anzustreben, da die Umsetzung von strukturellen Maßnahmen zur Gleichstellung und zur Förderung von Wissenschaftlerinnen auf ihrem Weg bis zur Professur unabdingbar auch auf Fakultäts-/Fachbereichsebene zu erfolgen hat.

Ein erheblicher Teil der Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne zum Abbau strukturbedingter geschlechtsspezifischer Nachteile bezieht sich auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium und den Ausbau von Kinderbetreuungs- sowie Beratungsangeboten, da Frauen nach der Familiengründung nach wie vor mehrheitlich die Hauptverantwortung im familiären Bereich tragen.

¹⁷ Im Rahmen der ZLV IV wurde zur Erhöhung der Verbindlichkeit der Frauenförderpläne eine Malus-Regelung eingeführt, die greift, wenn die Frauenförderpläne bis zum 31.12.2013 durch die Fakultät/Hochschule nicht vorgelegt werden.

2.3 FAMILIENFREUNDLICHE HOCHSCHULEN: KINDERBETREUUNGS- UND BERATUNGS-ANGEBOTE

Der Ausbau der Kinderbetreuungsangebote und die Beratung der Hochschulbeschäftigten und Studierenden zu Fragen der Vereinbarkeit sind wichtige Schritte, um langfristig eine familienfreundliche Lern- und

Arbeitskultur sowie Rahmenbedingungen für eine ausgewogene Work-Life-Balance zu schaffen. Insgesamt gibt es aktuell 136 Angebote zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit an Hochschulen, die in der

Datenbank Kinderbetreuungsangebote an nordrhein-westfälischen Hochschulen gelistet werden (113 Angebote zur Kinderbetreuung und 23 Beratungs- und Service-Angebote), d. h., 32 Hochschulen in NRW bieten bereits eine Betreuungsform an. Die Zahl der Betreuungsangebote ist im Zeitraum von 2003 bis 2013 zudem um gut 1.000 Plätze gestiegen (+56 Prozent), was eine positive Entwicklung aufzeigt (insbesondere wurden mehr Plätze für Kinder im Alter von null bis sechs Jahren geschaffen, wodurch vielen Eltern eine arbeits- bzw. studienplatznahe Betreuung ihrer Kinder ermöglicht wird).

Die aktuelle Zahl an Kinderbetreuungseinrichtungen und die Zunahme der Betreuungsplätze zeigen, dass sich an den Hochschulen einiges verändert, um die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf zu erleichtern. Dennoch nutzen Hochschulen augenscheinlich ihr Potenzial zum Ausbau familienfreundlicher Hochschulen noch zu wenig, sodass die Berücksichtigung von Familie weiterhin zu gering ausfällt (vgl.

Bihler/Langer/Müller 2010, Metz-Göckel/Lind 2013). Begutachtungen und Zertifizierungen, wie sie bspw. durch das *audit familiengerechte hochschule* angestoßen werden, können dazu beitragen, Verbesserungs- und Ausbaumöglichkeiten für die Hochschulen sichtbar zu machen sowie Qualitätsstandards für familiengerechte und familienfördernde Hochschulen zu entwickeln.

Auch ist es Aufgabe der Politik, Familienfreundlichkeit zu fördern, diese als einen zentralen Erfolgsfaktor für die Hochschulen deutlich zu machen und die bisherigen Rahmenbedingungen zu verbessern. Der Start einer Hochschulgruppe der Aktionsplattform Familie@Beruf.NRW auf Initiative des Familienministeriums und des Wissenschaftsministeriums NRW im Oktober 2013 sowie der Entschließungsantrag des nordrhein-westfälischen Landtags vom Dezember 2011¹⁸ machen deutlich, dass landespolitisch die Familienfreundlichkeit der Hochschulen in den Blick gerückt ist.

¹⁸ Vgl. www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD15-3522.pdf.

2.4 GLEICHSTELLUNGSSTRUKTUREN UND -MASSNAHMEN

Die Gleichstellungsstrukturen und -maßnahmen umfassen mindestens drei Ebenen: die Hochschulebene, die Landesebene und die Bundesebene. Auf allen drei Ebenen gibt es eigene Programme und Initiativen, die im Regelfall über die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in der Hochschule miteinander verknüpft werden, so z. B. die DFG-Gleichstellungsstandards, das Professorinnenprogramm oder das Landesprogramm Geschlechtergerechte Hochschulen. Dabei haben die Hochschulreformprozesse der letzten Jahre – einschließlich der Einführung neuer Steuerungsinstrumente – die Gleichstellungspraxis an den Hochschulen verändert. Gleichstellung gewinnt vermehrt an Relevanz und auch Hochschulen, die bisher wenige Anstrengungen in diesem Bereich unternommen haben, erkennen zunehmend, dass fundierte Gleichstellungskonzepte und damit eine umfassende, systematische Gleichstellungsarbeit vor Ort ein Wettbewerbsvorteil im Hochschulbereich sind und zur Profilbildung der Hochschule beitragen können.

Jedoch gibt es nach wie vor große Unterschiede zwischen den Hochschulen und Hochschularten. So konnte zwar die Gleichstellungsarbeit an einzelnen Kunsthochschulen gestärkt werden, diese bilden je-

doch diesbezüglich nach wie vor das Schlusslicht nach Hochschulart: Differenziert entfällt der größte Anteil der Gleichstellungsprojekte auf die Universitäten (72,1%), gefolgt von den Fachhochschulen (23,6%), wohingegen nur 1,4% aller Gleichstellungsprojekte an den Kunsthochschulen durchgeführt werden.¹⁹ Insgesamt werden an den nordrhein-westfälischen Hochschulen über 650 hochschulweite und fakultäts- bzw. fachbereichsspezifische gleichstellungspolitische Maßnahmen und Projekte angeboten (Stand August 2013).²⁰ Es zeigt sich also, dass an den Hochschulen vielfältige Initiativen gestartet und Projekte geschaffen wurden, die dazu beitragen sollen, Geschlechtergerechtigkeiten abzubauen und insbesondere die Chancen von Frauen in Hochschule und Wissenschaft zu verbessern. Allerdings kann als ein zentrales Ergebnis festgehalten werden, dass nach wie vor die Hochschulgröße und der Hochschultyp die Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten, die initiierten Gleichstellungsprojekte und die Struktur der Gleichstellungsarbeit maßgeblich beeinflussen.

¹⁹ Die anderen knapp 3% beziehen sich auf Gleichstellungsprojekte an den privaten, kirchlichen sowie Verwaltungshochschulen in NRW, die im Gender-Report 2013 nicht weiter betrachtet werden.

²⁰ Vgl. hierzu die Datenbank www.gleichstellung-hochschulen.nrw.de.

Gleichstellungsbeauftragte arbeiten durch die Veränderungen im Hochschulbereich aktuell verstärkt im Kontext der Hochschulentwicklung. Darüber hinaus implementieren Hochschulen – und hier insbesondere die Universitäten – verstärkt neue Steuerungsorgane auf Hochschulleitungsebene. Insbesondere an fünf Universitäten (Aachen, Dortmund, Düsseldorf, Duisburg-Essen und Köln) arbeiten Stabsstellen, Prorektorate oder Funktionsstellen in der zentralen Verwaltung, die Gleichstellungsaspekte in die strategische Planung der Hochschule, die operative Umsetzung und in Kontrollaufgaben implementieren. Hier kann von einem „Steuerungsdreieck“ aus Gender-Prorektorat, Gleichstellungsbeauftragter und Stabsstelle gesprochen werden. Aktuell werden dabei Gender Mainstreaming und Diversity Management wechselseitig aufeinander bezogen.

Neue Gleichstellungsstrukturen an den Hochschulen können die Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen und -effekten an den Hochschulen fördern. Durch eine effektive enge Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsbüro, Gender-Stabsstellen und Prorektoraten für Gender können gleichstellungspolitische Handlungsspielräume durch Synergien produktiv ver- und gestärkt werden. Dennoch erschwert die „Vielgestaltigkeit“ gegenwärtig noch den Austausch zwischen den AkteurInnen der Gleichstellungspolitik.

Zudem entstehen Konfliktlagen um Aufgaben- und Funktionsabgrenzung, Entscheidungskompetenzen und Ressourcen“ (Löther/Vollmer/Mosel 2012: 1). Auch gibt es keine einheitliche Wissensbasis, sodass sich die GleichstellungsakteurInnen die benötigten Kompetenzen für die Gleichstellungspraxis vor Ort vielfach nach eigenem Ermessen bzw. durch Informationsbeschaffung und Erfahrungsaustausch mit anderen GleichstellungspraktikerInnen aneignen. Demnach scheint es unerlässlich, die Funktionen und Tätigkeitsbereiche der verschiedenen Akteurinnen und Akteure klar zu definieren und Strukturen der Vernetzung, Kommunikation und Kooperation einzuführen, um unverbundene, konkurrierende und sich behindernde Doppelstrukturen auszuschließen und die vorhandene Gender-Expertise effektiv zu nutzen.

Die Analyse der Gleichstellungspraxis an den Hochschulen zeigt, dass die Umsetzung einer geschlechtergerechten Hochschulkultur weiterhin struktureller Anpassungen, verbindlicher Vorgaben und individueller Gender-Sensibilisierungen bedarf. Ebenso sollten gesetzliche Vorgaben mit flankierenden Anreizen und Sanktionen verbunden werden, um gleichstellungspolitischen Bestrebungen mehr Wirksamkeit und Verbindlichkeit beizumessen und die GleichstellungsakteurInnen in ihren Aufklärungs- und Aushandlungsprozessen in den Hochschulen zu stärken.

3 DER WEG ZUR PROFESSUR: WISSENSCHAFTSKARRIEREN UND BERUFUNGSVERFAHREN

In Teil C des Gender-Reports 2013 stehen die spezifischen Bedingungen von Frauen und Männern auf dem Weg zur Professur im Mittelpunkt. Im Folgenden werden die Ergebnisse zu Wissenschaftskarrieren und Berufungsverfahren aus den drei durchgeführten Untersuchungen umfangreich zusammengefasst: der explorativen Vorstudie, der Online-Befragung aller nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren sowie den ExpertInnen-Interviews mit HochschulakteurInnen.

Die zentralen Erkenntnisse werden unter den Fragestellungen „Welche Faktoren begünstigen bzw. verhindern ein Gelingen insbesondere von weiblichen Wissenschaftskarrieren?“ und „Wie müssen Berufungsverfahren gestaltet sein, damit mehr Wissenschaftlerinnen auf Professuren berufen werden?“ überblicksartig zu-

sammengefasst. Dabei werden auch Wege und Instrumente aufgezeigt, wie die „gläserne Decke“, an die – das bestätigen die Ergebnisse – viele Frauen im Laufe ihrer Karriere stoßen, sichtbar gemacht und durchbrochen werden kann. Denn noch immer ist der Anteil von Frauen in den Toppositionen des Wissenschaftsbetriebs gering. Durch die Bildungsexpansion haben sich zwar die Bildungschancen für Frauen und Männer angeglichen und für Frauen deutlich verbessert. Mit steigender Qualifikationsstufe gibt es dennoch weiterhin einen deutlichen Geschlechterunterschied, besonders im Wissenschafts- und Hochschulsystem. Hier macht sich die *Leaky Pipeline* bemerkbar: Der Weg nach oben hat undichte Stellen. Die Untersuchungen in Teil C haben den Blick auf diese *Leaky Pipeline* gerichtet und versuchen zu verorten, wo und warum diese „löchrige“ Pipeline für Frauen existiert.

Gesellschaftliche Geschlechterordnungen und -zuschreibungen struktureller und kultureller Art bilden ebenso ein wichtiges Strukturmoment von Organisationen, wie Individuen und Organisationen gesellschaftliches Leben verändern und gestalten. Die durchgeführten Untersuchungen zeigen unverkennbar, dass sowohl persönliche und gesellschaftliche als auch hochschulstrukturelle Gründe für die nach wie

vor sehr langsam voranschreitende geschlechtergerechte Beteiligung von Frauen am Wissenschaftssystem existieren. Hieraus ergibt sich, dass sich je nach Betrachtung der persönlichen/individuellen oder strukturellen/organisationalen Aspekte einer Wissenschaftskarriere unterschiedliche Faktoren als förderlich oder hinderlich erweisen.

3.1 FÖRDERLICHE UND HINDERLICHE FAKTOREN FÜR WISSENSCHAFTSKARRIEREN

Im Folgenden werden die Zusammenhänge von Geschlechterordnungen, -zuschreibungen und dem Wissenschaftssystem auf der individuellen sowie der institutionellen Ebene erläutert und insbesondere Faktoren für das Gelingen von Wissenschaftskarrieren (von Frauen) abgeleitet. Dabei ist zu beachten, dass zwar zunächst vorrangig die individuelle Ebene und im Anschluss die institutionelle Ebene fokussiert werden, sich aber strukturelle und gesellschaftliche Probleme auf beiden Ebenen zeigen und sich gegenseitig verstärken können.

3.1.1 Individuelle Ebene: Selbstkonzept, Selbstwirksamkeit, Selbstwahrnehmung

Mit Blick auf die persönliche/individuelle Ebene zeigen die Untersuchungsergebnisse, dass insbesondere das Selbstkonzept der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einen entscheidenden Einfluss auf deren Karriere hat. In den qualitativen Erhebungen wird von den Befragten wiederholt auf den Zweifel an der eigenen Passfähigkeit hingewiesen sowie die Ermutigung und damit Anerkennung der Leistungsfähigkeit durch Doktormutter/Doktorvater sowie Vorgesetzte oder KollegInnen als förderlich betont. Dies gilt auch für die Berufung auf eine Professur. Hierbei macht sich ein deutlicher Geschlechterunterschied bemerkbar: Für 27,1 % der befragten Professorinnen hatte die Spiegelung ihrer eigenen Fähigkeiten, Leistungen – die Ermutigung und Aufforderung durch Dritte – eine höhere Bedeutung zur Herausbildung des Karriereziels Professur als für die befragten Professoren (13,7 %). Für Wissenschaftlerinnen besitzt die Zuschreibung der Professorabilität durch andere demnach eine quantitativ deutlich höhere Relevanz als für Wissenschaftler. Denn während bei Wissenschaftlern die Überzeugung von der eigenen professoralen Fähigkeit im Selbstbild früher verankert ist, nennen Wissenschaftlerinnen die externe Motivation im Laufe ihrer wissenschaftlichen

Tätigkeit als größten Impuls für die Herausbildung des Berufswunsches Professorin.

Netzwerke und Beschäftigungsverhältnisse

Die möglichst frühzeitige Einbindung in Netzwerke spielt eine bedeutende Rolle, da die dort geknüpften Kontakte sowohl die eigene Sichtbarkeit in der Scientific Community erhöhen als auch einen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen ermöglichen. Der Eintritt in diese Vernetzungen stellt für Frauen eine größere Herausforderung dar – nicht zuletzt, da sie hier großteils (immer noch) in Männerdomänen vordringen und aufgrund der Zugehörigkeit zur weiblichen Genus-Gruppe per se als „Andere“ gelten. Auch scheinen insbesondere Männer stärker als Frauen durch ihre Dissertationsbetreuenden in wichtige Netzwerke eingeführt und Teil informeller Seilschaften zu werden. Da aber von den Befragten gelungene Netzwerkbildungen durchweg als der entscheidendste Erfolgsfaktor für eine Hochschulkarriere beurteilt werden und die befragten ProfessorInnen (sowohl Männer als auch Frauen) rückblickend eine gute Förderung durch Doktormutter/Doktorvater und eine starke Vernetzung als Erfolgsfaktor angegeben haben, ist es wichtig, hier anzusetzen. MentorInnen, Dissertationsbetreuende und Vorgesetzte können als unterstützende TüröffnerInnen fungieren. Ein Gefühl der Fremdheit in der Wissenschaft kann für beide Geschlechter in einer bildungsfernen sozialen Herkunft begründet sein (vgl. Möller 2013). Fremdheitsempfinden aufgrund des Geschlechts wird jedoch fast ausschließlich von Frauen benannt. Dies zieht sich durch die gesamte Hochschullaufbahn: Es ist sowohl im Studium als auch während der Tätigkeit im wissenschaftlichen Mittelbau, in Berufungsverfahren und in der Berufstätigkeit als Hochschullehrerin präsent. Als förderlich für eine Wissenschaftskarriere erweist sich auf der individuellen Ebene insbesondere eine frühe Tätigkeit in Wissenschaft und Hochschule, bspw. als studentin-

sche oder wissenschaftliche Hilfskraft, da hierdurch die Vertrautheit mit Hochschulstrukturen erhöht, Kenntnisse erweitert und habituelle Regeln und Riten erlernt werden (können). Zudem zeigt sich, dass im weiteren Verlauf eine kontinuierliche Beschäftigung in der Wissenschaft von zentraler Bedeutung ist. So lautet das wichtigste Ergebnis aus der Online-Erhebung zu der Frage, wodurch den Professorinnen und Professoren bewusst wurde, dass sie HochschullehrerIn werden könnten, dass durch den Vergleich mit anderen („die kochen auch nur mit Wasser“) Fremdheitsgefühle abgebaut und das Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten gestärkt werden konnten. Von hoher Relevanz sind folglich eigene Erfahrungen in Hochschule und Wissenschaft (und somit bspw. Kenntnisse der Hochschulstrukturen und -kulturen) auch jenseits fachlicher Qualifizierung. Die aktuell stärker prekarisierten Beschäftigungsverhältnisse im Wissenschaftssystem erweisen sich im persönlichen Lebensverlauf und im Kontext der Wissenschaftsbiografie als kontraproduktiv. Kurzfristige Beschäftigungszeiten, fehlende Perspektiven für Weiterbeschäftigungen und hohe Arbeitsanforderungen durch kurzzeitig befristete Projektstellen können zu erheblichen Belastungen führen. Die Ergebnisse veranschaulichen, dass eine Wissenschaftskarriere mit vielen Hürden und Stolpersteinen verbunden ist, sodass WissenschaftlerInnen immer wieder zwischen einem Aussteigen oder Weitermachen, einem Aushalten oder Umorientieren abwägen müssen.

Elternschaft/Partnerschaft und Mobilität

Die Frage des Aussteigens oder Weitermachens stellt sich für Frauen und Männer gerade vor dem Hintergrund der Familienplanung, da die Phase der Familiengründung – vor allem für Frauen – meist parallel zur Qualifikationsphase verläuft. Trotz einer zunehmenden Auflösung der traditionellen Rollenverteilung in den Familien zeigt sich in den Befragungsergebnissen, dass die Hauptverantwortung für die Kindererziehung und -versorgung noch immer mehrheitlich bei den Frauen liegt. Diesem Umstand wird jedoch im beruflichen Wissenschaftsbereich kaum Rechnung getragen. Vielmehr sind hier Kindererziehung und Familientätigkeit ein schwieriges Thema, das der eigenen Reputation in der Wissenschaft schaden kann. Dadurch ist eine doppelte Leistung gefordert, die eine zusätzliche Belastung darstellt: Kindererziehungs- und Familienarbeit müssen neben der Arbeit für die Wissenschaft erledigt, gleichzeitig jedoch überdeckt werden. Auch auf die im Wissenschaftsbetrieb erforderliche Mobi-

lität wirkt sich Elternschaft geschlechterdifferently aus. Begründet wurden Mobilitätseinschränkungen von zahlreichen Professorinnen (43,8%), aber nur von wenigen Professoren (16,7%) mit den Schwierigkeiten bei der Organisation der Kinderbetreuung. Die Herausforderung der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft muss im Regelfall nach wie vor individuell bewältigt werden – und ist dabei nur mit viel Organisation, Unterstützung aus dem privaten Umfeld und guter Selbststeuerung zu meistern. Doch nicht nur Elternschaft, sondern auch Partnerschaft ist für das Gelingen bzw. Scheitern einer Wissenschaftskarriere ein relevanter Faktor. Durch die hohen Mobilitätsanforderungen und die zunehmende Internationalisierung der Wissenschaft werden Beziehungen und das Finden eines gemeinsamen Wohnortes durch große Entfernungen und ungewollte Kompromisse auf die Probe gestellt. Hier stehen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erneut vor der Frage nach den eigenen Lebensvorstellungen und möglichen Alternativen: Will – und vor allem kann – ich so leben? Das Gefühl des Hin- und Hergerissen-Seins zwischen Partnerschaft und Wissenschaft sowie der Eindruck, dass beides zu kurz kommt, wurde vor allem in den themenzentrierten Interviews eindrücklich geschildert. Die Ergebnisse der Online-Befragung heben hervor, dass insbesondere die Vereinbarkeit von Familie, Partnerschaft und Wissenschaft ausschlaggebend für das Gelingen oder das Scheitern einer wissenschaftlichen Laufbahn ist. Auf der individuellen Ebene kann das Arbeiten im Wissenschaftssystem einerseits als Privileg angesehen werden, da bspw. die Arbeitszeiten relativ flexibel gestaltet werden können. Andererseits sind dadurch aber auch die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben fließend, sodass ein Gleichgewicht zwischen beruflichen Anforderungen, familiären Verpflichtungen sowie genügend Zeit für Regeneration und Erholung nur durch eine hohe Selbstdisziplin und eine effektive Organisation des eigenen Tagesablaufs herzustellen ist. In diesem Zusammenhang verdeutlichen die Untersuchungsergebnisse, dass Arbeiten in der Wissenschaft nach wie vor eher einer „Berufung“ statt einer Berufstätigkeit gleichkommt und somit eine spezifische Lebens- und Arbeitsform darstellt. Es werde als selbstverständlich angenommen, dass WissenschaftlerInnen ihr Leben voll und ganz der Wissenschaft widmen, permanent zur Verfügung stehen und Wissenschaft in ihrem Habitus verkörpern. Arbeiten in der Wissenschaft kann für Frauen und für Männer mit großen Verzicht im privaten Bereich verbunden sein, umgekehrt kann auch das

Tab. Zf. 3.1: Förderliche und hinderliche Faktoren einer Wissenschaftskarriere für Frauen* – Zusammenfassung für die individuelle Ebene

↗ FÖRDERLICH	FAKTOR	↘ HINDERLICH
Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen	SELBSTKONZEPT	Geringes Selbstbewusstsein
Zuschreibung von Kompetenz für die Wissenschaft durch andere	ANERKENNUNG	Missachtung der Leistungen durch andere
Bildungsnähe Vertrautheit mit Wissenschaftsstrukturen	HERKUNFT	Bildungsferne Fremdheitsgefühle in der Wissenschaft
Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau Stipendienförderung/Graduiertenkollegs	BESCHÄFTIGUNG	Zunehmende Prekarisierung, kurzzeitige Projektstellen
Frühzeitige Förderung durch Doktormutter/ Doktorvater sowie Vorgesetzte/MentorInnen	BETREUUNG	Fehlende Nachwuchsförderung
Frühzeitige Integration in bestehende Netzwerke Reputation/Bekanntheitsgrad	NETZWERKE	Fehlende Kontakte/fehlender Austausch mit anderen WissenschaftlerInnen
Hohe Flexibilität	MOBILITÄT	Eigene und familiäre Immobilität
Selbststeuerung/Selbstdisziplin Unterstützung durch privates Umfeld	FAMILIE/PARTNERSCHAFT	Fehlende Unterstützung im privaten Umfeld

* Die förderlichen und hinderlichen Faktoren einer Wissenschaftskarriere in der Tabelle gelten zum größten Teil auch für Männer, hier richtet sich der Fokus aber besonders auf WissenschaftlerInnen.

Privatleben berufliche Auswirkungen haben. Auch hier zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede: Während Vaterschaft im „männlichen“ Berufsbild des Professors karrierefördernd sein kann, scheinen für viele Wissenschaftlerinnen die Einbußen aufgrund von familiären Verpflichtungen bei gleichzeitigen Anpassungserfordernissen an die „männliche“ Norm des *homo academicus*, der frei von solcherlei Verpflichtungen seiner Forschungs- und Lehrtätigkeit nachgehen kann, von größerer Bedeutung für ihr Leben und wiederholt mit schwierigen Entscheidungsprozessen verbunden zu sein.

3.1.2 Organisationale Ebene: Wissenschaft und Hochschule als vergeschlechtlichte Systeme

Die Analysen sowohl der qualitativen Interviews und der quantitativen Online-Befragung als auch der Daten über die nordrhein-westfälischen Hochschulen (vgl. Teil A des Gender-Reports 2013) verdeutlichen, dass Hochschulen männerdominierte (Leitungs-) Strukturen aufweisen, die wesentlich für die Geschlechterselektion auf dem Weg zur Professur sind. Trotz aktiver Aneignung und zunehmender Integra-

tion von Frauen ins Wissenschaftssystem sind Hochschulen immer noch ein Feld, das durch „männlich“ geprägte Zuschreibungen und Erwartungen gekennzeichnet ist. So sind karriereförderliche Attribute wie Genialität, Charisma und Durchsetzungsfähigkeit sowie generell das Bild des Professors traditionell männlich konnotiert. Dies begünstigt, dass Frauen in Wissenschaft und Hochschule als „Andere“, als das weniger passende und sogar als defizitäres Geschlecht wahrgenommen werden. Sie werden als weniger kooptationsfähig für das wissenschaftliche Feld angesehen, sodass sie sich für einen Zugang und die bewusste Wahrnehmung im Wissenschaftssystem in spezifischer Weise an vorherrschende Vorstellungen und das „männliche“ Karriereverhalten bzw. die „männliche“ Lebensführung als Norm anpassen müssen. Frauen scheinen sich also die Spielregeln der auf männlicher Dominanz aufbauenden Wissenschaftskultur aneignen zu müssen, um längerfristig in der Wissenschaft bleiben und erfolgreich den Weg zur Professur beschreiten zu können. Ist das Ziel Professur erreicht, bieten sich jedoch Möglichkeiten, Gegenbewegungen zu formieren, Definitionsmacht zur Veränderung traditioneller starrer Geschlechterkulturen zu erlangen und die Spielregeln anders aufzustellen.

Geringe Frauenanteile – weniger Vorbilder und Förderinnen

Der Mangel an Professorinnen (vgl. auch Teil A) führt dazu, dass Vorbilder fehlen, an denen Nachwuchswissenschaftlerinnen sich orientieren könnten, wenn sie mit dem Gedanken spielen, die Unwägbarkeit eines langen, hürdenreichen, aber nicht planbaren Wissenschaftswegs auf sich zu nehmen und sich dem stetigen Wettbewerb auszusetzen. Dieses Dilemma der geringen Frauenanteile auf den höheren Hierarchieebenen in den meisten Fächergruppen und der damit häufig verbundenen mangelnden Ermutigung von Frauen, einen akademischen Karriereweg einzuschlagen, verstärkt sich laut den Untersuchungsergebnissen durch die wachsenden prekären Beschäftigungsstellen, die keine langfristigen Perspektiven ermöglichen. Die Ergebnisse aller drei Erhebungen (explorative Vorstudie, Online-Erhebung, ExpertInnen-Interviews) zeigen, dass Frauen und Männer auf ihrem wissenschaftlichen Karriereweg MentorInnen, UnterstützerInnen und WegbegleiterInnen benötigen, um sich mit den strukturellen Bedingungen auf der organisationalen Ebene arrangieren und kontinuierlich weiterqualifizieren zu können. Zudem wird deutlich, dass es mangelnde Standards in der Nachwuchsförderung, eine personenabhängige Nachwuchsrekrutierung und eine damit verbundene, häufig informelle Vergabe von Qualifizierungsstellen gibt. Demnach sind das Arbeiten in der Wissenschaft und die Förderung einer Wissenschaftskarriere stark abhängig von den Personen und der Beziehung zu Doktormutter/Doktorvater sowie Vorgesetzten. Durch die nach wie vor vorherrschenden strukturellen Ungleichheiten im Wissenschaftssystem wird hier die Unterstützung von männlichen Nachwuchskräften begünstigt und Frauen der Zugang zur Wissenschaft trotz individueller Fähigkeiten erheblich erschwert. In den Untersuchungen wurde deutlich, dass für einen gleichberechtigten wissenschaftlichen Karriereweg und die Erhöhung des Frauenanteils an Professuren Hochschulen bessere Perspektiven insbesondere für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs schaffen müssen (z. B. durch Drei-Jahres-Arbeitsverträge, die den größten Teil der Promotionszeit finanziell abdecken, Förderungsprogramme für Frauen in der Qualifikationsphase etc.). Durch gute Beschäftigungsverhältnisse allein erfolgt noch keine Gleichberechtigung, aber sie tragen dazu bei, die Rahmenbedingungen, die sich für Wissenschaftlerinnen erfahrungsgemäß nachteiliger auswirken als für ihre Kollegen, zu verbessern. Hinzu kommt der gestiegene Druck der Hochschulen,

Finanzmittel aus der Industrie oder Wirtschaft für Forschungen zu akquirieren. Drittmittelprojekte sind für WissenschaftlerInnen mit hohen Arbeitsanforderungen, schnell aufzubereitenden Forschungsergebnissen und knappen Zeitvorgaben verbunden. Die Beschaffung vieler Drittmittel für die Hochschulen ist ein förderlicher Faktor für die Ruferteilung auf eine Professur. Ohne Kontakte bzw. Förderinnen und Förderer sind Drittmittelprojekte jedoch schwer zu erhalten.

Vereinbarkeit von Kindern und Hochschulkarriere

In den Befragungen wurde wiederholt das Fehlen von Unterstützungsangeboten der Hochschulen als hinderlich für das Gelingen einer Wissenschaftskarriere beschrieben – insbesondere für Frauen. Die in der Online-Erhebung befragten Professorinnen (31,5%) gaben als hinderlichsten Faktor für ihre Wissenschaftskarriere die kaum umsetzbare Vereinbarkeit von Familie/Kindern/Partnerschaft an, Professoren nannten dies dagegen erst an vierter Stelle (11,9%): In heterosexuellen Partnerschaften erhalten Wissenschaftler aufgrund traditioneller familialer Arbeitsteilung häufiger Unterstützung durch ihre Partnerin, wohingegen für Wissenschaftlerinnen externe Betreuungsangebote oder familienfreundliche Arbeitszeiten besonders zentral sind. In der explorativen Vorstudie wurden die Schwierigkeiten in der Organisation der Kinderbetreuung und die geringe Zeit problematisiert, die für die eigene Qualifizierung zur Verfügung steht. Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass die offene Thematisierung von Work-Life-Balance und Familienplanung im Wissenschafts- und Hochschulsystem nach wie vor schwierig ist und zu einer erhöhten Kinderlosigkeit oder einem stillschweigenden Arrangement mit Familie (d. h. einem Finden von individuellen Lösungen im Hintergrund anstatt von hochschulweiten Lösungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf) führt. Auch ist der Karriereabbruch bzw. der Ausstieg von Frauen aus der Wissenschaft zwecks Familienversorgung keine Seltenheit. Die befragten ExpertInnen verdeutlichen zudem die Vereinbarkeitsproblematik auch vor dem Hintergrund der verschiedenen Fachkulturen und der zu beachtenden Differenzen, wie bspw. die notwendige 24-Stunden-Kinderbetreuung in der Medizin oder die Bedeutung internationaler Erfahrungen in der Musik (internationales Konzertieren im Ausland). Insbesondere für Frauen sind Dauerstellen im Mittelbau, planbare Zeitperspektiven, hochschulnahe Kinderbetreuungsangebote und die Wertschätzung der Familienzeiten maßgeblich entscheidend für eine gelungene Wissenschaftskarriere mit Kind.

Tab. Zf. 3.2: Förderliche und hinderliche Faktoren einer Wissenschaftskarriere für Frauen – Zusammenfassung für die organisationale Ebene

↗ FÖRDERLICH	FAKTOR	↘ HINDERLICH
Rollenvorbilder (Professorinnen)	STRUKTUREN	Männliche Vormachtstellung Homosoziale Kooptation
Langfristige Perspektiven Finanzielle Absicherung	BESCHÄFTIGUNG	Zunehmende Prekarisierung, Projektstellen
Gute Beziehung zu Doktormutter/Doktorvater sowie zu Vorgesetzten	NACHWUCHSFÖRDERUNG	Fehlende Standards Personenabhängigkeit
Flexible Zeiteinteilung, Telearbeit	FAMILIE/PARTNERSCHAFT	Fehlende hochschulnahe Familienunterstützungsmaßnahmen
Bekanntnis zu und Förderung von geschlechtergerechten Hochschul- und Fachkulturen durch die Hochschulleitungen	FRAUENFÖRDERUNG	Vernachlässigung von Gleichstellungsmaßnahmen durch Betonung von Exzellenz und Qualität

3.2 FÖRDERLICHE UND HINDERLICHE FAKTOREN FÜR GESCHLECHTERGERECHTE BERUFUNGSVERFAHREN UND FÜR BERUFUNGEN VON FRAUEN AUF PROFESSUREN

Im Folgenden werden die Zusammenhänge von Geschlechterordnungen, -zuschreibungen und dem Wissenschaftssystem auf der individuellen und institutionellen Ebene im Hinblick auf geschlechtergerechtere Berufungsverfahren zur Erhöhung des Professorinnenanteils erläutert.

3.2.1 Individuelle Ebene: förderliche und hinderliche Faktoren für Frauen auf dem Weg zur Professur

Für ein überzeugendes und selbstsicheres Auftreten in Berufungsverfahren müssen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler das Karriereziel Professur fest in ihrem Selbstbild verankert haben, was Männern, wie die Ergebnisse zeigen, tendenziell eher gelingt als Frauen. Für die letzte zu überwindende Hürde ist die Selbstpräsentation relevant, in den Berufungsverfahren stellen die WissenschaftlerInnen sich selbst sowie ihre eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen in direkter Konkurrenz zu anderen WissenschaftlerInnen unter Beweis. Diese Eigendarstellung wird im Vorfeld insbesondere durch Kontakte und Austausch in Netzwerken eingeübt. Die Bewerbungen auf Professuren werden in allen drei Erhebungen als eine herausfordernde, nicht selten nervlich sehr belastende Zeit für die KandidatInnen charakterisiert, die durch Undurchsichtigkeit und damit verbundene mögliche Ungerechtigkeit gekennzeichnet ist. Aus diesem Grund ist

eine durchgängige Transparenz der Verfahrensschritte für die BewerberInnen unerlässlich, um chancengerechte Berufungsverfahren zu ermöglichen. Lang anhaltende Entscheidungsprozesse in den Kommissionen, fehlende Rückmeldungen zum Verfahrensstand und spätes Verschicken von Absagen erzeugen Ungewissheit und Unsicherheit auf der persönlichen Ebene, die zu einem dauerhaften Infragestellen der eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen führen können. Folglich nannten sowohl die befragten Professorinnen als auch die Professoren Transparenz als wichtigstes Qualitätskriterium für chancengerechte Berufungsverfahren. Auch begrüßen einige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Feedback zu ihren persönlichen Leistungen, um sich in weiteren Verfahren so vorteilhaft wie möglich präsentieren und aus Fehlern lernen zu können, bspw. durch eine Mentorin oder einen Mentor. Generell stellt sich die externe Anerkennung als zentral dar. So wurde in den Untersuchungen z. B. bereits die Aufforderung zur Schrifteneinreichung bei den BewerberInnen als ermutigendes Zeichen für die Anerkennung der eigenen Professorabilität betont. Wie bereits in der Qualifizierungsphase spielen Fremdheitsgefühle und der Umgang damit auch in den Berufungsverfahren eine entscheidende Rolle. So wurde auf der Grundlage der Erhebungen herausgearbeitet, dass Berufungskommissionen zum größten Teil nicht geschlechterparitätisch besetzt sind, d. h., es wirken weit mehr Männer als Frauen in den Kommis-

sionen mit (und dies selbst in auf Studierendenebene geschlechtergemischten bzw. eher frauendominierten Fächern) und entscheiden über die Besetzung von Professuren. Dadurch nehmen sich Frauen eher als „Fremde“ in Berufungsverfahren wahr. Damit verbunden ist das Gefühl, sich stärker beweisen zu müssen und besonders intensiv befragt (und hinterfragt) zu werden. Vor allem die befragten ExpertInnen hoben die Relevanz von Mentoringprogrammen, Coachings und Workshops für Berufungsverfahren und Berufungsverhandlungen hervor, um Frauen durch die Aufklärung über Abläufe, Strukturen und Spezifika der Berufungsprozesse sowie durch das Bewusstmachen von Rechten und Pflichten in den Verfahren Unterstützung beim Aufbau des eigenen Selbstvertrauens und Wissens zu bieten. Denn eine Ermutigung findet für Wissenschaftlerinnen auch durch Wissensvermittlung und die Weitergabe von Erfahrungen durch Dritte statt. Dies bestätigen auch die Ergebnisse der Online-Befragung, nach denen diejenigen Professorinnen, die es auf eine Professur geschafft haben, doppelt so häufig Coachings in Anspruch genommen haben wie Professoren.

Abwertungs- und Diskriminierungserfahrungen

Fremdheitsgefühle und Unsicherheiten in Berufungsverfahren werden durch Abwertungs- bzw. Diskriminierungserfahrungen verstärkt. Dabei zeigen die Untersuchungsergebnisse eine deutliche Geschlechterdifferenz: Die befragten Professorinnen geben zu 38,4% und die befragten Professoren zu 21,4% an, dass sie in einem Berufungsverfahren Diskriminierung erfahren haben. Zwar hat der überwiegende Teil der befragten ProfessorInnen in den Berufungsverfahren einen respektvollen Umgang seitens der Kommissionsmitglieder erlebt, Frauen haben aber in geringerem Maß Anerkennung und Wertschätzung der Berufungskommission wahrgenommen als ihre Kollegen. Auch berichteten sie häufiger von Abwertung als strategischem Mittel, etwa im Sinne eines „Herabstufungsmodus“. Unangemessene Fragen zu Partnerschaft und/oder Familie wurden der Umfrage nach in den Berufungsverfahren selten gestellt, waren aber mehr als drei Mal so häufig an Frauen gerichtet. Diskriminierungserlebnisse in Form von als abwertend bis unverschämte empfundenen Äußerungen, unhöflichem Verhalten der Kommissionsmitglieder, einem Infragestellen der Kompetenzen und zu wenig verfügbarer Zeit für die Anhörungen sowie die damit verbundenen Gefühle von Ohnmacht und Verunsicherung wurden in den themenzentrierten Interviews, aber auch in der

Online-Befragung eindrücklich geschildert. Die Geschlechtszugehörigkeit wird dabei sowohl von Frauen (60,2%) als auch von Männern (44,9%) als häufigster Diskriminierungsfaktor erlebt, von den Professorinnen, wie die Zahlen zeigen, in größerem Ausmaß. Hier wird eine neue Form der Geschlechterkonkurrenz sichtbar, die ebenfalls in unterschiedlichen Einstellungen der befragten Professorinnen und Professoren zum Frauenförderpassus im Rahmen des LGG deutlich wird. Diskriminierungsempfinden aufgrund von Elternschaft stellt sich als eher frauenspezifisches Phänomen dar, von dem die befragten Professorinnen vier Mal häufiger berichten als ihre Kollegen. Als stärkend und unterstützend erweisen sich vor allem für Bewerberinnen und in geringerem Umfang auch für Bewerber AnsprechpartnerInnen wie die Gleichstellungsbeauftragte. Auch wenn anfänglich häufig Hemmungen bestehen, diese zu kontaktieren, und WissenschaftlerInnen ihren Angaben nach zunächst alleine versuchen, Schwierigkeiten in Berufungsverfahren zu meistern, sind die Gleichstellungsbeauftragten für viele Befragte bei negativen Erlebnissen und Misserfolgen wichtige Kontaktpersonen, um Hilfestellung und Handlungsempfehlungen für das Verhalten in zukünftigen Verfahren zu bekommen. Die Akzeptanz der Gleichstellungsbeauftragten differiert allerdings zwischen den Genus-Gruppen. So bezweifeln deutlich mehr Professoren als Professorinnen, dass die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten im Einklang mit dem Grundsatz des Leistungsprinzips steht.

Besetzung von Berufungskommissionen

Auch in der Zusammensetzung der Berufungskommission finden sich Stellschrauben für konstruktive und (geschlechter)gerechte Verfahren: Eine heterogene Zusammensetzung schafft für die Bewerberinnen und Bewerber eine respektvollere und tolerantere Atmosphäre. Denn laut den Erfahrungen der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist eine Berufungskommission freundlicher und offener den BewerberInnen gegenüber, je diverser und heterogener sie zusammengesetzt ist. Eine größere Beteiligung von Frauen, insbesondere in der Statusgruppe der ProfessorInnen, kann dabei dem Fremdheitsgefühl aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit von Bewerberinnen entgegenwirken.

Netzwerke und informelle Kontakte

Die Untersuchungsergebnisse aller drei Erhebungen zeigen deutlich, dass ein frühzeitiger Kontakt zu anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und

Tab. Zf. 3.3: Förderliche und hinderliche Faktoren geschlechtergerechte Berufungsverfahren – Zusammenfassung für die individuelle Ebene

↗ FÖRDERLICH	FAKTOR	↘ HINDERLICH
Eigenmarketing/Selbstpräsentation	SELBSTWAHRNEHMUNG	Keine Verankerung des Karriereziels Professur im Selbstbild
Mentoring/Coaching/Workshops zur Aneignung von Wissen	SELBSTVERTRAUEN	Fremdheitsgefühl durch homogene Zusammensetzung der Berufungskommission
Wertschätzung, respektvoller Umgang	ATMOSPHERE	Abwertungs- und Diskriminierungserfahrungen
FürsprecherInnen	INFORMELLE KONTAKTE	Manipulationen Befangenheiten
Ansprechpartnerin Rückenstärkung	GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE	Unkenntnis über die Interventionsmöglichkeiten Wille, sich alleine durchzusetzen

die Integration in die Scientific Community unabdingbar sind, um die Chancen auf eine Professur zu erhöhen. Der eigene Bekanntheitsgrad in der Wissenschaft (bspw. die Präsenz in WissenschaftlerInnen-Datenbanken) und der Aufbau informeller Kontakte bereits in der Qualifizierungsphase sind entscheidende „Türöffner“ für die Einladung zu Berufungsvorträgen und die Wahrnehmung durch die Kommissionsmitglieder. Berufungsverfahren sind trotz zunehmend wichtiger werdender Formalisierungen und Standardisierungen subjektiv geprägte und personenabhängige Prozesse, sodass WissenschaftlerInnen mithilfe von FürsprecherInnen und informellen Informationen für sich werben müssen. Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass zumindest Frauen, die das Ziel einer Professur bereits erreicht haben, mittlerweile gut vernetzt sind, sie aber dazu – nach eigener Einschätzung – mehr Eigeninitiative zeigen mussten als Männer und seltener von Dritten in die entsprechenden fachlich relevanten Netzwerke eingeführt wurden. Die Befragung der nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren verdeutlicht, dass Netzwerke zu informellen Absprachen und einer Informationsbeschaffung für die Bewerberinnen und Bewerber führen können, die das Gelingen der Bewerbung auf eine Professur begünstigen. Während rund zwei Fünftel der Frauen und nur rund ein Viertel der Männer berichten, in Berufungsverfahren, die sie als Kommissionsmitglied begleitet haben, informelle Absprachen erlebt zu haben, bestätigen die Frage, ob die Befragten als BewerberIn selbst Kontakte solcher Art genutzt haben, mehr Professoren als Professorinnen. Dies lässt darauf schließen, dass

diese informellen Kontakte in relativ großem Ausmaß existieren, jedoch von Wissenschaftlerinnen tendenziell kritischer gesehen und von ihren Kollegen stärker genutzt werden. Auch wenn informelle Kontakte zu Mitgliedern einer Berufungskommission die Chancen auf eine Professur erhöhen: Da hierdurch auch Manipulationen möglich sind, die im Sinne transparenter Berufungsverfahren unterbunden werden sollten, ist eine Förderung solcher Kontakte für Wissenschaftlerinnen zur Erhöhung des Professorinnenanteils kritisch zu betrachten.

3.2.2 Organisationale Ebene: förderliche und hinderliche Faktoren zur Umsetzung geschlechtergerechter Verfahren

Auf der institutionellen und organisationalen Ebene vereinheitlichen Hochschulen Berufungsverfahren mehr und mehr durch Berufsordnungen und Berufsleitfäden. Diese zunehmende Standardisierung und Formalisierung ist, das zeigen die Ergebnisse der Erhebungen, von allen AkteurInnen in Berufungsverfahren gewünscht, um eine objektive und chancengerechte Auswahl der geeignetsten KandidatInnen zu ermöglichen. Verbindliche Vorgaben und präzise formulierte Erläuterungen für das Handeln und Verhalten in Berufungsverfahren bieten Hilfestellungen bei der Entscheidungsfindung und schränken informelle Absprachen und Manipulationen ein. Auch können hier Kriterien der Gleichstellung als Grundlage für Berufungsverfahren festgelegt werden, die helfen, die Richtlinien aus dem LGG präzise umzusetzen. Die

Einbindung in alle Entscheidungs- und Selektionsprozesse sowie die professionelle Begleitung durch Gleichstellungsbeauftragte und Berufungsbeauftragte als InteressenvertreterInnen bzw. als neutrale „VerfahrenswächterInnen“ ist zudem ein Schutz für die BewerberInnen und dient der Sicherstellung der Rechtmäßigkeit der Verfahren.

Berufungsverfahren gelten als Aushängeschild für Hochschulen. Besonders in Zeiten stärker werdender Hochschulautonomie, von wachsendem Wettbewerb und Internationalisierung sind nicht korrekt verlaufende Verfahren schädigend für das Image. Dies gilt auch in Bezug auf die vorgeschriebene verstärkte Förderung von WissenschaftlerInnen. Dessen sind sich insbesondere Hochschulleitungen vermehrt bewusst, die durch die gestiegene Autonomie und Entscheidung über die Berufungsverfahren einen wichtigen Einfluss auf die Gestaltung der Berufungsverfahren ausüben können. Des Weiteren führen Standardisierung und Formalisierung von Abläufen und Kontrollmechanismen dazu, dass Qualitätssicherung und damit ebenfalls die Wahrung von Geschlechtergerechtigkeit als Aufgaben der gesamten Berufungskommission und aller Hochschulmitglieder wahrgenommen werden.

Berufungsverfahren als Selektionsprozesse

Berufungsverfahren sind mehrstufige Selektionsprozesse, die maßgeblich durch die Macht- und Einflussverhältnisse der AkteurInnen geprägt sind. Informelle Aktivitäten (wie bspw. die Durchsetzung rein machtpolitischer Interessen), die auf der „Hinterbühne“ der Verfahren stattfinden, können durch Formalisierungen beschränkt, aber nie ganz verhindert werden. Vielmehr ist dies, wie die Untersuchungsergebnisse verdeutlichen, Teil des wissenschaftlichen Systems. Wer eine Professur erhalten und damit zum wissenschaftlichen Renommee einer Hochschule beitragen will, muss bereits Teil der akademischen Kultur sein und FürsprecherInnen besitzen. Herausragende Leistungen alleine reichen nicht aus; der Bekanntheitsgrad und das Behaupten in Konkurrenz zu anderen sind zentrale Faktoren für den Erfolg im Wissenschaftssystem. So verwundert es nicht, dass Kommissionsmitglieder bei der Auswahl der BewerberInnen nicht rein nach fachlichen, sachlichen Kriterien entscheiden, sondern auch deren Passfähigkeit eine große Rolle spielt. Rein formal gesehen sollen in Berufungsverfahren die qualifiziertesten KandidatInnen gefunden werden, die sich optimal in das Hochschulprofil einfügen, es ergänzen und qualitativ weiterentwickeln. Doch neben

der Qualifikation ist auch soziale Ähnlichkeit ein zentrales Auswahl- und Passungskriterium, d. h., Kommissionsmitglieder entscheiden auch danach, wer ihnen menschlich entspricht oder zur eigenen wissenschaftlichen Schule gehört. Dabei ist Geschlecht ein entscheidendes Kriterium. Durch die Männerüberzahl im Wissenschaftssystem fällt die Wahl nach sozialer Ähnlichkeit eher auf einen Bewerber als auf eine Bewerberin.

Die befragten WissenschaftlerInnen, ProfessorInnen und ExpertInnen berichteten vermehrt von einer sukzessiven Kriterienanpassung in den Verfahren und von intransparenten, nicht für alle Beteiligten nachvollziehbaren Auswahlritten, wobei Professorinnen häufiger Transparenz im Berufungsprozess vermissen als ihre Kollegen. Um Qualität in den Berufungsverfahren zu gewährleisten und sicherzustellen, dass Bewertungsmaßstäbe für Frauen und Männer gleichermaßen angewendet werden, nannten sowohl die Professorinnen als auch die Professoren in der Online-Befragung die Herstellung von Transparenz, klar definierte Ausschreibungskriterien und Objektivität der Berufungskommission als wichtigste Kriterien. Zentral ist dabei auch, dass die Auswahlkriterien bereits vor der Ausschreibung verbindlich festgelegt werden. Ebenso können eine heterogene Zusammensetzung der Berufungskommission, der Einbezug externer FachvertreterInnen und durch die Hochschulleitung oder das Dekanat klar definierte Richtlinien zum Umgang mit Befangenheiten dazu beitragen, neutralere, objektivere Entscheidungs- und Kommunikationsprozesse in den Stellenbesetzungsverfahren herzustellen.

Ausschreibung, aktive Rekrutierung und Steigerung des Professorinnenanteils

Die Rekrutierungsart ist für eine Steigerung des Professorinnenanteils gleichfalls von Bedeutung. Breite öffentliche Ausschreibungen bewirken die Ansprache eines großen Kreises potenzieller Bewerberinnen und Bewerber. In den Untersuchungen wurde vermehrt darauf hingewiesen, dass FachvertreterInnen vor der Veröffentlichung der Ausschreibung das gewünschte Anforderungsprofil und die Denomination der Professur auf zu enge Formulierungen und Spezialisierungen überprüfen sollten. Um dem Mangel an Bewerberinnen entgegenzuwirken und qualifizierte Frauen für eine Professur zu gewinnen, sind zudem aktive Rekrutierungsmaßnahmen ein wichtiges Instrument. Besonders in den ExpertInneninterviews wurde auf die Relevanz und Wirksamkeit dieser Maßnahme hin-

gewiesen. Die bewussteren Wahrnehmung von qualifizierten Frauen, bspw. über die Suche in Wissenschaftlerinnen-Datenbanken, und die gezielte Ansprache müssen offensiver in den Hochschulen gefördert werden. Die Einladung von Frauen als sogenannte „Alibifrauen“ ohne realistische Chance auf eine Berufung wird in den Befragungen stark kritisiert. Denn diese schafft keine Erhöhung des Frauenanteils an Professuren. Stattdessen ist es notwendig, dass Hochschulen und die Kommissionsmitglieder Gleichstellung und Frauenförderung als ein bewusstes Ziel und als innere Einstellung verankern. Dazu gehört auch eine größere Offenheit gegenüber Karrieren, die vom „typisch männlichen“ Wissenschaftsweg abweichen. So sollten bspw. bei der Bewertung der Bewerbungsunterlagen die Auswahlkriterien nicht rein nach der Anzahl der Publikationen und Höhe der Drittmittel gewichtet werden, sondern auch Lehrerfahrungen, Sozialkompetenzen, allgemeine Hochschulaufgaben, Familien- und Pflegezeiten gewürdigt und das Entwicklungspotenzial der/des Einzelnen berücksichtigt werden, um zu verhindern, dass insbesondere Wissenschaftlerinnen an dieser Stelle herausgefiltert werden. Wenn der Wille zur Frauenförderung vorhanden ist und bewusst kommuniziert wird, können Mittel und Wege gefunden werden, um qualifizierte Frauen für Bewerbungen auf Professuren zu gewinnen und den Anteil von Professorinnen zu erhöhen.

Dazu ist, wie in den Untersuchungen betont wurde, auch die Gender-Sensibilisierung der Hochschul-

mitglieder (bspw. durch Schulungen) unabdingbar. Wissen und Sensibilität für geschlechtsbasierte Stereotypisierungen und Diskriminierungen von BewerberInnen müssen vorhanden sein, damit der Wille entsteht, daran etwas zu ändern. So kann Geschlechtergerechtigkeit zu einem Qualitätskriterium und können Berufungsverfahren chancengerechter und fairer gestaltet werden. Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass WissenschaftlerInnen und andere Hochschulmitglieder durch den Anstoß von Sensibilisierungsprozessen dazu bereit sind, ihr Verhalten zu reflektieren und Veränderungen vorzunehmen. Die Hochschulleitungen sollten Grundsätze in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit deutlich machen, offensiv vertreten und Signale aussenden, um die Hochschulkultur entsprechend zu verändern.

Auch externe Anreize für die Hochschulen haben eine besondere Relevanz. So konnten bspw. die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG oder das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern dazu beitragen, ein Bewusstsein für Gleichstellungsmaßnahmen und -konzepte an den Hochschulen zu schaffen – speziell auch bei jenen Hochschulen, die bisher kaum Ambitionen gezeigt haben, sich mit der Thematik näher auseinanderzusetzen. In den ExpertInnen-Interviews wurde deutlich, dass ein Wandel in der Kultur der Hochschulen insbesondere dann möglich ist, wenn alternative Formate gestartet werden, die mit finanziellen Anreizen verbunden sind.

3.3 HOCHSCHULLAUFBAHNEN UND BERUFUNGSVERFAHREN IM SPANNUNGSFELD VON INDIVIDUUM, ORGANISATION UND GESELLSCHAFT

Das Gelingen eines wissenschaftlichen Karriereweges bis zur Ruferteilung auf eine Professur wird im Spannungsfeld von Individuum, Organisation und Gesellschaft ausgehandelt. Eine Hochschule ist auf ihre vielfältigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihre Professorinnen und Professoren und den wissenschaftlichen Nachwuchs angewiesen. Das wissenschaftliche Renommee einer Hochschule hängt maßgeblich von den AkteurInnen und deren Leistungen ab. Die einzelnen Individuen gestalten und verändern die Hochschulkultur und bestimmen deren Exzellenz bzw. Qualität. Wissenschaftsbiografien sind jedoch stark abhängig von strukturellen Bedingungen und Gegebenheiten im Hochschul- und Wissenschaftssystem. Im Hochschulalltag finden stetig Selektionsprozesse

statt, d. h., Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler müssen sich an die jeweiligen spezifischen Voraussetzungen und Strukturen anpassen. Gleichzeitig müssen sie sichtbar und bewusst als WissenschaftlerIn wahrgenommen werden, um nicht aus dem System herauszufallen. Berufungsverfahren sind letztlich Kulminationspunkte des wissenschaftlichen Karriereweges, an denen die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihre bisherigen Anpassungs- und Aushandlungsprozesse noch einmal besonders unter Beweis stellen müssen. Eingebettet und bestimmt werden die Entscheidungs- und Selektionsprozesse im Wissenschaftssystem zudem durch die gesellschaftlichen Erwartungen und Zuschreibungen. Das Handeln und Verhalten auf der individuellen und der organisationalen Ebene

Tab. Zf. 3.4: Förderliche und hinderliche Faktoren geschlechtergerechte Berufungsverfahren – Zusammenfassung für die organisationale Ebene

↗ FÖRDERLICH	FAKTOR	↘ HINDERLICH
Berufungsordnungen, Berufsleitfäden	STANDARDISIERUNG/ FORMALISIERUNG	Zu wenig Flexibilität, bspw. gegenüber atypischen Karriereverläufen
Für alle KandidatInnen gleiche Bewertungsmaßstäbe Klare Zuständigkeiten	TRANSPARENZ	Kriterienanpassung im Verfahren
Breite, öffentliche Ausschreibungen	AUSSCHREIBUNG	Vorabfestlegung auf WunschkandidatInnen
Heterogene Zusammensetzung Objektivität Gender-Sensibilisierung	BERUFUNGSKOMMISSION	Bekanntschaften Befangenheiten
Einbindung der Berufsbeauftragten/ Gleichstellungsbeauftragten	QUALITÄTSSICHERUNG	Informelle Aktivitäten
Aktive Rekrutierung von Bewerberinnen	FRAUENFÖRDERUNG	Einladung von „Alibifrauen“ Homosoziale Kooptation
Klares Bekenntnis zu Geschlechtergerechtigkeit und Förderung durch die Hochschulleitung Externe Anreize	WANDEL DER HOCHSCHULKULTUR	Fehlende Ressourcen

wird immer auch vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Aushandlungsprozesse und politischer Interventionen beschränkt oder gefördert.

Geschlechterkulturen und Geschlechterverhältnisse werden dabei reproduziert und sorgen dafür, dass Frauen nach wie vor zum Großteil seltener als eigenständige, qualifizierte, für die Wissenschaft besonders förderliche Individuen wahrgenommen werden. Sie müssen demzufolge im Wissenschaftssystem mehr Anstrengungen und Anpassungsleistungen vollbringen, um die schmalen Durchlässigkeiten auf dem wissenschaftlichen Karriereweg zu meistern und den Ruf auf eine Professur zu erhalten. Hochschulen können

bestehende Geschlechterverhältnisse und das gesellschaftliche Problem der Geschlechterungleichbehandlung nicht auflösen, dennoch haben sie die Verantwortung, all ihre Handlungsmöglichkeiten zu nutzen sowie Ansätze und Maßnahmen für mehr Chancengerechtigkeit zu entwickeln. Daher ist es unabdingbar, dass Hochschulen ihre Rahmenbedingungen und ihre Fach- und Hochschulkulturen für erfolgreiche Wissenschaftskarrieren geschlechtergerecht ausgestalten und die verschiedenen AkteurInnengruppen Gender-Aspekte in allen Kommunikations- und Entscheidungsprozessen mitdenken und anwenden. Insbesondere gilt dies für die vielschichtigen Personalauswahl- und Selektionsprozesse.

4 ERFORDERNISSE UND EMPFEHLUNGEN FÜR GESCHLECHTERGERECHTE BERUFUNGSVERFAHREN UND FÜR DIE ERHÖHUNG DES PROFESSORINNENANTEILS

Resümierend aus den zentralen Ergebnissen der statistischen Daten und Analysen sowie der Interviews und der Online-Erhebung zu Wissenschaftskarrieren und Berufungsverfahren werden im Folgenden Handlungsempfehlungen für geschlechtergerechte Berufungsverfahren und zur Erhöhung des Professorinnenanteils vorgestellt.

Sie richten sich an die verschiedenen AkteurInnengruppen im Hochschul- und Wissenschaftssystem und sollen dazu beitragen, den Professorinnenanteil zu erhöhen. Für eine nachhaltige und erfolgreiche Erhöhung des Anteils von Frauen auf Professuren ist es wesentlich, auf allen Stufen einer

Wissenschaftskarriere strukturelle Bedingungen, die die Privilegierung von Bewerbern fördern und damit Bewerberinnen indirekt behindern, abzubauen und die Geschlechtergerechtigkeit gezielt zu erhöhen. Dies gilt im besonderen Maße für die letzte Hürde vor einer Professur, die Berufungs- und Besetzungsverfahren. Hier kommt vor dem Hintergrund der Hochschulautonomie im Rahmen des Hochschulgesetzes, das seit 2007 für die nordrhein-westfälischen Hochschulen bindend ist, den Hochschulen eine Schlüsselrolle zu.

Da die Berufung auf eine Professur seither nicht mehr durch das Wissenschaftsministerium NRW, sondern durch die jeweilige Hochschule erfolgt, liegen die Steuerung der Verfahren sowie die Sicherung der Qualität und der Geschlechtergerechtigkeit bei der Hochschulleitung, den Leitungen der Fakultäten bzw. Fachbereichen und vor allem bei den Berufungskommissionen, die die Verfahren im Zuge eines Selbstrekutierungsprozesses durchführen. Verbunden ist diese Übertragung der Zuständigkeit für die Ruferteilung mit der Erstellung einer „hauseigenen“ Berufungsordnung durch jede Hochschule und die Einführung von Berufsbeauftragten.

Im Folgenden werden die zentralen Empfehlungen, basierend auf den Untersuchungen des Gender-Reports 2013, in übersichtlicher Form zusammengefasst. Die Erfordernisse und Empfehlungen werden dabei für die an den Verfahren beteiligten Akteurinnen und Akteure formuliert, die sich nach Funktionsebenen differenzieren lassen (siehe unten)²¹. Deutlich

²¹ Durch die Ausrichtung der Erfordernisse und Empfehlungen an ver-

wird an der folgenden Zusammenfassung der Empfehlungen, dass zur Erhöhung des Anteils von Frauen auf Professuren nicht *ein* Faktor oder *eine* Ebene maßgeblich und bestimmend bzw. ausschlaggebend sind, sondern für das Gelingen geschlechtergerechter Wissenschaftskarrieren und Berufungsverfahren das komplexe und gelungene Zusammenspiel der beteiligten Akteursgruppen unabdingbar ist. Sowohl hemmende (Geschlechter-)Strukturen als auch hemmende (Geschlechter-)Kulturen in Wissenschaft und Hochschule können nur in einem kooperativen Gestaltungsprozess in für Wissenschaftlerinnen förderliche Strukturen und Kulturen verändert werden. Unerlässlich ist hierbei eine grundsätzliche Bereitschaft aller Akteurinnen und Akteure, sich mit der Problematik des niedrigen Anteils von Frauen auf Professuren auseinanderzusetzen und sich für eine aktive Erhöhung des Frauenanteils einzusetzen.

Die Erfordernisse und Empfehlungen richten sich

1. an die Politik auf Bundes- und Landesebene
2. an die Hochschulleitungen
3. an die Fakultäten
4. an die Berufungskommissionen
5. an die Berufsbeauftragten
6. an die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
7. an die externen Gutachterinnen/Gutachter

schiedene hochschulinterne und -politische AkteurInnengruppen und -ebenen, wird an dieser Stelle bewusst darauf verzichtet, Handlungsempfehlungen für Bewerberinnen auf Professuren auszusprechen. Diese lassen sich aus den Befragungsergebnissen – insbesondere aus den Analysen förderlicher und hinderlicher Faktoren von Hochschullaufbahnen – herleiten und werden an anderer Stelle im Gender-Report dargestellt (vgl. Kap. 3 der Zusammenfassung des Gender-Reports 2013).

4.1 EMPFEHLUNGEN AN DIE POLITIK AUF BUNDES- UND LANDESEBENE

Geschlechtergerechte Wissenschaftskarrieren und Berufungsverfahren durch das Hochschulgesetz und das Landesgleichstellungsgesetz NRW flankierend unterstützen

Notwendig ist seitens der Politik auf Bundes- und Landesebene ...

... gleichstellungspolitische Konzepte und Programme, Gesetze und Richtlinien zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft zu verabschieden, umzusetzen und durchzuführen. Um langfristig

mehr Kandidatinnen für Bewerbungsverfahren auf Professuren gewinnen zu können, müssen insbesondere die Arbeitsbedingungen und Befristungsregelungen in der Wissenschaft verbessert und eine wissenschaftliche Laufbahn planbarer werden (Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, WissZeitVG).

... Regelungen aus dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) – insbesondere die geschlechterparitätische Besetzung der Berufungskommissionen, die Bevorzugung von Bewerberinnen bei gleicher Qualifikation und das Gebot der paritätischen Begutachtung – im Hochschulgesetz (HG NRW) zu

- verankern, um die Wirksamkeit und Verbindlichkeit dieser Vorschriften an den Hochschulen zu erhöhen. Funktion, Arbeitsweise und Rechtskatalog der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren sollen im Hochschulgesetz NRW deutlicher beschrieben werden, damit eine stärkere Beachtung von Gleichstellung durch die Mitglieder der Kommissionen, Hochschulleitungen und Fakultäten erzielt werden kann. Darüber hinaus muss die Umsetzung geschlechtergerechter Berufungsverfahren als Aufgabe aller Kommissionsmitglieder verankert werden.
- ... eine Möglichkeit der Gegensteuerung durch das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWF) bei geschlechterunfairen Berufungsverfahren und die Überprüfung dieser Verfahren durch die Anforderung weiterer Gutachten, wenn eine Stellungnahme bzw. ein Votum der Gleichstellungsbeauftragten vorliegt (Wiedereinführung des Einvernehmensvorbehalts). Zudem sollten die Gleichstellungsbeauftragten und deren Rechte in Berufungsverfahren im Rahmen der Novellierungen des LGG und des HG gestärkt und das Votum der Gleichstellungsbeauftragten sowie die Möglichkeit, einen Einvernehmensvorbehalt beim Wissenschaftsministerium einzureichen, höher gewichtet werden.
 - ... eine Anhebung der Verbeamtungsgrenze auf bundesweites Niveau (50+) und die Anerkennung von Kindererziehungszeiten/Familien- oder Pflegezeiten.
 - ... ein Stimm- und Vetorecht für die Gleichstellungsbeauftragte im HG zu verankern.
- ... die Unterstützung der Hochschulen durch die Bereitstellung einer Handreichung für geschlechtergerechte Berufungsverfahren seitens des Wissenschaftsministeriums (Anforderungen an gute Regelungen und Praxis, Ausgestaltung geschlechtergerechter Berufungen und Berufsordnungen) sowie landesweite Schulungen der Berufsbeauftragten der nordrhein-westfälischen Hochschulen in Kooperation zwischen LaKof und dem MIWF NRW zur Umsetzung geschlechtergerechter Verfahren (Gender-Kompetenz-Trainings).
 - ... eine Stärkung und Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auf Fakultäts-/Fachbereichsebene und die Sicherstellung, dass jedes Berufungsverfahren durch eine Gleichstellungsbeauftragte qualitätssichernd begleitet wird. Darüber hinaus sollte die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte entlastet, mit mehr Ressourcen für Gleichstellungsarbeit ausgestattet und zur Begleitung geschlechtergerechter Berufungsverfahren freigestellt werden.
 - ... eine Erhöhung der gesetzlichen Verbindlichkeit der Frauenförderpläne/Gleichstellungspläne auf Fakultäts- und Fachbereichsebene und die Regelung einer Überprüfung der Gültigkeit der Frauenförderpläne sowie einer Sanktionierung bei Nichteinhaltung im Kontext der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes.
 - ... eine verbindliche Verankerung des Ziels der aktiven Erhöhung des Anteils an Professorinnen unter Angabe der Nennung der angestrebten prozentualen und absoluten Steigerungswerte von Frauen auf Professuren in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Hochschule und dem Wissenschaftsministerium NRW, einschließlich einer Qualitätskontrolle und Überprüfung der Zielerreichung im Rahmen einer leistungsbezogenen Mittelvergabe bzw. anderer Anreize.
 - ... eine Förderung von Wissenschaftlerinnen-Datenbanken (insbesondere für den künstlerischen und ingenieurwissenschaftlichen Bereich), um die gezielte Suche nach qualifizierten Frauen zu unterstützen und Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit zur Selbstpräsentation zu geben.
 - ... eine Festlegung von Regeln und Zuständigkeiten für die proaktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen. Die Zuständigkeit sollte in den Frauenförderplänen oder den Berufsordnungen geregelt werden (so macht es in der Praxis einen Unterschied, ob die Anfrage seitens des Gleichstellungsbüros oder seitens des Dekanats erfolgt).

Die Umsetzung gesetzlicher Gleichstellungsvorgaben begleiten und steuernd eingreifen

Notwendig ist seitens der Politik und Verwaltung auf Landesebene (Landesparlament und MIWF NRW) ...

- ... landesweite Schulungen der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in Kooperation zwischen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKof NRW) und dem MIWF NRW (Gleichstellungsreferat) zur Durchführung geschlechtergerechter Berufungsverfahren (Handlungsmöglichkeiten und Abläufe, Interventionsmöglichkeiten, Erstellung geschlechtergerechter Berufsleitfäden) zu initiieren.

4.2 EMPFEHLUNGEN AN DIE HOCHSCHULLEITUNGEN

Das Ziel der Schaffung geschlechtergerechter Hochschulen kommunizieren und umsetzen

Notwendig ist seitens der Hochschulen (Hochschulleitung und Hochschulverwaltung) ...

- ... Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen auf Professuren für die verschiedenen Phasen einer wissenschaftlichen Laufbahn langfristig anzulegen und hochschuleigene Konzepte zur Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses zu entwickeln und zu implementieren.
- ... eine Entscheidung der Hochschulleitung, die Berufungsverfahren und Qualitätssicherungssysteme geschlechtergerecht auszugestalten und hierbei die Prinzipien des Gender Mainstreamings anzuwenden.
- ... eine aktive und verantwortungsvolle Wahrnehmung der Aufgabe einer/eines Berufungsbeauftragten (auf der Basis des Hochschulgesetzes NRW) zur Sicherung hochschulweiter, qualitativ hochwertiger Verfahren von der ersten Kommissionssitzung bis zur Entscheidung im Fakultäts- bzw. Fachbereichsrat. Die Rolle bzw. Aufgabe der/des Berufungsbeauftragten sollte durch die Hochschulleitung klar definiert und offengelegt sein. Das Rektorat sollte die/den Berufungsbeauftragten bestellen und unterstützen. Die Einsetzung/Wahl eines Berufungsbeauftragten/einer Berufungsbeauftragten, der/die über allgemeine Verfahrenskompetenz und Gender-Kompetenz verfügt. Die Gender-Kompetenz bezieht sich auf die Ausgestaltung der Verfahren sowie auf den gendersensiblen Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern. Zugleich sind Grundstandards über die Rechte und Pflichten von Berufungsbeauftragten an den nordrhein-westfälischen Hochschulen zu vereinbaren.

Zielquoten sowie Ziel- und Leistungsvereinbarungen als Gleichstellungsinstrumente nutzen

Notwendig ist seitens der Hochschulen (Hochschulleitung und Hochschulverwaltung) ...

- ... eine Zielquote nach dem Kaskadenmodell auf Fakultäts-/Fachbereichsebene verbindlich zu er-

rechnen, umzusetzen und mit Anreizsystemen sowie Rechenschaftspflichten für die Hochschulen zu verknüpfen. Die Zielquoten auf Fakultäts-/Fachbereichsebene sind im Rahmen der Personalentwicklung und der Erhöhung des Anteils von Professorinnen in den Frauenförderplan/Gleichstellungsplan aufzunehmen (gültig für die Dauer des jeweiligen Plans).

- ... in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Hochschule und dem Wissenschaftsministerium des Landes NRW sowie in den Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fakultät/Fachbereich das Ziel der aktiven Erhöhung des Anteils an Professorinnen unter Angabe der Nennung der angestrebten prozentualen und der absoluten Steigerungswerte von Frauen auf Professuren verbindlich zu fixieren und mit einem Anreizsystem für die Fakultäten/Fachbereiche zu verknüpfen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhöhen

Notwendig ist seitens der Hochschulen (Hochschulleitung und Hochschulverwaltung) ...

- ... durch Unterstützungsangebote und Wertschätzung eine familiengerechte und familienfreundliche Hochschule zu schaffen, damit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler – dies betrifft insbesondere Frauen als Mütter – in ihrer Hochschullaufbahn und in den Berufungsverfahren keine Benachteiligung durch Elternschaft erfahren und um dem Reputationsverlust durch Familie in der Wissenschaft entgegenzuwirken.
- ... die Klärung, ob im Hinblick auf Stellenbesetzung Job-Sharing oder Teil-Professuren möglich sind, um die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie zu verbessern.
- ... die Einbindung von Dual-Career-Angeboten in die Berufungsverhandlungen.

Geschlechtergerechte Berufungen organisieren sowie eine Berufsordnung erstellen und verabschieden

Notwendig ist seitens der Hochschulen (Hochschulleitung und Hochschulverwaltung) ...

- ... die Entwicklung und Verabschiedung einer geschlechtergerechten Berufsordnung, die in einer geschlechtergerechten und auch für Nicht-juristInnen verständlichen Sprache abzufassen ist und in der die Ziele der geschlechtergerechten Durchführung der Verfahren und der Erhöhung des Professorinnenanteils integrale Bestandteile sind. Die Gleichstellungsbeauftragte sollte an der Erstellung bzw. Neufassung der Berufsordnung beteiligt sein. In die Berufsordnung ist das Kriterium Gender-Kompetenz der Berufsbeauftragten aufzunehmen.
- ... die Erstellung eines Berufsleitfadens, mit dem die Hochschulleitung allen beteiligten Akteurinnen und Akteuren eine Handreichung zur Ausgestaltung geschlechtergerechter Verfahren zur Verfügung stellt. Dazu gehört auch die Festlegung konkreter Regelungen und Vereinbarungen mit den Fakultäten/Fachbereichen über die Verfahren zur Integration von Gender-Aspekten bei der Durchführung von Berufsverfahren. Zudem sollte der Berufsleitfaden Hinweise für die Gutachtererstellung in Berufsverfahren enthalten, u. a. mit dem Hinweis der Wertschätzung vielfältiger Qualifizierungswege und Berufsbiografien unter Diversity-Aspekten.
- ... die Entwicklung und Festlegung hochschulweiter Berufsstandards, die die wesentlichen Auswahlkriterien enthalten und die Grundlage für die Entscheidung des Rektorates über die Berufs-

vorschläge der Fakultäten bilden. Die Kriterien sollten in Relation zur Biografie der BewerberInnen gesehen werden und das Entwicklungspotenzial der/des Einzelnen beachten (bspw. Anerkennung von Kindererziehungszeiten).

- ... die frühzeitige Einbindung (spätestens mit der Ausschreibung) der zentralen bzw. dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in alle Entscheidungs- und Selektionsprozesse für die zu besetzende Professur.
- ... geschlechtergerechte Berufungen als Instrument der Profilbildung der Hochschule zu verankern und mit Anreizsystemen für die Fakultäten zu verknüpfen.

Kommissionen und BewerberInnen bei der Durchführung transparenter und geschlechtergerechter Verfahren unterstützen

Notwendig ist seitens der Hochschulen (Hochschulleitung und Hochschulverwaltung) ...

- ... die Etablierung eines Beratungs- und Evaluierungssystems zur Beratung der Fachbereiche/Fakultäten und der Bewerberinnen und Bewerber bezogen auf Personalentwicklung, Personalverwaltung und Berufsmanagement sollten stärker verzahnt und eine transparente Nachverfolgung des Verlaufs/des Standes des Berufsverfahrens für die Bewerberinnen und Bewerber etabliert werden.
- ... ein Berufscontrolling zu entwickeln über die Dauer, die Ergebnisse, die Probleme sowie Abweichungen der Berufsverfahren als Korrektiv für die Qualität der Verfahren und hierbei Gender-Aspekte sowie fachkulturelle Aspekte einzubeziehen.

4.3 EMPFEHLUNGEN AN DIE FAKULTÄTEN (FAKULTÄTSRAT/FACHBEREICHSRAT UND DEKANIN/DEKAN)

Frauenförderpläne/Zielvereinbarungen mit der Hochschulleitung aufstellen und einhalten

Notwendig ist seitens der Fakultäten und Fachbereiche ...

- ... die Festlegung einer geschlechtergerechten Personalplanung auf Fachbereichsebene zur Förderung

des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und zur Erhöhung des Anteils von Frauen auf Professuren im Frauenförderplan/Gleichstellungsplan und in den Zielvereinbarungen. Bei der Freigabe und Ausschreibung der Professur im Rahmen der Hochschul- und Fakultätsentwicklungsplanung ist der Frauenförderplan der Fakultät/des Fachbereiches zu berücksichtigen. Die Dekanin/der Dekan hat im Rahmen der Dienstaufgaben die

Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und hier insbesondere die regelmäßige Erstellung der Frauenförderpläne zu garantieren.

- ... eine geschlechtergerechte und verbindliche Ausgestaltung der Zielvereinbarung zwischen Fakultät/Fachbereich und Hochschulleitung, die eine Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und eine Erhöhung des Professorinnenanteils auf Fachbereichsebene zum Inhalt hat.
- ... zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an den Berufungsverfahren vom Beginn bis zum Abschluss des Verfahrens zu involvieren und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten hierbei zu unterstützen und zu entlasten. Diese Beteiligung sollte in allen Verfahren zum Tragen kommen und nicht ausschließlich in Verfahren, in denen Bewerberinnen zum Berufungsvortrag eingeladen sind.

Professuren sind öffentlich und geschlechtergerecht auszuschreiben

Notwendig ist seitens der Fakultäten und Fachbereiche ...

- ... eine öffentliche, nationale und internationale Ausschreibung der Professur mit Bewerbungsfristen von mindestens sechs Wochen und einer breiten öffentlichen Bekanntmachung. Die Ausschreibung ist in geschlechtergerechter Sprache abzufassen. Sollten nach Ablauf der Ausschreibungsfrist keine oder nur wenige Bewerbungen von Frauen vorliegen, sollten aktiv mögliche Kandidatinnen angefragt und die Frist verlängert werden.
- ... eine Ausschreibung der Professur auf Basis der zuvor von der Fakultät/dem Fachbereich festgelegten Kriterien und eine Auflistung dieser Kriterien im Ausschreibungstext. Dabei ist darauf zu achten, dass durch die Festlegung der Auswahlkriterien kein Ausschluss und keine Eingrenzung des Pools potenzieller Bewerberinnen stattfinden. Zugleich ist eine Ausschreibung „ad personam“ durch einen engen Ausschreibungstext zu verhindern.
- ... die Aufnahme des im Landesgleichstellungsgesetz NRW (§ 8, Abs. 4) geforderten Passus, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, in jede öffentliche Ausschreibung einer Professur.

Die Berufungskommissionen geschlechterparitätisch besetzen

Notwendig ist seitens der Fakultäten und Fachbereiche ...

- ... die geschlechterparitätische Besetzung der Berufungskommission nach dem Landesgleichstellungsgesetz NRW (§ 9, Abs. 2) zu gewährleisten. Unter den weiblichen Kommissionsmitgliedern muss mindestens eine Hochschullehrerin vertreten sein. Weibliche Kommissionsmitglieder, die aufgrund des geringen Frauenanteils in bestimmten Fachbereichen einer Mehrfachbelastung ausgesetzt sind, sind bspw. durch die Verringerung des Lehrdeputats oder durch zusätzliche personelle Ressourcen zu entlasten.
- ... eine Hinzuziehung externer Professorinnen als Mitglieder in Berufungskommissionen, in denen eine geschlechterparitätische Besetzung aufgrund der Fächerkultur nicht zu gewährleisten ist, und eine Begründung seitens des Fakultätsrates/Fachbereichsrates über Abweichungen von den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (§ 12 Abs. 1).
- ... eine heterogene und relativ große Zusammensetzung der Kommission. Eine unter Diversity-Aspekten erfolgte Zusammensetzung der Berufungskommission erhöht die Transparenz der Verfahren und ermöglicht eine offene Diskussions- und Entscheidungskultur. Wissenschaftliche Schulbildung und homosoziale Kooptation werden hierdurch eher vermieden. Zugleich sollten Befangenheitsverhältnisse und hierarchische Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Kommissionsmitgliedern, GutachterInnen und BewerberInnen offengelegt werden, die Hochschulleitung/Fakultätsleitung sollte hierzu Richtlinien zum Umgang mit Befangenheiten erstellen und ggf. Befangenheitsprüfungen vornehmen.
- ... eine Einbeziehung externer beratender VertreterInnen in die Auswahlentscheidungen innerhalb der Kommission im Hinblick auf Gender-Kompetenz, aber auch, um fachliche Kompetenz gewährleisten zu können.
- ... eine Vertretung und Beteiligung aller Statusgruppen der Hochschule an den Berufungsverfahren. Sollte dies nicht möglich sein, sollten externe Mitglieder hinzugezogen werden.
- ... eine Gender- und Diversity-Sensibilität der Kommissionsmitglieder zu gewährleisten. Berufungs-

- kommissionsmitglieder sollten zum Ablauf von Berufungsverfahren und zur Sicherung von Qualität und Geschlechtergerechtigkeit geschult werden.
- ... eine Dekanin, ein Dekan, die/der für die (Wieder-) Zuweisung der Professur im Rahmen der Hochschul- und Fakultätsentwicklungsplanung Transparenz herstellt. Darüber hinaus trägt sie/er dafür Sorge, dass die Sichtung der Bewerbungsunterlagen und die Synopsenerstellung transparent erfolgen und kein Ausschluss von BewerberInnen bereits zu Beginn des Verfahrens, z. B. im Kontext der Synopsenerstellung, erfolgt. Im Rahmen gendergerechter, standardisierter und transparenter Berufungsverfahren ist es unabdingbar, über das Dekanat festzulegen, wer für die Synopsenerstellung

zuständig ist, wie diese auszusehen hat und welche Perspektiven dafür wichtig sind. Ein Handout zur Synopsenerstellung ist für eine Hochschule notwendige Arbeitsgrundlage für Berufungsverfahren.

- ... eine Dekanin/ein Dekan/eine Dekanatsleitung, die für transparente organisatorische Rahmenbedingungen der zu besetzenden Professur und für eine geschlechterparitätische Zusammensetzung der Berufungskommission sorgt, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu gewährleisten.
- ... die Festlegung von verbindlichen Kriterien für die Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter sowie klarer Vorgaben für die Gutachtenerstellung.

4.4 EMPFEHLUNGEN AN DIE BERUFUNGSKOMMISSIONEN (MITGLIEDER UND VORSITZENDE/VORSITZENDER)

Die Kriterien zur Besetzung der Professur offenlegen und im Prozess des Verfahrens einhalten

Notwendig ist seitens der Berufungskommission ...

- ... die Kriterien zur Besetzung von Professuren auf einen Gender Bias zu überprüfen. Die Auswahlkriterien, die wichtigsten Kernkompetenzen und deren Gewichtung sind festzulegen und schriftlich zu dokumentieren, sodass diese nicht im laufenden Verfahren angepasst werden. Eine Orientierung am geschlechtergerechten Ausschreibungstext und den von den Fakultäten/Fachbereichen zuvor festgelegten Kriterien sowie dem Anforderungsprofil der zu besetzenden Professur. Bewerbungsunterlagen sollen den Kommissionsmitgliedern erst nach Festlegung der Kriterien zugänglich gemacht werden.
- ... eine Festlegung und Gewichtung der Bewerbungsunterlagen anhand der Auswahlkriterien allen Kommissionsmitgliedern zugänglich zu machen und im Zuge des Verfahrens eine konsequente Orientierung am Anforderungsprofil der zu besetzenden Professur zu verfolgen. Dabei sind alle Bewerberinnen und Bewerber nach dem gleichen Maßstab zu beurteilen, indem die Auswahlkriterien geschlechtergerecht formuliert werden und ein gleicher Fragenkatalog an alle Bewerberinnen und Bewerber gerichtet wird.

- ... im Zuge der Auswertung der Unterlagen die Überprüfung des in § 8, Abs. 4 des Landesgleichstellungsgesetzes NRW geforderten Passus, dass Bewerbungen von Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Wissenschaftlerinnen durch eine aktive Rekrutierung zur Bewerbung auffordern

Notwendig ist seitens der Berufungskommission ...

- ... eine Gewinnung von Bewerberinnen auf Professuren. Das Instrument der aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen ist zu nutzen, um Frauen den Weg auf die Professur zu ermöglichen. Besonders in Fächern mit einem geringen Frauenanteil kann durch eine gezielte Suche und Ansprache von qualifizierten Frauen den Fachbereichen signalisiert werden, dass es kompetente Bewerberinnen in dem jeweiligen Fach gibt, die aber bisher nicht ausreichend wahrgenommen wurden.
- ... die Nutzung fachübergreifender und fachspezifischer Wissenschaftlerinnen-Datenbanken zur gezielten Ansprache von potenziellen Bewerberinnen.
- ... eine systematische und standardisierte Durchführung aktiver Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen, die vom Rektorat aktiv unterstützt wird. Per

se erfolgt dadurch zwar nicht zwangsläufig eine Erhöhung des Frauenanteils, begünstigt aber, dass Frauen häufiger als hochqualifiziert wahrgenommen werden. Auch können angesprochene Frauen als Vorbilder fungieren und andere geeignete Bewerberinnen über die Hochschule und die jeweiligen Arbeitsbedingungen informieren. Jedoch sollte die Kontaktaufnahme nur dann erfolgen, wenn die Wissenschaftlerin eine realistische Chance besitzt, auf die Vorschlagsliste zu kommen. Die Berufungskommission sollte sich der erhöhten Verantwortung den angesprochenen Frauen gegenüber bewusst sein.

- ... eine erneute proaktive Anstrengung sollten nach der ersten Ausschreibung der Professur keine oder nur wenige Bewerbungen von Kandidatinnen vorliegen (bspw. durch Recherchen in Wissenschaftlerinnen-Datenbanken). Hier hat die Berufungskommission zu überprüfen, ob alle zielführenden Schritte zur Gewinnung von Frauen unternommen wurden. Die Bemühungen um eine aktive Gewinnung von Wissenschaftlerinnen sind in Protokoll und Abschlussbericht der Berufungskommission nachzuweisen.
- ... die Gewinnung von Wissenschaftlerinnen als Gutachterinnen.

Transparente und strukturierte Verfahren durchführen

Notwendig ist seitens der Berufungskommission ...

- ... die zeitnahe Bestätigung des Eingangs der Bewerbungsunterlagen. Darüber hinaus ist während des gesamten Verfahrens den BewerberInnen gegenüber eine wertschätzende Kommunikation zu gewährleisten.
- ... die Durchführung transparenter Verfahren einschließlich einer systematischen Rückmeldung an die Bewerberinnen und Bewerber, in welcher Phase sich das Verfahren jeweils befindet. BewerberInnen sollten bspw. durch eine Internetplattform den Verfahrensstand und den weiteren geplanten zeitlichen Verlauf des Verfahrens einsehen können.
- ... die Gestaltung gleichwertiger bzw. ähnlicher räumlicher, zeitlicher und organisatorischer Rahmenbedingungen für die Probenvorträge und Berufungsgespräche. Die Berufungskommission sollte sich genügend Zeit für alle BewerberInnen nehmen. Auch sollten den BewerberInnen Ansprech-

partnerInnen genannt werden, die im gesamten Verfahren bei Fragen zur Verfügung stehen, sowie Informationsmaterialien zur Verfügung gestellt werden, wie ein Berufungsverfahren in der jeweiligen Hochschule abläuft.

Probenvorträge und Berufungsgespräche respektvoll und wertschätzend gestalten

Notwendig ist seitens der Berufungskommission ...

- ... gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz (§ 9 Abs. 1) grundsätzlich ebenso viele Bewerberinnen wie Bewerber oder alle Bewerberinnen einzuladen, wenn sie die geforderten Kriterien erfüllen.
- ... die Herstellung einer anerkennenden und respektvollen Atmosphäre, insbesondere im Rahmen der Probenvorträge und Berufungsgespräche, bspw. durch Pünktlichkeit und Anwesenheit der Kommissionsmitglieder während des gesamten Verfahrens.
- ... ein Unterlassen unzulässiger Fragen, insbesondere zur Vereinbarkeit von Mutterschaft, Berufstätigkeit und Kindererziehung.
- ... die Entwicklung und verbindliche Berücksichtigung eines Fragenkatalogs für alle BewerberInnen, um gleiche Chancen zu ermöglichen.

Gender Bias und homosoziale Kooptationen reflektieren und minimieren

Notwendig ist seitens der Berufungskommission ...

- ... eine selbstreflexive Haltung aller Kommissionsmitglieder, um homosoziale Kooptationsprozesse zu hinterfragen sowie Offenheit, Vielfalt und Anderssein zu fördern.
- ... die Vermeidung von Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Elternschaft, Alter, Herkunft, Religion, Zugehörigkeit zu einer wissenschaftlichen Schule und/oder sexueller Orientierung.
- ... einem Gender Bias in der Leistungsbewertung entgegenzuwirken.

Faire und vergleichbare Qualifikationsbewertung und Listenerstellung garantieren – Operationalisierung der Kriterien

Notwendig ist seitens der Berufungskommission ...

- ... das Berufungsgespräch auf der Basis im Vorfeld festgelegter Fragen (Erhöhung der Vergleichbarkeit) zu führen. Die Bewertungsmaßstäbe der Qualifikationen und Kompetenzen müssen für alle Kandidatinnen und Kandidaten gleichermaßen angewendet werden und dürfen keinen Gender Bias aufweisen.
- ... bei der Bewertung der BewerberInnen auch Entwicklungspotenziale der einzelnen KandidatInnen, die Einbindung in die Lehre und die Übernahme allgemeiner Aufgaben zu berücksichtigen und Familien- bzw. Pflegezeiten angemessen zu würdigen.
- ... eine besondere Begründung, wenn bei der Erstellung der Liste für den Berufungsvorschlag keine Bewerberin berücksichtigt wird, unter Bezugnahme auf die dem Berufungsvorschlag beizufügende Liste aller eingegangenen Bewerbungen. Die Gleichstellungsbeauftragte sollte dazu gehört werden.

Alternative Formate der Verfahrensgestaltung nutzen

Notwendig ist seitens der Berufungskommission ...

- ... eine offene Haltung zu alternativen Formaten der Verfahrensgestaltung (bspw. ein Berufungs-Symposium, eine Lehrveranstaltung mit Studierenden).

4.5 EMPFEHLUNGEN AN DIE BERUFUNGSBEAUFTRAGTEN

Berufungsbeauftragte als objektive Verfahrensbegleiterinnen/Verfahrensbegleiter

Notwendig ist seitens der/des Berufungsbeauftragten ...

- ... eine Reflexion und Übertragung des Erfahrungswissens in die Berufungsverfahren und Qualitätssicherungssysteme der Hochschule. Darüber hinaus sollte die Qualität der Berufungsverfahren

- ... Probevorträge so zu gestalten, dass alle Bewerberinnen und Bewerber zu zwei Themen sprechen: zu einer Fragestellung, die alle Bewerberinnen und Bewerber aufzugreifen haben, und zu einer spezifisch und individuell gewählten Fragestellung. Hierdurch wird die Vergleichbarkeit erhöht und das Spezifische sichtbar.

Schulungen zur Erhöhung der Gender-Kompetenz der Kommissionsmitglieder anbieten

Notwendig ist seitens der Berufungskommission ...

- ... eine Schulung aller Kommissionsmitglieder, um Stereotypisierungen und Diskriminierungen zu erkennen und sich Gender-Kompetenz anzueignen. Damit sie Ungleichbehandlung entgegenwirken können, sollten insbesondere die Gleichstellungsbeauftragten, die Berufsbeauftragten und die Kommissionsvorsitzenden geschlechtersensibel beobachten können, wer wie definiert, was Qualität ist, wie solche Definitionen in Verfahrensverläufen verändert und angepasst werden.
- ... dass die/der Kommissionsvorsitzende ihren/seinen Einfluss mit hoher Gender-Kompetenz wahrnimmt und für einen qualitätsorientierten Verfahrensablauf Sorge trägt, der die Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer beachtet.

gesichert und die Kommission durch Beratung unterstützt werden, die sich bspw. auf Gleichstellungsfragen oder die Durchführung fairer Auswahlprozesse ohne Diskriminierungen bezieht.

- ... eine Zusammenarbeit zwischen Berufsbeauftragter/Berufsbeauftragtem und dem Berufsmanagement als Teil der Personalverwaltung einer Hochschule sowie eine Zusammenarbeit mit den zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

... eigene Erfahrungen als Kommissionsmitglied in Berufungsverfahren gesammelt und konkrete Schulungen für die Aufgabe als Berufungsbeauftragte/Berufungsbeauftragter wahrgenommen zu haben, um die gesetzlichen und hochschulischen

Regelungen zu Berufungsverfahren zu kennen und in den Verfahren sicherzustellen.

... ein regelmäßiger fakultätsübergreifender Austausch mit anderen Berufungsbeauftragten zur Optimierung der Verfahrensgestaltung.

4.6 EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ZENTRALEN UND DEZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Beteiligungsmöglichkeiten ausschöpfen und erweitern

Notwendig ist seitens der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ...

- ... eine aktive Teilnahme an allen Sitzungen der Berufungskommission sowie der weiteren Entscheidungsgremien.
- ... eine aktive Nutzung der Möglichkeit des Rede- und Antragsrechts und die Verfassung von Stellungnahmen zu den Beschlüssen der Berufungskommission, die dem Berufungsvorschlag hinzugefügt werden müssen.
- ... die Möglichkeit der Nutzung eines Einvernehmensvorbehalts, damit sich die Gleichstellungsbeauftragte in einem Berufungsverfahren, das ihrer Einschätzung nach nicht geschlechtergerecht verläuft, an das Gleichstellungsreferat des Wissenschaftsministeriums NRW wenden kann.

Kompetenzen erhöhen und Austausch organisieren

Notwendig ist seitens der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ...

- ... die Teilnahme an einer Schulung für die Begleitung von Berufungsverfahren, damit Gleichstellungsbeauftragte ihre Funktion und Aufgabe kennen und wahrnehmen können. Sinnvoll können Arbeitshilfen für Gleichstellungsbeauftragte (im Rahmen der Qualitätssicherung) sein. Gerade für neue Gleichstellungsbeauftragte und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wäre eine Checkliste für geschlechtergerechte Berufungsverfahren, die eine Übersicht für die Mitwirkungs- und Interventionsmöglichkeiten enthält, eine sinnvolle Arbeitshilfe. Eine solche Übersicht könnte in Zusammenarbeit zwischen LaKof, Gleichstellungsreferat des MIWF NRW, Landesrektorenkonferenz (LRK)

und Landeskonferenzen der Kanzlerinnen und Kanzler erstellt werden.

- ... ein stetiger Austausch innerhalb der Hochschule zur Erhöhung der Qualitätssicherung unter Gender-Aspekten in Berufungsverfahren.
- ... ein Austausch zwischen den nordrhein-westfälischen Hochschulen, um die Wahrung von Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren systematisch umsetzen zu können. Durch die Vernetzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auf Landesebene können zudem fachspezifische Aspekte berücksichtigt und bspw. potenzielle Bewerberinnen oder Gutachterinnen einfacher gefunden werden.
- ... die Kommissionsmitglieder und die Hochschulleitung auf die Vorteile und Qualitätsmerkmale aufmerksam zu machen, die durch die Mitwirkung von Frauen in Forschung und Lehre entstehen (Erhöhung der Vielfalt/Diversity, einschließlich von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund).
- ... die Veranstaltung von Workshops für Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Förderung der wissenschaftlichen Laufbahn einschließlich Berufungsverfahren.

4.7 EMPFEHLUNGEN AN DIE EXTERNEN GUTACHTERINNEN/GUTACHTER

Leitfäden zur Gutachtenerstellung

Notwendig ist seitens der externen Gutachterinnen/ Gutachter ...

- ... eine voneinander unabhängige Erstellung der Gutachten, die sich am Ausschreibungstext und den Auswahlkriterien der Professur orientieren – auf der Basis gleicher einheitlicher Hinweise und Informationen.
- ... eine anerkennende Haltung gegenüber vielfältigen Karrierewegen und Berufsbiografien unter Diversity-Aspekten.

- ... eine nicht ausschließliche Bewertung der schriftlichen Bewerbungsunterlagen. Die Gutachterinnen und Gutachter könnten zu den Berufungsvorträgen eingeladen werden, um einen persönlichen Eindruck von den Kandidatinnen und Kandidaten und somit eine vertiefte Beurteilungsbasis zu erhalten. Dies macht insbesondere für Berufungsverfahren an Kunst- und Musikhochschulen Sinn.
- ... eine Offenlegung möglicher Befangenheiten und Abhängigkeiten gegenüber den BewerberInnen und Kommissionsmitgliedern durch reflektierte und aufrichtige Klärungen.

Schlusswort

Der Gender-Report 2013 über Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken und Wissenschaftskarrieren schließt mit dem Ausblick auf geschlechtergerechte Hochschulen, an denen alle Hochschulangehörigen ohne geschlechterhierarchisierende Strukturen Wissenschaft gestalten und Hochschulen leiten.

Die geschlechtergerechte Förderung von Hochschulstrukturen und -kulturen, Wissenschaftslaufbahnen und Berufungsverfahren verläuft aktuell im Spannungsfeld von Individuum, Organisation

und Gesellschaft und bewegt sich dabei zwischen Fortschritt, Stagnation und bisweilen Rückschritt. Die bisherigen Entwicklungen vermitteln weder auf der individuellen, institutionellen, kulturellen noch auf der strukturellen Ebene ein lineares oder ungebrochenes Bild.

Aber eines steht fest: Bei der Entwicklung zur geschlechtergerechten Hochschule und zur Chancengleichheit von Frauen und Männern stehen die nordrhein-westfälischen Hochschulen nicht mehr am Anfang des Weges, sondern sind bereits ein gutes Stück vorangekommen. Jetzt gilt es, diesen Weg konsequent weiterzugehen.

Verzeichnisse

1 Literatur- und Quellenverzeichnis	420
2 Abkürzungen	424
3 Abbildungsverzeichnis	425
4 Tabellenverzeichnis	426
5 Anhang	428

1 LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS

- Abele, Andrea E. 2003: Beruf – kein Problem. Karriere – schon schwieriger: Berufslaufbahnen von Akademikerinnen und Akademikern im Vergleich. In: Abele, Andrea E./Hoff, Ernst.-H./Hohner, Hans Uwe: Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg. Heidelberg: Asanger Verlag, S. 157–182.
- Abele, Andrea E. 2003: Beruf – kein Problem. Karriere – schon schwieriger: Berufslaufbahnen von Akademikerinnen und Akademikern im Vergleich. In: Abele, Andrea E./Hoff, Ernst.-H./Hohner, Hans Uwe: Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg. Heidelberg: Asanger Verlag, S. 157–182.
- Abele, Andrea E./Hoff, Ernst.-H./Hohner, Hans Uwe 2003: Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg. Heidelberg: Asanger Verlag.
- Amodeo, Immacolata (Hrsg.) 2003: Frau Macht Wissenschaft. Wissenschaftlerinnen gestern und heute. Königstein im Taunus: Ulrike Helmer Verlag.
- Baer, Susanne 2010: Rechtliche Grundlagen für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft. Bonn, Berlin.
- 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: Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.
- Becker, Ruth/Hilf, Ellen/Lien, Shih-cheng/Köhler, Kerstin 2011: Bleiben oder gehen? Räumliche Mobilität in verschiedenen Lebensformen und Arbeitswelten. In: Corneließen, Waltraud/Rusconi, Alessandra/Becker, Ruth (Hrsg.): Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften, S. 21–63.
- Becker, Ruth/Riemann, Anja/Kortendiek, Beate 2004: Kinderbetreuungseinrichtungen an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Studien Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 6. Dortmund.
- Becker, Ruth/Tippel, Cornelia 2012: Akademische Nomadinnen? Zum Umgang mit Mobilitätsanforderungen in akademischen Karrieren von Frauen. In: Beaufays, Sandra/Engels, Anita/Kahlert, Heike: Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt a. M./New York: Campus, S. 204–230.
- Behmenburg, Lena/Marx, Sabine/Schleier, Ulrike/Wiesner, Heike (Hrsg.) 2007: Wissenschaft(f)t Geschlecht. Machtverhältnisse und feministische Wissensproduktion. Königstein im Taunus: Ulrike Helmer Verlag.
- Berger, Peter A./Kahlert, Heike 2005: Institutionalisierte Ungleichheiten. Bildungssoziologische Beiträge. Weinheim: Juventa.
- Bergische Universität Wuppertal (BUW) 2011: Rektoratsbericht. Berichtszeitraum Oktober 2010 – Dezember 2011. Wuppertal. Online verfügbar unter: www.uni-wuppertal.de/universitaet/veroeff_broschuer/p_pics/Rektoratsbericht2011_web.pdf (Zugriff am 10.07.2013).
- Berkels, Babette 2011: Recherchepool „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ – Freischaltung und Ergebnisse der Online-Studie. In: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW 28/2011, S. 61–65.
- Bihler, Sarah M. E./Langer, Markus/Müller, Ulrich 2010: Familie im Profil. Vergleich der Familienorientierung ost- und westdeutscher Hochschulen. CHE Arbeitspapier Nr. 133. Gütersloh. Online verfügbar unter: www.familienfreundliche-hochschule.org/fileadmin/upload/effektiv/Beratung_Materialien/Familie_im_Profil.pdf (Zugriff am 11.09.2013).
- Biller-Andorno, Nikola u.a. (Hrsg.) 2005: Karriere und Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlerinnen. Frankfurt am Main: Campus.
- Blome, Eva/Erfmeier, Alexandra/Gülcher, Nina/Smasal, Kerstin/Smykalla, Sandra 2005: Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Gendermanagement? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) 2010: Kinder – Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft. Forschungsergebnisse und Konsequenzen. Bonn, Berlin.
- Bildungsministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) 2012a: Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Berlin.
- Bildungsministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2012b: Strategie Gender Mainstreaming. Online verfügbar unter: www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung.did=192702.html (Zugriff am 07.05.2013).
- Bock, Ulla/Heitzmann, Daniela/Lind, Inken 2011: Genderforschung – zwischen disziplinärer Marginalisierung und institutioneller Etablierung. Zum aktuellen Stand des Institutionalierungsprozesses von Genderprofessuren an deutschsprachigen Hochschulen. In: GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 2(3), S. 98–113.
- Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hrsg.): Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder. 3., grundl. überarb. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bogner, Alexander/Menz, Wolfgang 2009: Das theoriegenerierende Experteninterview. Erkenntnisinteresse, Wissensformen, Interaktion. In: Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hrsg.): Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder. 3., grundl. überarb. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 61–98.
- Borgwardt, Rafaela u.a. (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.
- Brink, Marieke C. L. van den 2010: Behind the Scenes of Science. Gender Practices in the Recruitment and Selection of Professores in the Netherlands. Amsterdam: Pallas Publications.
- Burkholz, Bernhard 2007: Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen. Kommentar. Heidelberg [u.a.]: R.v. Decker.
- Curdes, Beate u.a. (Hrsg.) 2007: Gender lehren – Gender lernen in der Hochschule. Konzepte und Praxisberichte. Oldenburg: BIS.
- Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD) (Hrsg.) 2012: Internationalität an deutschen Hochschulen – Dritte Erhebung von Profildaten. Bonn. Online verfügbar unter: www.daad.de/imperia/md/content/portrait/studienundstatistiken/dokmat-band-72.pdf (Zugriff am 25.10.2013).
- Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD) (Hrsg.) 2011: Bildungsinländer 2011 – Daten und Fakten zur Situation von ausländischen Studierenden mit deutscher Hochschulzugangsberechtigung. Bonn. Online verfügbar unter: www.daad.de/imperia/md/content/presse/bildungsinlaender_2011_neu.pdf (Zugriff am 25.10.2013).
- Dahlhoff, Jutta/Gierlich, Jana (Hrsg.) 2009: Frauen für die Stärkung von Wissenschaft und Forschung. Konferenz im Rahmen des Europäischen Jahres für Kreativität und Innovation. Konferenzdokumentation, Bonn. Online verfügbar unter: www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/24425/ssoar-2009-dalhoff_et_al-frauen_fur_die_starkung_von.pdf?sequence=1 (Zugriff am 27.03.2013).
- Dahlhoff, Jutta/Steinweg, Nina 2011: Leistungsunabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen. CEWS-Positionspapier Nr. 4. 2., erw. Aufl., Bonn. Online verfügbar unter: www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/CEWS-Position-Quote_2-12.pdf (Zugriff am 04.11.2013).
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) 2008: Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Online verfügbar unter: www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards.pdf (Zugriff am 23.09.2013).
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB NRW) (2013): Arbeitsbedingungen an Hochschulen in NRW. Düsseldorf. Online verfügbar unter: www.nrw.dgb.de (Zugriff am 17.07.2013).
- Die Frauenbeauftragten der Berliner Universitäten 2002: Zielvereinbarungen als Instrument erfolgreicher Gleichstellungspolitik. Ein Handbuch. Kirchlinteln: Hoho-Verlag Hoffmann & Hoyer.
- Dieter, Miriam/Törner, Günter 2012: Zahlen rund um das Lehramt Mathematik (1): Studienanfänger im Jahr 2010. In: MDMV 20/2012, S. 108–114.

- Dömling, Martina/Schröder, Thomas 2011: Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen. HIS: Forum Hochschule 2/2011.
- Engler, Steffani 2001: In Einsamkeit und Freiheit? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz: UVK.
- Fachhochschule Düsseldorf 2012: „Gleichstellung bewegt sich“. Gender Diversity Action im Kontext der FHD 2012. Düsseldorf.
- Färber, Christine 2013: Geschlechtergerechte Gestaltung von Berufungsverfahren. In: Berghahn, Sabine/Schultz, Ulrike (Hrsg.): Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Recht von A-Z für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in der Öffentlichen Verwaltung, in Unternehmen und Beratungsstellen, 8.6.
- Färber, Christine/Riedler, Ute 2011: Black Box Berufung. Strategien auf dem Weg zur Professur. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Färber, Christine/Spangenberg, Ulrike 2008: Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Flick, Uwe 1998: Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Fritzen, Birgit/Kneer, Ursula/Sasso-Fruth, Elisabeth 2010: Künstlerinnen auf dem Weg in Professuren. Ergebnisse einer Befragung von Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an künstlerischen Hochschulen im Mai/Juni 2009 durch die Kommission „Personalentwicklung beim wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs“ der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen – BuKoF e.V. Flensburg. Online verfügbar unter: www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/Kom_Personalentwicklung-kuenstlerinnen-2010.pdf (Zugriff am 07.05.2013).
- FU Berlin 2013: Professuren mit einer Teil- oder Voll-Denomination für Frauen- und Geschlechterforschung. Datenbank der Zentraleinrichtung zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung an der FU Berlin (ZEPG) und des Kompetenzzentrums für Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). Online verfügbar unter: www.zefg.fu-berlin.de/genderprofessuren/index.html (Zugriff am 25.07.2013).
- Gedrose, Benjamin/Wonneberger, Carsten/Jünger, Jana/Robra, Bernd-Peter/Schmidt, Anita/Stosch, Christoph/Wagner, Richard/Scherer, Martin/Pöge, Kathleen/Rothe, Katharina/van den Busche, Hendrik 2012: Haben Frauen am Ende des Medizinstudiums andere Vorstellungen über Berufstätigkeit und Arbeitszeit als ihre männlichen Kollegen? Ergebnisse einer multizentrischen postalischen Befragung. Stuttgart, New York: Georg Thieme Verlag.
- GenderKompetenzZentrum 2010: Verzerrte Daten: Gender Bias. Berlin. Online verfügbar unter: www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/handlungsfelder/datenstatistik/datenqualitaet/verzerrt/?searchterm=gender%20bias (Zugriff am 26.03.2013).
- Gerding, Mascha/Steinweg, Nina 2012: Geschlechtergerechtigkeit in NRW-Berufungsverfahren im Spannungsfeld von Hochschulautonomie, Organisationskultur und Qualitätssicherung. In: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung 31/2012, S. 28–35.
- Glaser, Barney G./Anselm L. Strauss 1998: Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung. Bern: Verlag Huber.
- Glaser, Barney G./Anselm L. Strauss 1967: The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research. New York: Aldine de Gruyter.
- Gläser, Jochen/ Laudel, Grit 2009: Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Goebel, Joachim 2013: Hochschulrecht und Gleichstellungsrecht – Gedanken zur Fortentwicklung. In: Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Gender-Kongress 2012. Gleichstellungsrecht – Gleichstellungspraxis. Düsseldorf, S. 29–36.
- Grühn, Dieter/Hecht, Heidemarie/Rubelt, Jürgen/Schmidt, Boris 2009: Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen. Berlin. Online verfügbar unter: www.tu-berlin.de/fileadmin/fl2/Downloads/koop/tagungen/wiss_prekariat_09/Endbericht_Verdi_Studie_09.pdf (Zugriff am 01.08.2013)
- Haas, Erika 1999: Arbeiter- und Akademikerkinder an der Universität. Eine geschlechts- und geschlechtsspezifische Analyse. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Haffner, Yvonne/Krais, Beate (Hrsg.) 2008: Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern. Frankfurt a.M.: Campus Verlag.
- Hakim, Catherine 1993: Segregated and Integrated Occupations: A New Approach to Analysing Social Change. In: European Sociological Review 9(3), pp. 289–314.
- Hark, Sabine 2005: Dissidente Partizipation. Eine Diskursgeschichte des Feminismus. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag.
- Harmeier, Michaela 2012: Gleichstellungsbezogene Förderprogramme für NachwuchswissenschaftlerInnen in NRW. In: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW 30/2012, S. 41–48.
- Harzer, Regina 2011: Gender Justice durch „lokale“ Gleichstellung. In: Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Gender-Kongress. Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen – Erfordernisse und Empfehlungen. Tagungsdokumentation. Düsseldorf, S. 66–67.
- Heinz, Walter R./Krüger, Helga/Rettke, Ursula/Wachtveitl, Erich/Witzel, Andreas 1987: "Hauptsache eine Lehrstelle". Jugendliche vor den Hürden des Arbeitsmarktes. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Herrmann, Oliver 2006: Die Berufung von Professorinnen und Professoren – Die Berufungsvoraussetzungen und das Berufungsverfahren. Bonn: Deutscher Hochschulverband.
- Hilgemann, Meike/Kortendiek, Beate/Knauf, Anne 2012: Geschlechtergerechte Akkreditierung und Qualitätssicherung – eine Handreichung. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 14. 3. aktual. u. verän. Bericht, Essen.
- Hochschildt, Arlie Russel 2006: Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. 2. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hopf, Christel 2007: Qualitative Interviews – Ein Überblick. In: Flick, Uwe/Kardoff, Ernst von/Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, S.349–360.
- Hüther, Otto 2012: Wandelbarkeit von Forschungsstrukturen in deutschen Universitäten. Eine Analyse der Landeshochschulgesetze. In: Heinze, Thomas/Krücken, Georg (Hrsg.): Institutionelle Erneuerungsfähigkeit der Forschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 127–155.
- In der Smitten, Susanne/Jaeger, Michael 2012: Ziel- und Leistungsvereinbarungen als Instrument der Hochschulfinanzierung. Ausgestaltung und Anwendung. HIS: Forum Hochschule 16/2012. Hannover.
- IT NRW 2012: Begriffsdefinition. Online verfügbar unter: www.it.nrw.de/statistik/d/daten/Textdateien/r513Text_hoch4html#Begriffsdefinition (Zugriff am 18.09.2013).
- IT NRW 2013a: Personal an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen 2011. Statistische Berichte. Online verfügbar unter: <https://webshop.it.nrw.de> (Zugriff am 23.4.2013).
- IT NRW 2013b: Studierende an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen. Wintersemester 2011/12. Statistische Berichte. Online verfügbar unter: <https://webshop.it.nrw.de> (Zugriff am 24.4.2013).
- Jacobs, Jerry A. 1989: Revolving Doors. Sex Segregation and Women's Careers. Stanford, California: Stanford University Press.
- Jakszat, Steffen/Schindler, Nora/Briedis, Kolja 2010: Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses. HIS: Forum Hochschule 14/2010.
- Jongmanns, Georg 2011: Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Hannover. Online verfügbar unter: www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201104.pdf (Zugriff am 21.08.2013).
- Kahlert, Heike 2013: Riskante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Kahlert, Heike/ Gonschior, Marieke/Nieter, Katharina/Sarter, Eva Katharina 2011: Wie wichtig ist Betreuung für die Orientierung auf eine wissenschaftliche Laufbahn? Eine Analyse der Betreuungssituation von Promovierenden in der Chemie und Politikwissenschaft. In: Boeck, Gisela/Norbert Lammel (Hg.): Frauen in der Wissenschaft. Rostock: Universität Rostock, S. 109–142.

- Kamphans, Marion 2012: Zwischen Überzeugung und Legitimation. Gender Mainstreaming in Hochschule und Wissenschaft. Dissertation. Dortmund.
- Keller, Martin 2008: Konfliktklärung als didaktische Herausforderung. Subjektive Handlungskonzepte zur Bewältigung von Konfliktsituationen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 (BuWiN). Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Kortendiek, Beate 2013: Im Lichte der Fakten, Zahlen & Perspektiven. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Kunst- und Musikhochschulen. In: Spelsberg, Karoline (Hrsg.): Einsichten und Aussichten. Ein interdisziplinärer Auftakt. Berlin [u. a.]: Lit-Verlag (im Erscheinen).
- Kraft, Hannelore 2010: Gemeinsam für Nordrhein-Westfalen. Regierungserklärung von Hannelore Kraft MdL. Dokumentation. Düsseldorf.
- Krais, Beate 2008: Wissenschaft als Lebensform: Die alltagspraktische Seite akademischer Karrieren. In: Haffner, Yvonne/Krais, Beate (Hrsg.): Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern. Frankfurt a.M.: Campus Verlag, S. 177–211.
- Krais, Beate 2009: Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. In: Dahloff, Jutta/Gierlich, Jana (Hrsg.): Frauen für die Stärkung von Wissenschaft und Forschung. Konferenz im Rahmen des Europäischen Jahres für Kreativität und Innovation. Konferenzdokumentation, Bonn, S. 18–33. Online verfügbar unter: http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/24425/ssoar-2009-dalhoff_et_al-frauen_fur_die_starkung_von.pdf?sequence=1 (Zugriff am 27.03.2013).
- Kramer, Caroline/Mischau, Anina 2010: Sozialberichterstattung: Frauenberichte oder ein „gegenderter“ Datenreport? In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 384–391.
- Kreckl, Reinhard (Hrsg.) 2008: Zwischen Promotion und Professur: das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz. Leipzig: Akad. Verl.-Anst.
- Krücken, Georg/Blümel, Albrecht/Kloke, Katharina 2010: Hochschulmanagement – auf dem Weg zu einer neuen Profession? WSI-Mitteilungen 5/2010, S. 234–241. Online verfügbar unter: http://www.boeckler.de/wsimit_2010_05_kruecken.pdf (Zugriff am 13.09.2013).
- Kuckartz, Udo 2010: Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) 2011: Faire Berufungsverfahren. Empfehlungen zur Qualitätssicherung und Chancengleichheit. Eine Handreichung. Stuttgart.
- Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes NRW (LaKof) 2012: Positionspapier der LaKof NRW zum Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen. Online verfügbar unter: www.lakofnrw.de/download/20120912_Positionspapier_Landesprogramm.pdf (Zugriff am 15.11.2013).
- Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes NRW (LaKof) 2011a: Positionspapier der LaKof NRW zum Vorhaben der rot-grünen Landesregierung „Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW“. Online verfügbar unter: www.lakofnrw.de/download/20110317_PositionspapierLaKof_NRW_NovellierungLGGNRW.pdf (Zugriff am 23.08.2013).
- Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes NRW (LaKof) 2011b: Positionspapier der LaKof NRW zum Vorhaben der Landesregierung „Novellierung des Hochschulgesetzes (HG NRW)“. Online verfügbar unter: www.lakofnrw.de/download/20110329_PositionspapierLaKof_Novellierung%20HG%20NRW.pdf (Zugriff am 23.08.2013).
- Leemann, Regula Julia 2002: Chancengleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen. Chur, Zürich: Rüegger.
- Limbach, Jutta 2005: Elite. Was ist das? In: Rechtsmedizin 15(2), S. 74–78. Online verfügbar unter: <http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs00194-005-0310-x> (Zugriff am 31.07.2013).
- Lind, Inken 2012: Mit Kindern auf dem Karriereweg – Wie kann Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft gelingen? In: Beaufays, Sandra/Engels, Anita/Kahlert, Heike: Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 280–311.
- Lind, Inken/Löther, Andrea 2007: Chancen für Frauen in der Wissenschaft – eine Frage der Fachkultur? Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse. In: Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften 29 (2), S. 249–271.
- Littig, Beate 2009: Interviews mit Eliten – Interviews mit ExpertInnen: Gibt es Unterschiede? In: Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hrsg.): Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder. 3., grundl. überarb. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 117–133.
- Löther, Andrea 2013: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013. (Cews.publik.no17.) Online verfügbar unter: www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf (Zugriff am 16.09.2013).
- Löther, Andrea/Vollmer, Lina/Mosel, Juliane 2012: Projektbericht „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“. Online verfügbar unter: www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/projekt-hochschulische-gleichstellungsstrukturen_kurzbericht.pdf (Zugriff am 25.08.2013).
- Macha, Hildegard und Forschungsgruppe 2000: Erfolgreiche Frauen. Wie sie wurden, was sie sind. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Martini, Silke 2013: Die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten im Zeichen von Veränderungen. In: Der Personalrat. Personalrecht im öffentlichen Dienst. 7-8/2013, S. 293–297.
- Matthies, Hildegard/Zimmermann, Karin 2010: Arbeitsfeld Wissenschaft und Geschlechtersegregation. In: WSI-Mitteilungen 5/2010, 264–270.
- Maurer, Elisabeth 2010: Fragile Freundschaften. Networking und Gender in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Mayer, Horst Otto 2009: Interview und schriftliche Befragung. Entwicklung, Durchführung und Auswertung. 5., überarb. Aufl., München [u. a.]: Oldenbourg.
- Merkator, Nadine/Schneiderberg, Christian 2011: Professionalisierung der Universitäten an den Schnittstellen von Lehre, Forschung und Verwaltung. In: Nickel, Sigrun (Hrsg.): Der Bologna-Prozess aus Sicht der Hochschulforschung. Analysen und Impulse für die Praxis. CHE-Arbeitspapier Nr. 148, S. 294–216. Online verfügbar unter: www.unikassel.de/incher/pdf/merkator%20schneiderberg%202011%20professionalisierung%20der%20universitaet%20durch%20hochschulprofessionen.pdf (Zugriff am 13.09.2013).
- Metz-Göckel, Sigrid 1997: Geschlecht in der Hochschulforschung und im Hochschulalltag. Unerwünschte und gewollte Unterschiede. In: Metz-Göckel, Sigrid/Steck, Felicitas (Hrsg.): Frauenuniversitäten. Initiativen und Reformprojekte im internationalen Vergleich. Opladen: Leske + Budrich, S. 17–40.
- Metz-Göckel, Sigrid/Möller, Christina/Auferkorte-Michaelis, Nicole 2009: Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischer Universitäten. Opladen/Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.
- Metz-Göckel, Sigrid/Selent, Petra/Schürmann, Ramona 2010: Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 32(1), S. 8–35.
- Metz-Göckel, Sigrid/Lind, Inken (Hrsg.) 2013: Balance-Akte. Wissenschaftliche Karriere und (verhinderte) Elternschaft. Opladen/Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.
- Meuser, Michael/Nagel, Ulrike 1991: Experteninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, Dieter/Kraimer, Klaus (Hrsg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung. Opladen: Leske + Budrich, S. 441–468.
- 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: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S.465–479.

- Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MGFFI) (Hrsg.) 2008: Zweiter Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf. Online verfügbar unter: www.it.nrw.de/statistik/analysen/auftragsstudien/landesgleichstellungsgesetz.html (Zugriff am 07.05.2013).
- Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen (MGEPA) 2012: Dritter Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.
- Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen 2013: Gender-Kongress 2012. Gleichstellungsrecht – Gleichstellungspraxis. Tagungsdokumentation. Düsseldorf.
- Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW (MIWF) 2012: 5,4 Millionen Euro pro Jahr für die Gleichstellung an den NRW-Hochschulen/Vorstellung des Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen. Pressemitteilung vom 05.03.2012. Online verfügbar unter: www.nrw.de/landesregierung/5-4-millionen-euro-pro-jahr-fuer-die-gleichstellung-an-den-nrw-hochschulen-12608/ (Zugriff am 29.07.2013).
- Miquel, Beate von 2013: Gleichstellungsrecht aus Praxissicht. In: Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Gender-Kongress 2012. Gleichstellungsrecht – Gleichstellungspraxis. Düsseldorf, S. 22–28.
- Möller, Christina 2013: Wie offen ist die Universitätsprofessur für soziale Aufsteigerinnen und Aufsteiger? Explorative Analysen zur sozialen Herkunft der Professorinnen und Professoren an den nordrhein-westfälischen Universitäten. In: Soziale Welt 4/2013 (im Erscheinen).
- NRWSPD/Bündnis90/Die Grünen NRW 2012: Koalitionsvertrag 2012–2017. Verantwortung für ein starkes NRW – Miteinander die Zukunft gestalten. Düsseldorf. Online verfügbar unter: www.nrwspd.de/html/30578/welcome/Koalitionsvertrag.html (Zugriff am 02.05.2012).
- Obermeyer, Sandra 2013: Gleichstellungsrecht und Chancengleichheit in der Wissenschaft. In: Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Gender-Kongress 2012. Gleichstellungsrecht – Gleichstellungspraxis. Düsseldorf, S. 12–21.
- Ohlendieck, Lutz 2003: Die Anatomie des Glashauses: Ein Beitrag zum Verständnis des Glass-Ceiling-Phänomens. In: Pasero, Ursula (Hrsg.) 2003: Gender – from Costs to Benefits. Wiesbaden:Westdeutscher Verlag, S. 183–193.
- Pilgrim, Irmgard 2013: Gleichstellungsbeauftragte im Hochschulalltag. Ein Spannungsfeld zwischen gesetzlichen Regelungen und gelebter Praxis. In: Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Gender-Kongress 2012. Gleichstellungsrecht – Gleichstellungspraxis. Düsseldorf, S. 52–56.
- Referat für Gleichstellung und Familienförderung der Universität Konstanz 2008: Tipps zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen. Online verfügbar unter: www.gleichstellung.uni-konstanz.de/index.php?eID=tx_nawsecured1&u=0&file=fileadmin/zentral/universitaet/gleichstellungsrat/pdf/TippsAktiveRekrutierung.pdf (Zugriff am 26.04.2013).
- Schacherl, Ingrid/Roski, Melanie/Erbe, Birgit 2014: Neue Hochschulsteuerung und Gleichstellung – Die strategische Neuausrichtung und strukturelle Verankerung von Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. In: Löther, Andrea/Vollmer, Lina (Hrsg.): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen. Opladen: Barbara Budrich Verlag (im Erscheinen).
- Schäfer, Sabine 2010: Hochschulen und Geschlechtergerechtigkeit. Ein Zimmer mit Aussicht. In: Bauschke-Urban, Carola/Kamphans, Marion/Sagebiel, Felizitas (Hrsg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 109–125.
- Schlüter, Anne 1999: Bildungserfolge. Eine Analyse der Wahrnehmungsmuster und der Mechanismen für Mobilität in Bildungsbiographien. Opladen: Leske + Budrich.
- Schlüter, Anne 2009: Wissenschaftlicher Beruf und Lebenszusammenhänge von Frauen – aktuelle Verhältnisse und Perspektiven. In: KONSENS 4/2009, S. 20–22.
- Schlüter, Anne/Harmeier, Michaela 2012: Gender-Analyse der fachspezifischen Nachwuchsförderung an Hochschulen in NRW. Essen. Online verfügbar unter: www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/genderanalyse_2012.pdf (Zugriff am 21.1.2013).
- Schmidt, Uta C. 2012: Das Netzwerk Frauenforschung NRW. Geschichte und Gegenwart einer Wissenschaftsinstitution. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 13. Essen.
- Schumacher-Grub, Hildegard 2008: FH-Professorinnen gesucht! Wege zu einer Professur an einer Fachhochschule in Nordrhein-Westfalen. 2., akt. u. überarb. Aufl., Bielefeld. Online verfügbar unter: www.gleichstellung.fh-koeln.de/imperia/md/content/gleichstellungsbuero/fh_professorinnen_gesucht__wege_zu_einer_professur_an_einer_fachhochschule_in_nordrhein-westfalen.pdf (Zugriff am 30.10.2013).
- Statistisches Bundesamt (2013): Hochschulen auf einen Blick. Ausgabe 2013. Online verfügbar unter: www.destatis.de (Zugriff am 07.05.2013)
- Steinweg, Nina 2013: Berufungsordnungen. In: Berghahn, Sabine/Schultz, Ulrike (Hrsg.): Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Recht von A-Z für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in der Öffentlichen Verwaltung, in Unternehmen und Beratungsstellen. Hamburg: Verlag Dashöfer, 8.2.
- Strauss, Anselm L. 1991: Grundlagen qualitativer Sozialforschung: Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung. München: Fink.
- Strauss, Anselm L./Corbin, Juliet 1990: Basics of qualitative research: grounded theory procedures and techniques. Newbury Park/London: Sage.
- Vogel, Ulrike/Hinz, Christiana 2004: Wissenschaftskarriere, Geschlecht und Fachkultur. Bewältigungsstrategien in Mathematik und Sozialwissenschaften. Bielefeld: Kleine.
- Wank, Rolf 2009: Freibrief für Benachteiligung? Zum Einstellungsalter von ProfessorInnen. In: Forschung & Lehre, 7/2009. Online verfügbar unter: www.forschung-und-lehre.de/wordpress/?p=1834#Autoreninfo (Zugriff am 03.05.2013).
- Wapler, Friederike 2013: Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen. In: Berghahn, Sabine/Schultz, Ulrike (Hrsg.): Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Recht von A-Z für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in der Öffentlichen Verwaltung, in Unternehmen und Beratungsstellen. Hamburg: Verlag Dashöfer, 8.1.
- Wetterer, Angelika 1995: Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Einleitung. In: Dies. (Hrsg.): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 11–28.
- Wissenschaftsrat 2005: Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren. Drs. 6709-05. Jena. Online verfügbar unter: www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/6709-05.pdf (Zugriff am 30.01.2013).
- Wissenschaftsrat 2007: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Drs. 8036-07. Berlin. Online verfügbar unter: www.gleichstellung.uni-bonn.de/pdf-dokumente/empfehlungen_wissenschaftsrat (Zugriff am 25.04.2013).
- Wissenschaftsrat 2012: Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen. Drs. 2218-12. Bremen. Online verfügbar unter: www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf (Zugriff am 25.04.2013).
- Wilz, Sylvia Marlene 2010: Organisation: Die Debatte um „Gendered Organizations“. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. 3. Aufl., Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften, S. 513–519.
- Witzel, Andreas 1996: Auswertung problemzentrierter Interviews. Grundlagen und Erfahrungen. In: Strobl, Rainer/Böttger, Andreas (Hrsg.): Wahre Geschichten? Zur Theorie und Praxis qualitativer Interviews. Baden Baden: Nomos, S. 49–76.
- Witzel, Andreas 2000: Das problemzentrierte Interview [25 Absätze]. Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research, 1(1). Online verfügbar unter: www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2519 (Zugriff am 25.04.2013).

Witzel, Andreas/Mönnich, Ingo 1994: Arbeitsmarkt und Berufsverläufe junger Erwachsener. Ein Zwischenergebnis. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie 14(3), S. 263–278.
 Zimmer, Annette/Krimmer, Holger/Stallmann, Freia 2007: Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität. Opladen/Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.

Statistische Quellen

Information und Technik NRW (IT.NRW), Referat 513, Sonderauswertungen zur Hochschulstatistik/Studierendenstatistik/Prüfungsstatistik/Habilitationsstatistik/Personalstatistik für die Jahre 2000 bis 2011, Düsseldorf.
 Statistisches Bundesamt, FS 11 (Bildung und Kultur); Reihe 4.1: Studierende an Hochschulen, Ausgaben der Jahre 2000 bis 2011, Erscheinungsjahre 2001 bis 2012, Wiesbaden.
 Statistisches Bundesamt, Bildung und Kultur; Schnellmeldeergebnisse der Hochschulstatistik zu Studierenden und Studienanfänger/innen – vorläufige Ergebnisse – Wintersemester 2012/2013. Erscheinungsjahr 2012, Wiesbaden.
 Statistisches Bundesamt, FS 11 (Bildung und Kultur); Reihe 4.2: Prüfungen an Hochschulen, Ausgaben der Jahre 2000 bis 2011, Erscheinungsjahre 2001 bis 2012, Wiesbaden.
 Statistisches Bundesamt, FS 11 (Bildung und Kultur); Reihe 4.3.1: Nicht-monetäre hochschulstatistische Kennzahlen, Ausgaben der Jahre 2000 bis 2011, Erscheinungsjahre 2001 bis 2012, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt, FS 11 (Bildung und Kultur); Reihe 4.4: Personal an Hochschulen, Ausgaben der Jahre 2000 bis 2011, Erscheinungsjahre 2001 bis 2012, Wiesbaden.

Gesetzestexte

Hochschulfreiheitsgesetz (HFG): Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) in der Fassung des Hochschulfreiheitsgesetzes vom 01. Januar 2007.
 Hochschulgesetz (HG): Hochschulgesetz NRW. Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) in der Fassung des Hochschulfreiheitsgesetzes vom 1. Januar 2007.
 Hochschulrahmengesetz (HRG): Hochschulrahmengesetz (HRG) in der Fassung vom 19. Januar 1999 (BGBl. I S. 18), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 12. April 2007 (BGBl. I. S. 506).
 Kinderbildungsgesetz (KiBiz): Gesetz zur frühen Bildung und Förderung von Kindern (Kinderbildungsgesetz – KiBiz) – Viertes Gesetz zur Ausführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes – SGB VIII – vom 30. Oktober 2007.
 Kunsthochschulgesetz (KunstHG): Gesetz über die Kunsthochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Kunsthochschulgesetz – KunstHG) vom 13. März 2008 (GV. NRW. S. 195).
 Landesgleichstellungsgesetz (LGG): Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) vom 09. November 1999.
 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG): Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506).

2 ABKÜRZUNGEN

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
apl.	außerplanmäßig
BA	Bachelor
BB	Brandenburg
BE	Berlin
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BUW	Bergische Universität Wuppertal
BuKoF	Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
BW	Baden-Württemberg
BY	Bayern
CAWI	Computer Assisted Web Interviewing
CEWS	Center of Excellence Women and Science
CHE	Centrum für Hochschulentwicklung
D	Deutschland
DAAD	Deutscher Akademischer Austauschdienst
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DHV	Deutscher Hochschulverband
DiM	Diversity Management
DoNRW	Deutschland ohne NRW
DSHS	Deutsche Sporthochschule
DUZ	unabhängige deutsche Universitätszeitung
FFP	Frauenförderplan
FG	Fächergruppe
FH	Fachhochschule
GB	Gleichstellungsbeauftragte
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GM	Gender Mainstreaming
GWK	Gemeinsame Wissenschaftskonferenz
ha.wikü.	hauptamtlich wissenschaftlich und künstlerisch
ha. wiss-künstl.	hauptamtlich wissenschaftlich und künstlerisch
HB	Hansestadt Bremen
HE	Hessen
HFG	Hochschulfreiheitsgesetz
HfMT	Hochschule für Musik und Tanz
HG	Hochschulgesetz

HRG	Hochschulrahmengesetz
HH	Hansestadt Hamburg
HHU	Heinrich-Heine-Universität
HIS	Hochschul-Informationssystem GmbH
HNF	Hochschulnetzwerk Familie
HS	Hochschule
HÜF	Hochschulübergreifende Fortbildung
HWP	Hochschulwissenschaftsprogramm
IGaD	Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management
KiBiz	Kinderbildungsgesetz
KMHS	Kunst- und Musikhochschule
KunstHG	Kunsthochschulgesetz
LaKoF	Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
LOM	Leistungsorientierte Mittelvergabe
LRK	Landesrektorenkonferenz
MA	Master
MGEPA	Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen
MGFFI	Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik
MIWF	Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen
MTV	MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung
MV	Mecklenburg-Vorpommern
NI	Niedersachsen
NRW	Nordrhein-Westfalen
OWL	Ostwestfalen-Lippe
PP	Prozentpunkte
RP	Rheinland-Pfalz
RUB	Ruhr-Universität Bochum
RWTH	Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule

SH	Schleswig-Holstein	TU	Technische Universität
SHK	Studentische Hilfskraft	U	Universität
SL	Saarland	UDE	Universität Duisburg-Essen
SN	Sachsen	WHK	Wissenschaftliche Hilfskraft
SoSe	Sommersemester	WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz
ST	Sachsen-Anhalt	WS	Wintersemester
SWS	Semesterwochenstunden	WWU	Westfälische Wilhelms-Universität
TH	Thüringen	ZLV	Ziel- und Leistungsvereinbarungen

3 ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. A 1.1:	Studierendenzahlen WS 2001/02 bis WS 2012/13 nach Bundesländern (kontrastierender Vergleich).....	24
Abb. A 1.2:	Jährliche Veränderungsrate der Studierenden in NRW und Deutschland ohne NRW WS 2000/01 bis WS 2012/13	24
Abb. A 1.3:	Frauenanteil Studierende WS 2000/01 bis WS 2012/13 nach Bundesländern (kontrastierender Vergleich).....	25
Abb. A 1.4:	Studentinnen und Studenten in NRW, in den alten Ländern (ohne NRW) sowie in den neuen Ländern	25
Abb. A 1.5:	StudienanfängerInnen nach Bundesländern WS 2000/01 bis WS 2012/13 (kontrastierender Vergleich).....	26
Abb. A 1.6:	Anteil der Bundesländer an StudienanfängerInnen WS 2000/01 bis WS 2012/13 (kontrastierender Vergleich).....	26
Abb. A 1.7:	Studentinnenanteil im ersten Hochschulsemester WS 2000/01 bis WS 2012/13 (kontrastierender Vergleich)	27
Abb. A 1.8:	StudienanfängerInnenquote in NRW und Deutschland	27
Abb. A 1.9:	Wanderungssaldo der StudienanfängerInnen und Studierenden nach Geschlecht in NRW 2000–2011	28
Abb. A 1.10:	ErstabsolventInnen insgesamt im Bundesländervergleich (kontrastierender Vergleich).....	28
Abb. A 1.11:	Frauenanteil ErstabsolventInnen nach Bundesländern 2000–2011 (kontrastierender Vergleich).....	29
Abb. A 1.12:	Anteil des Landes NRW an den Indikatoren (StudienanfängerInnen, Studierende, ErstabsolventInnen)	29
Abb. A 1.13:	Frauenanteil an den Indikatoren in NRW und Deutschland ohne NRW.....	29
Abb. A 1.14:	Anzahl der jährlich Promovierten nach Geschlecht in NRW und in Deutschland ohne NRW 2000–2011	31
Abb. A 1.15:	Frauenanteil an Promovierten im Bundesländervergleich von 2000 bis 2011 (kontrastierender Vergleich).....	31
Abb. A 1.16:	Frauenanteil an Promovierten (gleitende Durchschnitte) von 2000 bis 2011 (kontrastierender Vergleich).....	31
Abb. A 1.17:	Habilitationen von Frauen und Männern in NRW und Deutschland ohne NRW 1992–2010.....	32
Abb. A 1.18:	Anteil der Bundesländer an den Habilitationen 2000–2011 (kontrastierender Vergleich).....	32
Abb. A 1.19:	Frauenanteil an Habilitierten im Bundesländervergleich (kontrastierender Vergleich).....	33
Abb. A 1.20:	JuniorprofessorInnen nach Geschlecht in Deutschland und in Nordrhein-Westfalen 2003–2011	33
Abb. A 1.21:	Frauenanteil an JuniorprofessorInnen in NRW und Deutschland ohne NRW 2003–2011	33
Abb. A 1.22:	Frauenanteile am haupt- und nebenberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal im Bundesländervergleich (kontrastierender Vergleich) 2000–2011	39
Abb. A 1.23:	Frauenanteile an hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen im Bundesländervergleich (kontrastierender Vergleich) 2000–2011	39
Abb. A 1.24:	Frauenanteile an Professuren im Bundesländervergleich (kontrastierender Vergleich) 2000–2011.....	40
Abb. A 1.25:	Frauenanteile an C4/W3-Professuren im Bundesländervergleich (kontrastierender Vergleich) 2000–2011	40
Abb. A 1.26:	Haupt- und nebenamtliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal – Wachstumsraten 2000–2011	40
Abb. A 1.27:	Hauptamtliche wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen – Wachstumsraten 2000–2011	41
Abb. A 1.28:	ProfessorInnen – Wachstumsraten 2000–2011	41
Abb. A 1.29:	C4/W3-ProfessorInnen – Wachstumsraten 2000–2011.....	42
Abb. A 1.30:	Frauenanteile an den unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen in NRW und Deutschland ohne NRW 2000–2011	42
Abb. A 2.1:	Männliche Studierende in Deutschland nach Fächergruppen WS 2000/01 bis WS 2011/12	46
Abb. A 2.2:	Weibliche Studierende in Deutschland nach Fächergruppen WS 2000/01 bis WS 2011/12	46
Abb. A 2.3:	Frauenanteile an den Studierenden der Fächergruppen in Deutschland WS 2000/01 bis WS 2011/12	47
Abb. A 2.4:	ErstabsolventInnen nach Fächergruppen in Deutschland 2000–2011	50
Abb. A 2.5:	Erstabsolventen nach Fächergruppen in Deutschland 2000–2011	51
Abb. A 2.6:	Erstabsolventinnen nach Fächergruppe in Deutschland 2000–2011	51
Abb. A 2.7:	Frauenanteile an den ErstabsolventInnen nach Fächergruppen in Deutschland 2000–2011	52
Abb. A 2.8:	Promovierte in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften in Deutschland 2000–2011	54
Abb. A 2.9:	Promovierte in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften in Deutschland 2000–2011	54
Abb. A 2.10:	Promovierte in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in Deutschland 2000–2011.....	55
Abb. A 2.11:	Promovierte in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften in Deutschland 2000–2011.....	55
Abb. A 2.12:	Promovierte in der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften in Deutschland 2000–2011	55
Abb. A 2.13:	Frauenanteile der Promotionen in Deutschland nach Fächergruppe (gleitende Dreijahresdurchschnitte) 2000–2011	55
Abb. A 2.14:	Anteile der Fächergruppen an den Habilitationen in Deutschland 2000–2011	56
Abb. A 2.15:	Habilitationen (insgesamt) in Deutschland nach Fächergruppen 2000–2011	56
Abb. A 2.16:	Habilitationen von Männern in Deutschland nach Fächergruppen 2000–2011	57
Abb. A 2.17:	Habilitationen von Frauen in Deutschland nach Fächergruppen 2000–2011	58
Abb. A 2.18:	Frauenanteile an den Habilitierten in Deutschland nach Fächergruppen, gleitende Fünfjahresdurchschnitte 2000–2011	58
Abb. A 2.19:	Frauenanteil am haupt- und nebenberuflichen wissenschaftlichen Personal in den sechs größten Fächergruppen in NRW 2000–2011	61
Abb. A 2.20:	Frauenanteil an den hauptamtlichen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in den sechs größten Fächergruppen in NRW 2000–2011.....	61
Abb. A 2.21:	Frauenanteil an den Professuren in den sechs größten Fächergruppen in NRW 2000–2011	61
Abb. A 2.22:	Frauenanteil an den C4/W3-Professuren in den sechs größten Fächergruppen in NRW 2000–2011.....	61
Abb. A 3.1:	Studierende an Universitäten und Fachhochschulen in NRW WS 1997/98 bis WS 2012/13	67
Abb. A 3.2:	Frauenanteile bei Studierenden nach Hochschularten in NRW WS 1997/98 bis WS 2012/13.....	67
Abb. A 4.1:	Abschlussnoten der Absolventinnen und Absolventen 2011	76
Abb. A 4.2:	Abschlussnoten nach Geschlecht und Fächergruppen	78
Abb. A 5.1:	Leitungsgremien an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW – Frauen- und Männeranteile 2013.....	99

Abb. A 7.1:	Studierende und ProfessorInnen nach Fächergruppen – Frauen- und Männeranteile an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2011	111
Abb. B 1.1:	Gleichstellung/Gender Mainstreaming in den ZLV IV der Universitäten	221
Abb. B 1.2:	Gleichstellung/Gender Mainstreaming in den ZLV IV der Fachhochschulen	224
Abb. B 1.3:	Gleichstellung/Gender Mainstreaming (GM) in den ZLV der Kunst- und Musikhochschulen	226
Abb. C 1.1:	Ablauf eines Berufungsverfahrens	261
Abb. C 3.1:	Entstehungszeitpunkt Berufsoption Professur	291
Abb. C 3.2:	Einladung zum Probevortrag nach Geschlecht	297
Abb. C 3.3:	Bewerbungsverhalten auf Professuren nach Geschlecht	297
Abb. C 3.4:	Erfahrungen in Berufungsverfahren – Statements nach Geschlecht	299
Abb. C 3.5:	Diskriminierungserfahrungen in Berufungsverfahren nach Geschlecht	303
Abb. C 3.6:	Kontakt zur Gleichstellungsbeauftragten	309
Abb. C 3.7:	Einstellungen zur Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren	310
Abb. C 3.8:	Informelle Absprachen	321
Abb. C 3.9:	Einstellung vorab festgelegter Kandidatinnen/Kandidaten	322
Abb. C 3.10:	Vernetzung und Wissenschaftskarriere nach Geschlecht	332
Abb. Zf. 1:	Statusgruppen und Qualifizierungsstufen nach Frauen- und Männeranteilen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2011	385

4 TABELLENVERZEICHNIS

Tab. A 1.1:	Juniorprofessuren und Juniorprofessorinnen im Bundesländervergleich 2011	34
Tab. A 1.2:	Struktur des Hochschulpersonals in NRW und Deutschland ohne NRW im Jahr 2011	36
Tab. A 1.3:	Struktur des Verwaltungs-, technischen und sonstigen Personals (MTV) an den Hochschulen in NRW und Deutschland ohne NRW im Jahr 2011	36
Tab. A 1.4:	Struktur des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen in NRW und Deutschland ohne NRW im Jahr 2011	37
Tab. A 1.5:	ProfessorInnen nach Besoldungsstufen, Frauenanteilen und Bundesländern 2011	38
Tab. A 2.1:	Studierende nach Fächergruppen in Deutschland und NRW 2011	45
Tab. A 2.2:	Studierende in Deutschland nach Fächergruppen, Studienbereichen und Geschlecht im WS 2011/12	48
Tab. A 2.3:	Dissimilaritätsindizes der Bundesländer, bezogen auf Studienbereiche an Hochschulen in Trägerschaft des Landes im Zehnjahresvergleich	50
Tab. A 2.4:	Wachstumsraten des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals in Deutschland und NRW 2001–2011	60
Tab. A 2.5:	Anteil Fächergruppe an Qualifizierungsstufen und Statusgruppen in NRW, Durchschnitt der Jahre 2001–2011	63
Tab. A 2.6:	Frauenanteile bei den unterschiedlichen Qualifizierungsstufen in NRW und in Deutschland ohne NRW, Fünfjahresdurchschnitte 2007–2011	64
Tab. A 2.7:	Frauenanteile an den unterschiedlichen Statusgruppen in NRW und in Deutschland ohne NRW, Fünfjahresdurchschnitte 2007–2011	65
Tab. A 3.1:	Studierende an den Hochschulen der verschiedenen Träger in NRW WS 2001/02 und WS 2011/12	66
Tab. A 4.1:	Entwicklung der Studierendenzahlen an den Universitäten des Landes NRW nach Geschlecht	69
Tab. A 4.2:	Frauenanteile bei den Studierenden der Universitäten des Landes NRW	70
Tab. A 4.3:	Entwicklung der Studierendenzahlen an den Fachhochschulen des Landes NRW nach Geschlecht	71
Tab. A 4.4:	Frauenanteile bei den Studierenden der Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW	72
Tab. A 4.5:	Entwicklung der Studierendenzahlen an den Kunsthochschulen des Landes NRW nach Geschlecht	73
Tab. A 4.6:	Frauenanteile bei den Studierenden der Kunst- und Musikhochschulen des Landes NRW	74
Tab. A 4.7:	AbsolventInnen nach Abschlussarten und Geschlecht 2001–2011	76
Tab. A 4.8:	Anteil der verschiedenen Abschlussarten an den Abschlüssen der AbsolventInnen 2001–2011	77
Tab. A 4.9:	Anzahl der Promovierten sowie der Frauenanteil an Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren an den Universitäten des Landes NRW	79
Tab. A 5.1:	Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an den Universitäten, Fachhochschulen sowie Kunsthochschulen des Landes NRW nach Personalgruppen	82
Tab. A 5.2:	Beschäftigungsverhältnisse des hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2011	83
Tab. A 5.3:	ProfessorInnen der Universitäten (ohne Kliniken) in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2001 und 2011	84
Tab. A 5.4:	ProfessorInnen der Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2001 und 2011	84
Tab. A 5.5:	ProfessorInnen der Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2001 und 2011	85
Tab. A 5.6:	ProfessorInnen der Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2001 und 2011	86
Tab. A 5.7:	ProfessorInnen nach Fächergruppen und Lehr- und Forschungsbereich 2011	88
Tab. A 5.8:	Hauptamtliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal (ohne ProfessorInnen) an den Universitäten (ohne Kliniken) in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2001 und 2011	91
Tab. A 5.9:	Hauptamtliches wissenschaftliches Personal (ohne ProfessorInnen) an Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2001 und 2011	92
Tab. A 5.10:	Hauptamtliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal (ohne ProfessorInnen) an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2001 und 2011	92
Tab. A 5.11:	Hauptamtliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal (ohne ProfessorInnen) an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2001 und 2011	94
Tab. A 5.12:	MTV an den Universitäten (ohne Kliniken) in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2001 und 2011	95
Tab. A 5.13:	MTV an den Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2001 und 2011	96
Tab. A 5.14:	MTV an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2001 und 2011	97
Tab. A 5.15:	MTV an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2001 und 2011	97
Tab. A 5.16:	Leitungsgremien an nordrhein-westfälischen Hochschulen nach Geschlecht	100
Tab. A 5.17:	Frauenanteile an Dezernatsleitungen an nordrhein-westfälischen Hochschulen 2013	101

Tab. A 5.18:	Frauenanteile an Hochschulleitungen und Führungspositionen an nordrhein-westfälischen Universitäten 2013	102
Tab. A 5.19:	Frauenanteile an Hochschulleitungen und Führungspositionen an nordrhein-westfälischen Fachhochschulen 2013	102
Tab. A 5.20:	Frauenanteile an den Hochschulleitungen und Führungspositionen der nordrhein-westfälischen Kunst- und Musikhochschulen 2013	103
Tab. A 6.1:	Abweichungen der Frauenanteile in den Universitäten vom NRW-Durchschnitt nach Qualifizierungs- und Hierarchiestufen 2011	106
Tab. A 6.2:	Abweichungen der Frauenanteile in den Universitätskliniken vom NRW-Durchschnitt nach Hierarchiestufen 2011	107
Tab. A 6.3:	Abweichungen der Frauenanteile in den Fachhochschulen vom NRW-Durchschnitt nach Qualifizierungs- und Hierarchiestufen 2011	108
Tab. A 6.4:	Abweichungen der Frauenanteile in den Kunsthochschulen vom NRW-Durchschnitt nach Qualifizierungs- und Hierarchiestufen 2011	109
Tab. A 7.1:	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt 2011	112
Tab. A 7.2:	Habilitationen in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	113
Tab. A 7.3:	Sprach- und Kulturwissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt 2011	115
Tab. A 7.4:	Habilitationen in der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften	116
Tab. A 7.5:	Ingenieurwissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt 2011	117
Tab. A 7.6:	Mathematik, Naturwissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt 2011	119
Tab. A 7.7:	Habilitationen in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften	120
Tab. A 7.8:	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt 2011	121
Tab. A 7.9:	Habilitationen in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	122
Tab. A 7.10:	Kunst, Kunstwissenschaft: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt 2011	123
Tab. A 7.11:	Sport: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt 2011	124
Tab. A 7.12:	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt 2011	125
Tab. A 8.1:	Anteile an internationalen Studierenden (Bildungs- und -ausländerInnen) an allen Studierenden nach Bundesländern im Zehnjahresvergleich	128
Tab. A 8.2:	Frauenanteile verschiedener Studierendengruppen (Deutsche, BildungsinländerInnen, BildungsausländerInnen) nach Bundesländern im Zehnjahresvergleich	128
Tab. A 8.3:	Ausländische BildungsinländerInnen und BildungsausländerInnen an den Hochschulen in NRW nach Trägern im Zeitverlauf bis WS 2011/12	130
Tab. A 8.4:	Frauenanteil an unterschiedlichen Gruppen von Studierenden (Deutsche, BildungsinländerInnen und BildungsausländerInnen) an den Hochschulen in NRW im WS 2001/02 und WS 2011/12	130
Tab. A 8.5:	Frauenanteile nach Fächergruppe bei Bildungs- und -ausländerInnen an den Hochschulen in NRW sowie Differenz der Frauenanteile zum Durchschnitt in Deutschland (jeweils alle Träger)	131
Tab. A 8.6:	Abweichungen der Frauenanteile bei ausländischen Studierenden von den Frauenanteilen bei deutschen Studierenden an den Hochschulen in NRW (alle Träger)	132
Tab. A 8.7:	Anteil der AusländerInnen an den unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen an den Universitäten 2011	134
Tab. A 8.8:	Frauenanteile bei ausländischen Hochschulangehörigen an den Universitäten 2011	135
Tab. A 8.9:	Anteil der AusländerInnen an den unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen an den Fachhochschulen 2011	136
Tab. A 8.10:	Frauenanteile bei ausländischen Hochschulangehörigen an den Fachhochschulen 2011	137
Tab. A 8.11:	Anteil der AusländerInnen an den unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen an den Kunsthochschulen 2011	138
Tab. A 8.12:	Frauenanteile bei ausländischen Hochschulangehörigen an den Kunsthochschulen 2011	139
Tab. B 1.1:	Gender-Professuren an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW	228
Tab. B 1.2:	Gender-Professuren an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nach Fächergruppen	230
Tab. B 2.1:	Überblick Frauenförderpläne (Rahmenpläne, Fakultäten/Fachbereiche, zentrale Einheiten) nach LGG an nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes	233
Tab. B 3.1:	Betreuungsplätze in Kindertageseinrichtungen/Kinderpflegestellen nach Altersgruppen	244
Tab. C 3.1:	Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe – Prüfung der Repräsentativität	287
Tab. C 3.2:	Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe	289
Tab. C 3.3:	Impulse und Motive zur Ausbildung des Berufsbildes Professorin/Professor als Option	293
Tab. C 3.4:	Kenntnis der Ausschreibung der Professur	296
Tab. C 3.5:	Informelle Kontakte zu Mitgliedern von Berufungskommissionen	301
Tab. C 3.6:	Besetzung der Berufungskommissionen nach Geschlecht	302
Tab. C 3.7:	Diskriminierung in Berufungsverfahren	304
Tab. C 3.8:	Diskriminierungserfahrungen nach Hochschulart und Geschlecht	306
Tab. C 3.9:	Beschreibung der Diskriminierungserfahrungen in Berufungsverfahren	307
Tab. C 3.10:	Grund zur Kontaktaufnahme zur Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren	310
Tab. C 3.11:	Haltung der Professorinnen/Professoren zur bevorzugten Berücksichtigung von Frauen nach LGG	312
Tab. C 3.12:	Diskriminierung in Berufungsverfahren und Haltung zum LGG	313
Tab. C 3.13:	Einstellungen zur Bevorzugung von Frauen (LGG § 7 Abs. 2)	315
Tab. C 3.14:	Einstellung zur Bevorzugung von Frauen nach Alter (LGG § 7 Abs. 2)	316
Tab. C 3.15:	Einstellung zur Bevorzugung von Frauen nach Hochschulart (LGG § 7 Abs. 2)	317
Tab. C 3.16:	Einstellung zur Bevorzugung von Frauen nach Fächergruppen (LGG § 7 Abs. 2)	318
Tab. C 3.17:	Informelle Absprachen in Berufungsverfahren	321

Tab. C 3.18:	Einstellung zur Berufung vorab ausgewählter Kandidatinnen/Kandidaten.....	324
Tab. C 3.19:	Förderliche Faktoren auf dem Weg zur Professur nach Geschlecht	327
Tab. C 3.20:	Förderliche Faktoren auf dem Weg zur Professur nach Hochschulart und Geschlecht.....	328
Tab. C 3.21:	Nutzung von Angeboten an Coachings und Trainings zur Unterstützung	333
Tab. C 3.22:	Hinderliche Faktoren auf dem Weg zur Professur.....	335
Tab. C 3.23:	Hinderliche Faktoren nach Hochschulart und Geschlecht	337
Tab. C 3.24:	Räumliche Mobilität zum Zeitpunkt der Bewerbung nach Hochschulart und Geschlecht	339
Tab. C 3.25:	Gründe für eingeschränkte Mobilität	340
Tab. C 3.26:	Verhalten bei Berufung – Gründe für Rufablehnung	340
Tab. C 3.27:	Partnerschaft zum Zeitpunkt der ersten Berufung.....	341
Tab. C 3.28:	Kriterien zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren	343
Tab. C 3.29:	Weitere Kriterien zur Qualitätssicherung.....	345
Tab. C 3.30:	Qualitätssicherung nach Hochschulart und Geschlecht.....	347
Tab. Zf. 3.1:	Förderliche und hinderliche Faktoren einer Wissenschaftskarriere für Frauen* – Zusammenfassung für die individuelle Ebene.....	401
Tab. Zf. 3.2:	Förderliche und hinderliche Faktoren einer Wissenschaftskarriere für Frauen – Zusammenfassung für die organisationale Ebene	403
Tab. Zf. 3.3:	Förderliche und hinderliche Faktoren geschlechtergerechte Berufungsverfahren – Zusammenfassung für die individuelle Ebene.....	405
Tab. Zf. 3.4:	Förderliche und hinderliche Faktoren geschlechtergerechte Berufungsverfahren – Zusammenfassung für die organisationale Ebene	408

5 ANHANG

Den Anhang zum Gender-Report 2013 steht zum Download bereit: www.genderreport-hochschulen.nrw.de

Er enthält folgende Informationen, Daten und Tabellen:

- Teil A: Tabellen zu den Abbildungen sowie weiterführende Tabellen
- Teil B: Synopse: Regelungen zu Geschlechteraspekten in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Universitäten und Fachhochschulen (ZLV IV 2012-2013) und der Kunst- und Musikhochschulen (ZLV 2010-2015)
- Teil C: weiterführende Tabellen

IMPRESSUM

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

Universität Duisburg-Essen
 Bildungswissenschaften Berliner Platz 6-8
 45127 Essen
 Tel: (0201) 183-6134
 Fax: (0201) 183-2118

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

Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 17
 ISBN: 978-3-936199-16-1
 2. durchgesehene Auflage/Version, Essen, 2014

Zweiter Gender-Report (2013) verfasst von
 Beate Kortendiek, Meike Hilgemann, Jennifer Niegel, Ulla Hendrix
Unter Mitarbeit von
 Jenny Bünnig, Judith Conrads, Jennifer Jäckel und Sandra Wyrwich

Erster Gender-Report (2010) verfasst von
 Ruth Becker, (Teil A, C, D), Anne Casprig (Teil B, C),
 Beate Kortendiek (Teil B, C, D), A. Senganata Müntz (Teil A, C),
 Sabine Schäfer (Teil B, C, D)

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

Gestaltung
 Heiko Bugaj, www.der-bugaj.de

Druck
 Im Intermedia, www.im-intermedia.de

Gefördert durch

**Ministerium für Innovation,
 Wissenschaft und Forschung
 des Landes Nordrhein-Westfalen**





Anhang

1 Teil A: Tabellen zu den Abbildungen sowie weiterführende Tabellen	2
2 Teil B: Synopse – Regelungen zu Geschlechteraspekten in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Universitäten und Fachhochschulen (ZLV IV 2012-2013) und der Kunst- und Musikhochschulen (ZLV 2010-2015)	32
3 Teil C: Weiterführende Tabellen zur Online-Befragung	60

Tab. zu Abb. A 1.1: Studierendenzahlen WS 2001/02 bis WS 2012/13 nach Bundesländern (kontrastierender Vergleich)

Bundesländer	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
NRW	506.285	517.267	523.283	531.548	466.302	478.023	476.384	468.747	484.118	508.534	535.454	597.952	644.030
BW	195.686	206.201	217.784	231.322	239.794	244.618	245.143	233.452	261.324	277.367	290.286	308.339	335.155
BY	213.300	219.820	230.434	244.823	249.131	252.498	257.898	253.366	258.839	272.666	287.432	320.318	334.122
HE	150.868	156.414	164.608	177.756	160.026	163.205	163.476	151.033	171.249	185.996	196.545	208.887	215.520
NI	143.559	149.478	154.619	152.058	154.722	152.317	146.248	137.765	140.239	143.927	150.209	161.417	171.235
BE	132.406	138.394	140.177	143.540	141.010	136.717	132.822	134.504	135.327	140.070	147.030	153.694	160.145
RP	82.008	85.779	91.123	96.139	99.138	101.845	103.156	105.630	107.116	109.478	113.069	117.105	119.857
SN	84.516	90.162	96.241	103.003	106.552	107.792	106.776	107.576	107.355	109.363	109.761	111.635	112.191
HH	64.084	66.514	69.180	71.320	69.737	69.572	70.761	69.009	71.911	75.515	80.115	85.243	90.779
ST	38.227	40.848	43.364	48.715	52.439	51.732	51.446	51.341	52.034	52.924	54.078	55.761	55.253
SH	41.387	42.466	43.719	45.364	46.157	47.331	47.730	48.052	48.366	50.307	52.344	54.607	54.687
TH	39.752	43.302	46.658	49.193	48.683	49.075	49.710	50.267	50.724	52.522	53.587	53.668	53.254
BB	33.015	34.654	37.500	39.614	41.036	41.688	42.331	44.032	46.865	49.633	50.941	51.676	51.857
MV	27.646	28.541	29.792	32.371	34.983	35.031	35.083	36.288	37.252	38.907	39.562	40.471	39.827
HB	26.629	28.676	30.472	33.579	34.553	35.064	30.686	31.107	31.405	31.160	31.848	33.337	35.760
SL	19.970	20.150	20.279	19.486	19.335	19.598	19.795	19.594	21.618	22.821	25.343	26.864	28.318
<i>D ohne NRW</i>	<i>1.293.053</i>	<i>1.351.399</i>	<i>1.415.950</i>	<i>1.488.283</i>	<i>1.497.296</i>	<i>1.508.083</i>	<i>1.503.061</i>	<i>1.473.016</i>	<i>1.541.624</i>	<i>1.612.656</i>	<i>1.682.150</i>	<i>1.783.022</i>	<i>1.857.960</i>
<i>Hochschulen insgesamt</i>	<i>1.799.338</i>	<i>1.868.666</i>	<i>1.939.233</i>	<i>2.019.831</i>	<i>1.963.598</i>	<i>1.986.106</i>	<i>1.979.445</i>	<i>1.941.763</i>	<i>2.025.742</i>	<i>2.121.190</i>	<i>2.217.604</i>	<i>2.380.974</i>	<i>2.501.990</i>

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse WS 2012/13; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.2: Jährliche Veränderungsrate der Studierenden in NRW und Deutschland ohne NRW WS 2000/01 bis WS 2012/13

	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
NRW	0,0%	2,2%	1,2%	1,6%	-12,3%	2,5%	-0,3%	-1,6%	3,3%	5,0%	5,3%	11,7%	7,7%
D ohne NRW	2,0%	4,5%	4,8%	5,1%	0,6%	0,7%	-0,3%	-2,0%	4,7%	4,6%	4,3%	6,0%	4,2%
Differenz	-2,1%	-2,3%	-3,6%	-3,5%	-12,9%	1,8%	0,0%	0,4%	-1,4%	0,4%	1,0%	5,7%	3,5%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse WS 2012/13; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.3: Frauenanteil Studierende WS 2000/01 bis WS 2012/13 nach Bundesländern (kontrastierender Vergleich)

Bundesländer	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
BB	49,7%	50,1%	50,6%	49,7%	49,5%	49,7%	49,8%	50,2%	50,5%	50,7%	50,9%	50,7%	50,7%
RP	48,3%	49,3%	50,0%	49,7%	49,9%	49,9%	50,1%	50,6%	50,6%	50,6%	50,8%	50,1%	50,3%
MV	51,5%	50,0%	51,1%	51,0%	51,3%	51,1%	51,2%	51,4%	51,6%	50,9%	50,5%	49,5%	49,4%
SL	45,0%	45,6%	46,2%	46,8%	46,8%	47,3%	48,4%	48,4%	49,2%	49,8%	49,2%	48,6%	49,3%
BE	50,0%	50,4%	50,7%	50,4%	50,3%	50,1%	49,7%	49,8%	49,5%	49,3%	49,3%	48,9%	49,2%
ST	52,1%	51,1%	52,5%	52,1%	51,3%	50,8%	50,8%	50,9%	50,2%	50,2%	49,7%	49,3%	49,1%
HH	43,6%	44,7%	45,8%	45,7%	45,9%	46,7%	46,7%	46,2%	46,7%	47,4%	47,7%	47,7%	48,6%
BY	46,7%	47,3%	48,2%	48,5%	48,9%	49,0%	49,0%	48,8%	48,7%	48,9%	48,9%	48,2%	48,4%
TH	47,8%	48,1%	48,6%	48,2%	48,6%	48,6%	48,5%	48,7%	49,3%	49,4%	49,0%	48,2%	48,4%
NI	46,4%	47,4%	48,2%	49,0%	49,0%	48,8%	49,0%	48,7%	48,6%	48,6%	48,3%	47,6%	47,8%
HB	47,0%	47,6%	48,5%	48,0%	47,5%	47,5%	47,8%	47,7%	47,5%	47,5%	47,7%	46,9%	47,2%
SH	43,6%	44,6%	45,7%	46,0%	46,2%	46,4%	46,6%	46,8%	46,7%	47,1%	47,2%	47,0%	47,0%
BW	44,0%	45,2%	46,2%	46,6%	46,9%	47,0%	47,1%	47,0%	46,9%	47,0%	47,1%	46,4%	46,7%
HE	44,5%	45,4%	46,1%	46,4%	46,7%	47,0%	47,4%	46,8%	47,1%	47,0%	46,6%	46,3%	46,6%
NRW	44,7%	45,3%	45,6%	45,5%	45,9%	46,1%	46,2%	46,0%	46,2%	46,4%	46,5%	46,2%	46,5%
SN	47,9%	47,6%	47,7%	47,4%	47,1%	46,5%	46,1%	46,2%	46,3%	46,2%	45,7%	45,0%	44,9%
<i>D ohne NRW</i>	<i>46,6%</i>	<i>47,3%</i>	<i>48,0%</i>	<i>48,1%</i>	<i>48,3%</i>	<i>48,3%</i>	<i>48,3%</i>	<i>48,3%</i>	<i>48,3%</i>	<i>48,3%</i>	<i>48,2%</i>	<i>47,6%</i>	<i>47,9%</i>
<i>Hochschulen insgesamt</i>	<i>46,1%</i>	<i>46,7%</i>	<i>47,4%</i>	<i>47,4%</i>	<i>47,7%</i>	<i>47,8%</i>	<i>47,8%</i>	<i>47,7%</i>	<i>47,8%</i>	<i>47,8%</i>	<i>47,8%</i>	<i>47,3%</i>	<i>47,5%</i>

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse WS 2012/13; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.4: Studentinnen und Studenten in NRW in den alten Ländern (ohne NRW) sowie in den neuen Ländern

Bundesländer	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
Studentinnen alte Länder ohne NRW	492.727	522.467	554.564	582.180	583.951	589.484	588.176	570.179	600.222	631.037	661.855	699.570	740.007
Studenten alte Länder ohne NRW	577.170	591.425	607.831	633.207	629.652	633.281	629.539	613.333	647.172	678.270	712.366	770.241	805.571
Studentinnen NRW	226.385	234.541	238.542	241.805	214.256	220.465	219.918	215.564	223.816	235.729	248.858	276.183	299.273
Studenten NRW	279.900	282.726	284.741	289.743	252.046	257.558	256.466	253.183	260.302	272.805	286.596	321.769	344.757
Studentinnen neue Länder	110.089	116.222	125.518	134.144	138.975	138.869	138.506	141.111	143.709	147.965	149.204	149.849	149.187
Studenten neue Länder	113.067	121.285	128.037	138.752	144.718	146.449	146.840	148.393	150.521	155.384	158.725	163.362	163.195

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse WS 2012/13; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.5: StudienanfängerInnen nach Bundesländern WS 2000/01 bis WS 2012/13

Bundesländer	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
NRW	69.614	77.739	80.697	81.613	78.364	80.903	75.144	77.568	84.697	91.240	97.666	120.305	117.510
BW	43.799	48.032	50.424	53.527	50.356	49.578	48.128	47.674	60.661	65.321	67.638	78.026	79.150
BY	42.435	46.371	48.389	51.583	49.559	50.518	51.916	52.833	55.001	59.081	64.749	85.867	71.820
HE	23.654	26.538	28.284	31.419	29.868	30.059	28.576	28.911	32.974	35.709	36.713	40.560	38.704
NI	25.640	29.132	29.686	31.027	27.784	25.930	24.524	26.689	27.777	29.150	30.983	37.404	35.023
BE	21.075	22.691	22.696	22.670	20.798	20.704	20.318	22.339	23.967	26.326	28.850	31.234	31.386
RP	14.652	16.337	17.841	18.030	17.807	17.535	17.725	19.222	20.004	20.842	22.161	24.180	22.520
SN	18.013	19.158	20.087	21.792	20.464	19.940	18.600	20.847	20.659	21.616	20.269	21.478	20.364
HH	10.726	11.006	12.487	12.576	12.188	11.864	11.920	12.729	14.095	15.312	15.841	17.544	16.877
TH	8.770	9.064	9.176	9.487	9.111	9.325	9.282	10.149	10.581	11.236	11.207	11.108	10.327
ST	8.271	8.562	8.505	10.925	10.601	8.765	8.487	9.346	10.120	10.230	10.085	10.896	9.767
SH	7.247	7.967	8.197	8.279	7.914	8.123	7.925	8.616	8.824	9.496	9.687	10.463	9.673
BB	7.204	7.847	7.671	7.933	7.653	7.552	7.565	8.571	9.866	10.056	9.499	9.530	9.610
HB	4.287	5.171	5.228	5.550	5.560	5.256	4.810	5.483	5.848	5.866	6.478	6.937	7.561
MV	5.782	5.467	5.641	7.011	7.124	6.169	6.249	6.766	7.080	7.673	7.031	7.482	6.714
SL	3.370	3.577	3.783	3.973	3.553	3.740	3.653	3.617	4.456	5.119	5.751	5.734	5.668
<i>D ohne NRW</i>	<i>244.925</i>	<i>266.920</i>	<i>278.095</i>	<i>295.782</i>	<i>280.340</i>	<i>275.058</i>	<i>269.678</i>	<i>283.792</i>	<i>311.913</i>	<i>333.033</i>	<i>346.942</i>	<i>398.443</i>	<i>375.164</i>
<i>D</i>	<i>314.539</i>	<i>344.659</i>	<i>358.792</i>	<i>377.395</i>	<i>358.704</i>	<i>355.961</i>	<i>344.822</i>	<i>361.360</i>	<i>396.610</i>	<i>424.273</i>	<i>444.608</i>	<i>518.748</i>	<i>492.674</i>

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 11.2 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse WS 2012/13; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.6: Anteil der Bundesländer an StudienanfängerInnen WS 2000/01 bis WS 2012/13 (kontrastierender Vergleich)

Bundesländer	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
NRW	22,1%	22,6%	22,5%	21,6%	21,8%	22,7%	21,8%	21,5%	21,4%	21,5%	22,0%	23,2%	23,9%
BW	13,9%	13,9%	14,1%	14,2%	14,0%	13,9%	14,0%	13,2%	15,3%	15,4%	15,2%	15,0%	16,1%
BY	13,5%	13,5%	13,5%	13,7%	13,8%	14,2%	15,1%	14,6%	13,9%	13,9%	14,6%	16,6%	14,6%
HE	7,5%	7,7%	7,9%	8,3%	8,3%	8,4%	8,3%	8,0%	8,3%	8,4%	8,3%	7,8%	7,9%
NI	8,2%	8,5%	8,3%	8,2%	7,7%	7,3%	7,1%	7,4%	7,0%	6,9%	7,0%	7,2%	7,1%
BE	6,7%	6,6%	6,3%	6,0%	5,8%	5,8%	5,9%	6,2%	6,0%	6,2%	6,5%	6,0%	6,4%
RP	4,7%	4,7%	5,0%	4,8%	5,0%	4,9%	5,1%	5,3%	5,0%	4,9%	5,0%	4,7%	4,6%
SN	5,7%	5,6%	5,6%	5,8%	5,7%	5,6%	5,4%	5,8%	5,2%	5,1%	4,6%	4,1%	4,1%
HH	3,4%	3,2%	3,5%	3,3%	3,4%	3,3%	3,5%	3,5%	3,6%	3,6%	3,6%	3,4%	3,4%
TH	2,8%	2,6%	2,6%	2,5%	2,5%	2,6%	2,7%	2,8%	2,7%	2,6%	2,5%	2,1%	2,1%
ST	2,6%	2,5%	2,4%	2,9%	3,0%	2,5%	2,5%	2,6%	2,6%	2,4%	2,3%	2,1%	2,0%
SH	2,3%	2,3%	2,3%	2,2%	2,2%	2,3%	2,3%	2,4%	2,2%	2,2%	2,2%	2,0%	2,0%
BB	2,3%	2,3%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,2%	2,4%	2,5%	2,4%	2,1%	1,8%	2,0%
HB	1,4%	1,5%	1,5%	1,5%	1,6%	1,5%	1,4%	1,5%	1,5%	1,4%	1,5%	1,3%	1,5%
MV	1,8%	1,6%	1,6%	1,9%	2,0%	1,7%	1,8%	1,9%	1,8%	1,8%	1,6%	1,4%	1,4%
SL	1,1%	1,0%	1,1%	1,1%	1,0%	1,1%	1,1%	1,0%	1,1%	1,2%	1,3%	1,1%	1,2%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 11.2 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse WS 2012/13; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.7: Studentinnenanteil im ersten Hochschulsemester WS 2000/01 bis WS 2012/13 (kontrastierender Vergleich)

Bundesländer	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
BB	50,0%	51,6%	52,8%	48,6%	51,0%	51,1%	51,8%	52,9%	52,6%	51,7%	53,1%	50,9%	52,6%
BE	52,6%	52,8%	52,2%	49,8%	50,4%	50,2%	50,3%	50,9%	50,7%	50,9%	51,9%	50,2%	52,4%
RP	51,8%	52,7%	53,2%	50,1%	50,4%	50,9%	53,1%	52,8%	52,1%	52,4%	52,6%	48,3%	51,9%
SL	49,4%	50,9%	49,4%	49,9%	49,0%	51,6%	53,5%	52,6%	52,6%	54,1%	49,7%	48,8%	51,6%
ST	52,5%	47,0%	59,2%	51,6%	49,0%	50,6%	50,9%	53,5%	51,6%	51,8%	50,8%	48,0%	51,2%
MV	51,1%	44,8%	57,8%	52,0%	53,2%	52,6%	51,9%	52,4%	52,6%	50,4%	49,8%	48,1%	50,6%
TH	49,9%	49,4%	51,6%	49,4%	50,4%	50,9%	51,0%	50,5%	52,3%	51,8%	50,0%	47,5%	50,6%
HH	44,1%	45,3%	47,5%	43,8%	44,6%	45,0%	44,6%	46,3%	47,8%	49,9%	49,4%	47,3%	50,4%
NI	50,6%	50,9%	51,7%	49,6%	49,5%	49,8%	50,8%	51,7%	50,4%	51,4%	49,7%	47,0%	50,1%
BY	49,1%	49,0%	51,3%	48,6%	50,3%	49,4%	49,9%	49,6%	49,8%	50,2%	50,1%	46,7%	49,8%
HE	49,2%	50,0%	50,5%	48,6%	48,6%	50,0%	50,2%	49,4%	49,2%	49,2%	47,5%	46,3%	49,6%
NRW	49,1%	49,6%	49,2%	47,2%	48,0%	48,1%	48,7%	49,1%	49,4%	49,4%	49,4%	45,9%	49,2%
SH	47,7%	48,4%	50,0%	47,9%	47,6%	49,3%	48,9%	48,8%	48,1%	48,1%	48,5%	46,6%	48,2%
BW	47,3%	48,2%	49,0%	47,1%	47,9%	47,4%	48,3%	48,8%	48,0%	48,5%	48,6%	45,3%	47,5%
SN	47,8%	46,5%	49,0%	46,3%	46,8%	45,7%	45,9%	48,2%	47,9%	48,2%	45,7%	43,6%	46,3%
HB	48,1%	48,8%	51,9%	46,7%	47,8%	48,2%	48,6%	48,0%	47,9%	48,6%	49,3%	44,7%	45,4%
D	49,2%	49,4%	50,6%	48,2%	48,8%	48,8%	49,4%	49,8%	49,6%	49,9%	49,5%	46,6%	49,5%
D ohne NRW	49,3%	49,3%	51,1%	48,4%	49,0%	49,1%	49,6%	50,0%	49,7%	50,0%	49,5%	46,8%	49,5%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 11.2 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse WS 2012/13; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.8: StudienanfängerInnenquote in NRW und Deutschland

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Frauen NRW	29,5%	32,8%	33,6%	32,9%	31,9%	32,7%	30,8%	32,3%	35,4%	38,3%	39,8%	45,6%
Männer NRW	32,0%	34,3%	34,4%	36,7%	34,3%	35,1%	32,4%	33,6%	36,5%	39,1%	40,1%	52,6%
Frauen D	27,9%	29,9%	31,5%	31,4%	30,3%	30,5%	29,8%	31,4%	34,0%	37,1%	39,1%	45,0%
Männer D	28,9%	30,7%	30,1%	33,7%	31,6%	31,8%	30,4%	31,6%	34,2%	36,5%	38,7%	50,8%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 11.1; eigene Berechnungen.

Tab. Abb. A 1.9: Wanderungssaldo der StudienanfängerInnen und Studierenden nach Geschlecht in NRW 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
StudienanfängerInnen	1,0%	0,6%	0,9%	-0,3%	1,2%	2,4%	0,7%	-0,9%	-2,6%	-3,8%	-1,9%	0,6%
Studienanfängerinnen	2,2%	1,3%	1,0%	-0,3%	1,4%	2,4%	0,4%	-1,2%	-2,4%	-3,3%	-1,6%	0,3%
Studienanfänger	-0,2%	-0,2%	0,7%	-0,3%	1,0%	2,3%	1,0%	-0,6%	-2,8%	-4,2%	-2,1%	0,9%
Studierende	3,9%	3,9%	3,6%	3,5%	1,6%	2,4%	2,7%	3,3%	2,9%	2,7%	3,0%	4,0%
Studentinnen	3,7%	3,7%	3,2%	2,9%	1,0%	1,9%	1,9%	2,3%	1,9%	1,9%	2,3%	3,4%
Studenten	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%	2,1%	2,8%	3,3%	4,1%	3,6%	3,5%	3,7%	4,6%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 19 und 20; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.10: ErstabsolventInnen insgesamt im undesländervergleich 2000–2011 (kontrastierender Vergleich)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
NRW	41.298	38.135	37.732	38.131	40.921	43.314	49.144	55.287	57.103	64.122	63.809	64.631
BW	25.691	25.157	23.506	26.375	26.728	27.601	29.841	32.842	36.864	44.143	44.835	47.560
BY	24.903	24.715	26.096	26.122	26.975	29.949	31.168	33.687	36.342	39.527	42.960	45.932
HE	14.554	13.973	13.935	14.179	14.375	16.094	17.039	19.175	20.876	22.149	24.112	24.416
NI	15.914	15.555	14.942	16.494	18.302	19.207	19.351	20.473	23.121	25.055	22.760	22.682
BE	11.607	11.617	12.693	13.678	14.371	16.524	16.233	15.641	16.710	18.462	18.165	18.725
SN	8.125	8.283	9.143	10.104	10.355	11.012	11.942	13.286	13.991	15.496	16.520	17.436
RP	8.824	8.531	7.909	8.374	8.893	10.008	9.937	11.198	12.077	12.898	12.992	14.425
HH	6.323	5.330	5.798	6.287	6.656	7.073	7.179	7.295	8.171	8.728	9.142	10.514
TH	3.128	3.476	3.531	4.086	4.833	5.592	6.005	6.091	6.852	7.663	8.455	7.897
SH	4.649	4.520	4.381	4.248	4.530	4.735	4.817	5.654	6.037	5.844	6.058	7.515
ST	3.056	3.149	3.603	3.741	4.225	4.691	4.852	5.023	6.275	7.254	6.948	7.365
BB	2.040	2.495	2.668	3.101	3.627	3.916	4.535	4.722	5.538	6.115	6.200	6.523
MV	2.298	2.495	2.663	2.832	2.856	3.504	3.689	3.752	4.161	4.132	4.463	4.746
HB	2.233	2.399	2.185	2.027	2.161	2.850	3.191	3.619	4.220	4.947	5.233	4.339
SL	2.011	1.884	1.821	1.749	1.977	1.866	1.859	2.132	2.160	2.340	2.229	2.565
<i>D ohne NRW</i>	<i>135.356</i>	<i>133.579</i>	<i>134.874</i>	<i>143.397</i>	<i>150.864</i>	<i>164.622</i>	<i>171.638</i>	<i>184.590</i>	<i>203.395</i>	<i>224.753</i>	<i>231.072</i>	<i>242.640</i>
<i>D</i>	<i>176.654</i>	<i>171.714</i>	<i>172.606</i>	<i>181.528</i>	<i>191.785</i>	<i>207.936</i>	<i>220.782</i>	<i>239.877</i>	<i>260.498</i>	<i>288.875</i>	<i>294.881</i>	<i>307.271</i>

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 12; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.11: Frauenanteil ErstabsolventInnen nach Bundesländern 2000–2011 (kontrastierender Vergleich)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
ST	54,2%	53,9%	55,1%	55,9%	58,2%	56,3%	54,0%	55,8%	56,4%	55,2%	57,8%	55,8%
RP	49,0%	49,2%	51,5%	53,3%	54,1%	53,9%	55,3%	55,2%	55,2%	53,3%	55,2%	55,6%
SL	42,4%	44,6%	44,3%	46,5%	46,3%	52,3%	48,3%	45,3%	47,3%	48,6%	51,3%	55,5%
BB	49,5%	53,1%	50,6%	52,1%	52,5%	52,5%	51,5%	50,9%	52,5%	53,6%	54,4%	54,2%
MV	50,3%	51,5%	53,6%	54,1%	56,5%	54,1%	52,6%	53,6%	53,4%	55,4%	55,2%	53,9%
NI	45,2%	46,5%	48,7%	51,1%	51,2%	52,8%	53,5%	55,1%	55,0%	55,2%	54,3%	53,8%
TH	45,7%	49,3%	51,2%	52,3%	52,7%	53,7%	53,8%	51,4%	52,3%	52,8%	52,1%	52,9%
BE	48,5%	50,2%	51,7%	51,7%	50,9%	51,1%	53,2%	52,7%	53,5%	53,2%	54,0%	52,8%
SN	49,5%	48,9%	49,3%	50,3%	50,1%	49,4%	49,4%	49,0%	49,7%	50,5%	51,8%	52,4%
HE	43,4%	46,0%	46,8%	47,7%	48,6%	50,0%	49,8%	52,9%	52,5%	52,2%	53,2%	51,4%
HB	45,7%	46,3%	50,3%	50,1%	51,7%	51,9%	51,9%	52,6%	54,2%	52,8%	53,3%	50,9%
SH	43,6%	43,5%	46,9%	46,2%	47,2%	47,8%	49,3%	50,3%	51,9%	48,0%	49,7%	50,9%
BY	44,5%	46,8%	47,1%	48,1%	48,3%	49,7%	51,4%	51,3%	51,4%	51,0%	50,9%	50,5%
NRW	47,1%	47,8%	49,3%	50,2%	50,5%	51,1%	52,5%	52,2%	52,8%	52,8%	52,0%	50,3%
HH	41,7%	42,6%	44,1%	44,4%	44,7%	48,4%	48,9%	49,7%	50,3%	48,9%	49,9%	49,7%
BW	42,0%	43,4%	42,9%	47,2%	47,3%	48,3%	49,4%	48,9%	49,1%	47,6%	48,3%	49,1%
<i>D ohne NRW</i>	45,2%	46,7%	47,8%	49,4%	49,7%	50,7%	51,4%	51,7%	52,0%	51,4%	51,9%	51,7%
<i>D</i>	45,6%	47,0%	48,1%	49,5%	49,9%	50,8%	51,6%	51,8%	52,2%	51,7%	52,0%	51,4%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 12; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.12: Anteil des Landes NRW an den Indikatoren (StudienanfängerInnen, Studierende, ErstabsolventInnen)

	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
StudienanfängerInnen	22,1%	22,6%	22,5%	21,6%	21,8%	22,7%	21,8%	21,5%	21,4%	21,5%	22,0%	23,2%	23,9%
Studierende	28,1%	27,7%	27,0%	26,3%	23,7%	24,1%	24,1%	24,1%	23,9%	24,0%	24,1%	25,1%	25,7%
AbsolventInnen	23,4%	22,2%	21,9%	21,0%	21,3%	20,8%	22,3%	23,0%	21,9%	22,2%	21,6%	21,0%	

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3, FS 11, Reihe 4.3.1, 11.2 und 12 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse WS 2012/13; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.13: Frauenanteil an den Indikatoren in NRW und Deutschland ohne NRW

	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
StudienanfängerInnen D ohne NRW	49,3%	49,3%	51,1%	48,4%	49,0%	49,1%	49,6%	50,0%	49,7%	50,0%	49,5%	46,8%	49,5%
StudienanfängerInnen NRW	49,1%	49,6%	49,2%	47,2%	48,0%	48,1%	48,7%	49,1%	49,4%	49,4%	49,4%	45,9%	49,2%
Studierende D ohne NRW	46,6%	47,3%	48,0%	48,1%	48,3%	48,3%	48,3%	48,3%	48,3%	48,3%	48,2%	47,6%	47,9%
Studierende NRW	44,7%	45,3%	45,6%	45,5%	45,9%	46,1%	46,2%	46,0%	46,2%	46,4%	46,5%	46,2%	46,5%
AbsolventInnen D ohne NRW	45,2%	46,7%	47,8%	49,4%	49,7%	50,7%	51,4%	51,7%	52,0%	51,4%	51,9%	51,7%	
AbsolventInnen NRW	47,1%	47,8%	49,3%	50,2%	50,5%	51,1%	52,5%	52,2%	52,8%	52,8%	52,0%	50,3%	

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3, FS 11, Reihe 4.3.1, 11.2 und 12 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse WS 2012/13; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.14: Anzahl der jährlich Promovierten nach Geschlecht in NRW und in Deutschland ohne NRW 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Frauen D ohne NRW	7.068	7.031	6.929	7.112	7.394	8.354	8.070	8.191	8.659	8.917	9.244	9.991
Männer D ohne NRW	13.114	12.553	11.723	11.217	11.207	12.544	11.291	10.931	11.684	11.061	11.389	12.005
Frauen NRW	1.709	1.659	1.689	1.612	1.636	1.918	1.857	1.877	1.899	2.150	2.057	2.114
Männer NRW	3.675	3.404	3.334	3.102	2.901	3.136	3.069	2.844	2.948	2.956	2.939	2.871

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.15: Frauenanteil an Promovierten im Bundesländervergleich 2000–2011 (kontrastierender Vergleich)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
SH	41,6%	36,8%	40,5%	44,1%	43,5%	45,9%	44,5%	52,6%	49,1%	51,2%	50,2%	52,0%
BE	38,2%	39,1%	42,2%	44,0%	42,5%	44,0%	45,7%	47,4%	46,0%	46,8%	46,9%	49,0%
HH	39,5%	38,1%	39,0%	41,9%	41,5%	42,3%	47,6%	46,2%	44,3%	45,0%	37,2%	48,7%
RP	37,2%	34,6%	36,3%	36,7%	41,4%	38,6%	38,1%	43,5%	42,3%	44,4%	43,8%	45,9%
BY	34,3%	34,6%	36,2%	39,5%	38,5%	39,7%	40,6%	41,2%	42,9%	45,6%	44,7%	45,5%
HE	35,3%	37,4%	38,1%	41,0%	38,3%	39,2%	40,9%	40,7%	41,6%	43,3%	43,8%	45,4%
TH	37,5%	41,0%	38,3%	38,1%	44,1%	43,2%	47,4%	49,7%	43,4%	42,0%	45,6%	44,8%
NI	35,0%	35,9%	38,0%	37,6%	40,8%	40,1%	42,4%	43,7%	41,3%	45,7%	44,0%	44,5%
BW	32,6%	33,3%	33,4%	35,4%	39,1%	36,7%	38,7%	39,7%	41,5%	43,5%	45,1%	44,1%
SN	30,9%	38,5%	37,5%	37,0%	37,1%	37,0%	44,1%	42,4%	40,3%	42,8%	45,0%	43,8%
HB	28,6%	31,2%	30,2%	33,1%	36,6%	42,3%	41,2%	41,1%	39,0%	41,1%	48,3%	43,7%
ST	32,7%	39,4%	41,4%	39,2%	40,1%	37,1%	43,5%	41,2%	42,1%	42,3%	44,4%	43,5%
NRW	31,7%	32,8%	33,6%	34,2%	36,1%	38,0%	37,7%	39,8%	39,2%	42,1%	41,2%	42,4%
MV	41,5%	39,4%	40,8%	39,8%	45,8%	40,3%	44,1%	50,2%	45,8%	46,9%	46,2%	42,3%
BB	28,0%	29,3%	36,5%	29,4%	28,8%	35,4%	35,6%	43,7%	42,3%	43,4%	43,3%	41,7%
SL	36,8%	37,2%	30,2%	36,2%	37,1%	44,5%	34,5%	37,4%	36,0%	40,8%	36,3%	29,9%
<i>D ohne NRW</i>	35,0%	35,9%	37,1%	38,8%	39,8%	40,0%	41,7%	42,8%	42,6%	44,6%	44,8%	45,4%
<i>D</i>	34,3%	35,3%	36,4%	37,9%	39,0%	39,6%	40,9%	42,2%	41,9%	44,1%	44,1%	44,9%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.16: Frauenanteil an Promovierten (gleitende Durchschnitte) 2000–2011 (kontrastierender Vergleich)

	2000–2002	2001–2003	2002–2004	2003–2005	2004–2006	2005–2007	2006–2008	2007–2009	2008–2010	2009–2011
SH	39,7%	40,5%	42,7%	44,5%	44,6%	47,7%	48,7%	50,9%	50,1%	51,1%
BE	39,9%	41,8%	42,9%	43,5%	44,1%	45,7%	46,3%	46,7%	46,5%	47,6%
BY	35,0%	36,8%	38,0%	39,2%	39,6%	40,5%	41,6%	43,2%	44,4%	45,3%
MV	40,6%	40,0%	42,2%	42,0%	43,4%	44,9%	46,7%	47,7%	46,3%	45,1%
NI	36,3%	37,2%	38,8%	39,5%	41,1%	42,1%	42,5%	43,6%	43,7%	44,7%
RP	36,0%	35,9%	38,1%	38,9%	39,4%	40,1%	41,3%	43,4%	43,5%	44,7%
HB	30,0%	31,5%	33,3%	37,3%	40,0%	41,5%	40,4%	40,4%	42,8%	44,4%
BW	33,1%	34,0%	35,9%	37,1%	38,1%	38,4%	39,9%	41,6%	43,4%	44,2%
HE	36,9%	38,8%	39,1%	39,5%	39,5%	40,3%	41,1%	41,9%	42,9%	44,2%
TH	38,9%	39,1%	40,1%	41,8%	44,9%	46,8%	46,9%	45,1%	43,7%	44,2%
SN	35,6%	37,6%	37,2%	37,0%	39,4%	41,2%	42,3%	41,8%	42,7%	43,9%
HH	38,9%	39,7%	40,8%	41,9%	43,8%	45,4%	46,0%	45,2%	42,2%	43,7%
ST	37,8%	40,0%	40,2%	38,8%	40,3%	40,6%	42,3%	41,9%	42,9%	43,4%
BB	31,3%	31,7%	31,5%	31,2%	33,3%	38,2%	40,5%	43,1%	43,0%	42,8%
NRW	32,7%	33,5%	34,6%	36,1%	37,2%	38,5%	38,9%	40,3%	40,8%	41,9%
SL	34,7%	34,5%	34,5%	39,3%	38,7%	38,8%	36,0%	38,1%	37,7%	35,6%
D	35,3%	36,5%	37,8%	38,8%	39,8%	40,9%	41,7%	42,8%	43,4%	44,4%
D ohne NRW	36,0%	37,3%	38,6%	39,5%	40,5%	41,5%	42,4%	43,3%	44,0%	45,0%
Differenz NRW zu D ohne NRW	2,9%	1,8%	1,6%	2,3%	4,4%	5,3%	4,5%	1,7%	-0,3%	-0,8%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.17: Habilitationen von Frauen und Männern in NRW und Deutschland ohne NRW 1992–2010

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Frauen NRW	31	29	32	45	39	55	53	60	71	75	89	87	90	94	74	69	78	83	61
Männer NRW	201	224	285	266	321	304	331	322	374	361	343	339	350	278	291	263	248	249	230
Frauen D ohne NRW	138	143	168	166	169	218	240	280	321	304	409	400	428	366	368	388	344	350	376
Männer D ohne NRW	941	1.023	994	1.055	1.080	1.163	1.291	1.264	1.362	1.459	1.461	1.383	1.415	1.263	1.260	1.161	1.130	1.138	1.088

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 8 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.18: Anteil der Bundesländer an den Habilitationen 2000–2011 (kontrastierender Vergleich)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
BY	16,1%	15,9%	16,0%	17,6%	19,2%	17,2%	18,3%	16,6%	16,9%	19,8%	20,7%	19,3%
NRW	20,9%	19,8%	18,8%	19,3%	19,3%	18,6%	18,3%	17,7%	18,1%	18,2%	16,6%	17,7%
BW	16,3%	16,0%	17,7%	15,4%	16,6%	15,3%	15,8%	16,5%	16,4%	14,9%	17,2%	16,3%
BE	8,6%	9,5%	9,5%	8,5%	6,4%	9,4%	8,4%	8,2%	8,5%	9,9%	8,5%	8,3%
NI	7,0%	9,4%	7,9%	6,4%	7,4%	6,4%	7,2%	8,0%	6,4%	6,1%	7,1%	6,7%
HE	7,5%	7,1%	7,3%	6,5%	6,6%	8,5%	7,7%	7,9%	7,9%	7,9%	6,2%	6,4%
SN	4,1%	3,4%	3,9%	5,0%	3,9%	4,5%	4,1%	4,5%	5,4%	4,7%	4,7%	4,7%
HH	3,9%	3,0%	3,4%	3,5%	3,5%	3,5%	4,0%	3,1%	3,2%	2,7%	3,2%	3,4%
RP	3,2%	3,5%	3,6%	3,3%	2,9%	3,3%	2,7%	3,6%	3,7%	2,2%	2,7%	3,3%
SH	3,3%	2,9%	2,8%	3,0%	3,2%	3,4%	3,3%	3,0%	2,7%	3,1%	3,0%	3,1%
TH	1,4%	2,0%	1,7%	2,8%	3,0%	2,0%	2,2%	2,6%	2,3%	2,7%	2,5%	3,1%
ST	3,1%	2,1%	2,3%	2,8%	2,3%	2,4%	2,6%	2,2%	2,6%	2,5%	2,4%	2,8%
MV	1,2%	1,6%	1,3%	1,8%	1,7%	2,0%	1,5%	2,2%	1,6%	1,5%	1,8%	2,0%
BB	0,9%	1,0%	1,2%	1,3%	1,4%	1,3%	1,7%	1,5%	1,2%	1,3%	1,0%	1,2%
HB	1,1%	1,5%	1,0%	1,4%	1,1%	1,2%	1,1%	0,9%	1,2%	0,6%	1,0%	1,0%
SL	1,5%	1,3%	1,6%	1,4%	1,5%	0,7%	1,4%	1,6%	1,7%	1,8%	1,4%	0,9%
<i>D ohne NRW</i>	<i>79,1%</i>	<i>80,2%</i>	<i>81,2%</i>	<i>80,7%</i>	<i>80,7%</i>	<i>81,4%</i>	<i>81,7%</i>	<i>82,3%</i>	<i>81,9%</i>	<i>81,8%</i>	<i>83,4%</i>	<i>82,3%</i>

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 8 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.19: Frauenanteil an Habilitierten im Bundesländervergleich (kontrastierender Vergleich)

	2000–2002	2001–2003	2002–2004	2003–2005	2004–2006	2005–2007	2006–2008	2007–2009	2008–2010
BB	21,2%	24,8%	26,7%	27,3%	27,5%	25,6%	30,2%	38,4%	44,6%
BE	24,0%	27,2%	31,3%	30,8%	30,8%	31,4%	31,7%	31,3%	30,1%
NI	23,2%	22,2%	25,0%	25,0%	25,4%	27,4%	26,2%	27,8%	26,3%
HE	21,9%	20,8%	22,0%	21,0%	21,7%	23,3%	23,5%	25,1%	26,2%
HH	22,1%	24,3%	28,3%	25,2%	25,8%	25,3%	25,6%	22,9%	24,9%
SN	16,4%	17,6%	20,7%	19,2%	17,2%	16,4%	18,7%	23,2%	24,9%
RP	18,1%	19,8%	27,0%	29,7%	23,4%	21,3%	14,8%	20,4%	24,2%
MV	18,1%	17,6%	18,7%	23,7%	21,1%	16,5%	19,7%	22,5%	23,9%
ST	21,7%	20,8%	18,0%	18,2%	22,5%	22,6%	25,1%	23,9%	23,7%
NRW	17,9%	19,4%	20,5%	22,0%	22,0%	22,1%	21,7%	23,2%	23,3%
BY	16,1%	19,4%	21,5%	22,2%	21,5%	22,9%	23,3%	23,3%	23,3%
BW	16,8%	16,9%	18,8%	19,9%	21,0%	20,8%	22,5%	21,2%	22,2%
SL	15,8%	17,1%	19,0%	24,8%	22,1%	22,9%	17,8%	22,2%	20,5%
SH	19,7%	17,5%	17,7%	14,3%	16,9%	19,3%	20,2%	18,5%	15,8%
TH	17,1%	21,9%	17,7%	19,8%	18,7%	21,2%	17,9%	15,7%	15,5%
HB	31,1%	29,2%	30,4%	27,8%	34,3%	30,1%	31,2%	16,9%	15,0%
D ohne NRW	19,4%	20,5%	22,5%	22,7%	22,8%	23,4%	23,7%	24,0%	24,2%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 8 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.20: JuniorprofessorInnen nach Geschlecht in Deutschland und in Nordrhein-Westfalen 2003–2011

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Frauen D	88	127	179	246	269	319	368	467	514
Männer D	194	284	438	536	533	578	626	769	818
Frauen NRW	0	1	16	18	21	37	54	91	96
Männer NRW	0	11	58	63	68	78	102	172	180

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 2; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.21: Frauenanteil an JuniorprofessorInnen in NRW und Deutschland ohne NRW 2003–2011

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
NRW	(-)	8,3%	21,6%	22,2%	23,6%	32,2%	34,6%	34,6%	34,8%
D ohne NRW	31,2%	31,6%	30,0%	32,5%	34,8%	36,1%	37,5%	38,6%	39,6%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 2; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.22: Frauenanteile am haupt- und nebenberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal im Bundesländervergleich (kontrastierender Vergleich) 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
MV	31,7%	32,1%	33,4%	34,2%	33,7%	34,3%	36,0%	36,2%	36,7%	37,7%	38,8%	40,3%
NI	26,8%	28,2%	29,1%	30,3%	31,8%	32,7%	32,1%	34,6%	36,8%	37,9%	38,5%	39,7%
BE	31,4%	31,9%	33,3%	33,7%	34,2%	35,4%	35,6%	36,9%	36,9%	37,0%	38,1%	38,4%
BB	32,4%	32,2%	32,4%	30,4%	32,8%	33,7%	32,9%	34,4%	34,5%	35,2%	36,5%	38,3%
ST	31,8%	32,5%	33,3%	33,9%	35,8%	34,5%	34,5%	35,1%	35,8%	35,9%	37,3%	38,2%
SH	25,1%	27,5%	27,9%	27,9%	31,7%	33,2%	37,0%	34,4%	36,5%	36,8%	38,2%	38,1%
TH	30,0%	30,4%	31,4%	31,4%	32,7%	32,9%	33,5%	34,7%	35,1%	36,3%	37,3%	37,7%
HE	27,7%	28,6%	29,1%	30,2%	31,2%	31,6%	33,3%	35,3%	35,5%	36,1%	36,5%	37,6%
NRW	26,6%	28,1%	28,9%	29,7%	29,9%	30,8%	32,2%	33,3%	34,7%	35,6%	36,7%	37,5%
HH	27,6%	28,6%	29,0%	33,1%	32,3%	31,4%	31,2%	33,5%	39,2%	36,8%	38,2%	37,4%
RP	28,1%	28,9%	29,3%	30,0%	30,6%	31,2%	32,7%	33,6%	35,0%	35,0%	36,1%	37,4%
SN	29,9%	31,4%	31,7%	32,5%	32,8%	33,9%	34,1%	34,3%	34,4%	35,9%	36,6%	37,2%
SL	28,4%	28,8%	29,6%	30,5%	31,0%	33,7%	34,1%	36,2%	35,9%	37,3%	37,0%	36,9%
HB	26,0%	26,8%	26,7%	29,2%	28,8%	29,9%	29,9%	30,9%	32,6%	34,3%	33,9%	35,2%
BY	24,7%	26,3%	27,2%	28,1%	28,9%	29,7%	30,8%	32,6%	33,6%	34,2%	34,5%	35,2%
BW	24,5%	25,5%	26,1%	26,9%	28,3%	28,4%	29,5%	31,2%	32,7%	32,0%	32,0%	32,2%
<i>D ohne NRW</i>	27,3%	28,4%	29,1%	30,0%	31,0%	31,6%	32,4%	33,7%	34,9%	35,1%	35,6%	36,2%
<i>D</i>	27,2%	28,3%	29,1%	30,0%	30,8%	31,4%	32,3%	33,7%	34,8%	35,2%	35,8%	36,4%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.23: Frauenanteile an hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen im Bundesländervergleich (kontrastierender Vergleich) 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
SH	29,6%	33,0%	33,3%	33,3%	35,1%	37,5%	38,4%	39,9%	41,4%	41,7%	43,0%	44,3%
MV	36,8%	38,8%	39,1%	38,3%	37,0%	37,0%	39,3%	39,1%	40,0%	40,9%	41,8%	44,0%
BE	35,9%	36,6%	38,0%	38,3%	38,7%	39,9%	40,5%	40,8%	41,4%	41,6%	43,2%	43,4%
HE	31,9%	33,0%	34,0%	35,0%	36,0%	37,0%	38,0%	39,0%	41,0%	40,9%	41,6%	42,4%
HH	28,1%	29,4%	31,9%	32,3%	32,0%	34,5%	36,1%	38,2%	41,6%	42,0%	42,2%	42,1%
ST	40,3%	41,8%	42,3%	42,3%	40,5%	40,0%	39,5%	40,4%	40,0%	40,6%	41,8%	42,0%
RP	29,9%	31,5%	31,2%	32,8%	34,3%	34,7%	37,1%	37,9%	39,2%	39,4%	40,2%	41,9%
SL	31,2%	32,7%	33,2%	33,9%	35,3%	37,9%	38,4%	40,8%	41,4%	41,8%	42,0%	41,9%
BB	35,8%	36,7%	37,0%	36,3%	38,4%	39,8%	39,3%	39,2%	40,6%	40,3%	39,9%	41,1%
HB	31,0%	32,9%	32,4%	34,7%	34,2%	35,4%	34,7%	37,1%	39,1%	41,4%	40,6%	41,1%
NI	28,4%	30,4%	30,7%	32,0%	33,0%	33,9%	34,9%	36,9%	38,0%	39,1%	39,3%	40,3%
BY	29,2%	30,9%	32,0%	33,6%	34,5%	35,1%	36,1%	37,0%	38,4%	38,9%	39,2%	39,8%
NRW	28,8%	30,5%	31,6%	32,0%	31,6%	32,9%	34,1%	35,2%	36,7%	37,3%	38,5%	39,5%
TH	33,8%	34,4%	33,9%	34,1%	35,6%	35,9%	36,2%	37,0%	38,0%	38,2%	39,1%	38,3%
SN	31,6%	33,4%	34,2%	34,9%	35,2%	35,1%	36,0%	36,2%	37,0%	37,7%	37,7%	38,1%
BW	27,8%	29,1%	29,7%	30,4%	31,4%	32,3%	33,8%	35,5%	37,0%	37,5%	37,5%	37,7%
<i>D ohne NRW</i>	30,8%	32,3%	33,1%	33,9%	34,6%	35,5%	36,5%	37,6%	38,9%	39,4%	39,8%	40,4%
<i>D</i>	30,4%	31,9%	32,7%	33,5%	34,0%	34,9%	36,0%	37,1%	38,5%	39,0%	39,6%	40,2%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.24: Frauenanteile an Professorinnen im Bundesländervergleich (kontrastierender Vergleich) 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
BE	13,5%	14,2%	15,8%	16,8%	18,1%	19,4%	21,1%	23,9%	25,5%	27,6%	28,8%	30,2%
NI	12,7%	13,9%	15,5%	16,8%	18,4%	19,1%	20,2%	20,8%	21,6%	22,3%	23,6%	24,3%
HH	12,2%	12,7%	15,8%	16,0%	16,1%	17,2%	18,7%	19,6%	21,6%	22,7%	23,2%	24,2%
HB	12,8%	12,5%	13,9%	14,7%	16,3%	17,6%	18,6%	20,4%	21,9%	22,6%	22,2%	23,2%
HE	10,3%	10,8%	11,2%	12,6%	13,7%	14,1%	17,1%	18,1%	19,6%	20,4%	21,1%	21,4%
BB	16,3%	17,3%	17,5%	17,2%	17,8%	18,3%	17,7%	18,4%	19,5%	20,6%	19,7%	21,1%
NRW	10,2%	11,1%	11,5%	12,7%	13,5%	14,1%	14,8%	15,8%	16,6%	18,0%	19,5%	20,0%
SL	9,7%	8,4%	9,7%	10,9%	10,8%	12,4%	14,1%	14,2%	15,6%	18,8%	17,2%	18,8%
RP	10,1%	10,5%	10,7%	11,9%	12,4%	13,0%	13,0%	13,3%	14,8%	15,9%	17,7%	18,5%
ST	14,0%	15,0%	14,4%	14,8%	15,6%	15,6%	15,7%	16,7%	17,1%	16,6%	17,3%	17,8%
BW	8,6%	9,4%	10,1%	10,8%	11,8%	12,7%	13,3%	14,6%	15,5%	15,6%	16,8%	17,3%
SN	12,3%	12,8%	13,0%	13,9%	14,4%	14,6%	15,4%	15,8%	16,0%	16,4%	17,0%	17,2%
MV	10,9%	10,5%	10,9%	12,0%	13,0%	13,0%	14,0%	13,8%	14,0%	15,0%	15,6%	16,0%
BY	7,5%	8,0%	8,3%	9,1%	9,4%	10,1%	11,1%	12,0%	14,7%	14,5%	15,1%	16,0%
TH	11,8%	12,5%	12,3%	12,4%	12,2%	13,6%	12,7%	13,3%	13,7%	14,8%	15,2%	16,0%
SH	8,2%	8,9%	10,0%	10,0%	11,1%	11,4%	10,6%	11,1%	12,0%	13,2%	14,6%	15,1%
<i>D ohne NRW</i>	<i>10,6%</i>	<i>11,2%</i>	<i>12,0%</i>	<i>12,8%</i>	<i>13,6%</i>	<i>14,3%</i>	<i>15,3%</i>	<i>16,3%</i>	<i>17,6%</i>	<i>18,2%</i>	<i>19,1%</i>	<i>19,8%</i>
<i>D</i>	<i>10,5%</i>	<i>11,2%</i>	<i>11,9%</i>	<i>12,8%</i>	<i>13,6%</i>	<i>14,3%</i>	<i>15,2%</i>	<i>16,2%</i>	<i>17,4%</i>	<i>18,2%</i>	<i>19,2%</i>	<i>19,9%</i>

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.25: Frauenanteile an C4/W3-Professuren im Bundesländervergleich (kontrastierender Vergleich) 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
HB	10,3%	11,9%	12,7%	14,7%	16,4%	16,1%	15,0%	16,4%	19,2%	23,3%	22,0%	22,3%
BE	7,3%	7,3%	8,9%	9,3%	10,5%	11,4%	12,6%	12,7%	13,9%	15,3%	16,5%	19,5%
HH	8,8%	10,0%	11,8%	12,5%	12,5%	12,8%	13,2%	13,9%	15,1%	16,7%	18,6%	19,1%
NI	7,7%	8,9%	9,4%	9,9%	10,9%	12,4%	14,0%	15,1%	15,6%	16,3%	16,7%	18,3%
BW	6,1%	6,4%	6,8%	7,5%	8,3%	9,4%	10,4%	13,1%	14,0%	14,4%	15,8%	16,8%
HE	7,6%	8,1%	7,9%	8,5%	9,5%	9,9%	12,5%	12,2%	13,8%	14,0%	15,8%	16,2%
NRW	7,6%	8,4%	8,8%	9,3%	9,8%	10,5%	11,4%	12,0%	12,6%	13,7%	15,3%	15,8%
BB	11,5%	13,4%	13,7%	14,5%	14,1%	14,0%	13,2%	15,5%	15,6%	17,0%	16,0%	15,7%
RP	6,3%	6,7%	7,0%	7,9%	8,1%	8,2%	8,8%	9,6%	11,8%	12,9%	14,3%	15,5%
SL	6,3%	6,0%	6,0%	7,6%	4,8%	6,9%	9,3%	11,1%	11,3%	14,3%	13,6%	14,3%
BY	5,2%	5,8%	6,1%	6,7%	7,1%	8,5%	9,6%	10,3%	14,5%	12,0%	12,5%	13,1%
MV	6,0%	5,7%	5,8%	6,9%	7,7%	8,3%	9,1%	9,8%	9,9%	10,2%	11,6%	12,4%
SH	7,8%	8,4%	8,6%	8,6%	9,8%	10,4%	10,1%	9,8%	10,2%	11,8%	10,7%	11,6%
SN	6,3%	6,5%	6,6%	7,0%	7,4%	7,6%	8,1%	9,5%	9,9%	9,9%	10,7%	11,3%
ST	8,3%	8,8%	7,3%	8,5%	8,3%	8,5%	9,0%	9,6%	10,1%	9,8%	9,7%	11,1%
TH	8,4%	9,3%	8,9%	8,4%	8,7%	9,6%	8,7%	9,7%	9,9%	9,9%	10,1%	10,8%
<i>D ohne NRW</i>	6,9%	7,5%	7,8%	8,5%	9,1%	9,9%	10,9%	11,9%	13,4%	13,6%	14,5%	15,5%
<i>D</i>	7,1%	7,7%	8,0%	8,6%	9,2%	10,0%	11,0%	11,9%	13,3%	13,6%	14,6%	15,5%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.26: Haupt- und nebenamtliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal – Wachstumsraten 2000–2011

	Insgesamt	Frauen	Männer
BW	82,2%	130,7%	65,7%
BY	63,6%	118,9%	43,8%
BB	80,6%	115,0%	64,3%
TH	64,0%	103,4%	46,8%
NI	41,0%	98,2%	18,5%
D ohne NRW	51,3%	93,0%	34,8%
D	49,9%	92,9%	32,9%
NRW	43,9%	92,5%	25,0%
HH	45,3%	89,8%	27,5%
HE	40,3%	84,8%	22,5%
SH	31,4%	81,9%	12,2%
HB	37,6%	80,9%	21,7%
MV	44,0%	80,6%	26,6%
RP	34,7%	74,5%	18,6%
SN	41,1%	67,4%	29,1%
SL	18,7%	52,5%	5,1%
ST	29,4%	51,8%	18,6%
BE	24,7%	50,0%	12,8%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.27: Hauptamtliche wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen – Wachstumsraten 2000–2011

	Insgesamt	Frauen	Männer
HH	131,9%	231,3%	90,4%
BB	116,9%	143,0%	101,8%
BY	72,4%	122,5%	50,0%
SH	57,6%	111,9%	30,9%
BW	58,7%	105,8%	39,4%
NI	53,9%	104,2%	32,0%
NRW	57,0%	103,2%	36,7%
D	59,7%	100,9%	40,3%
D ohne NRW	60,4%	100,3%	41,3%
HE	54,9%	98,8%	33,2%
SN	72,8%	97,6%	60,4%
HB	55,8%	94,4%	36,8%
MV	67,8%	90,1%	53,6%
RP	39,6%	85,9%	18,3%
SL	43,0%	83,5%	23,4%
BE	40,2%	66,1%	25,3%
TH	49,2%	65,8%	40,5%
ST	38,7%	39,5%	38,1%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.28: ProfessorInnen – Wachstumsraten 2000–2011

	Insgesamt	Frauen	Männer
BE	23,7%	162,6%	0,6%
SL	13,0%	151,4%	0,3%
BY	19,6%	139,3%	9,2%
BW	27,2%	134,8%	16,1%
HE	9,9%	118,8%	-3,3%
RP	18,9%	109,3%	8,2%
NRW	14,2%	106,4%	2,7%
D	14,0%	102,2%	2,8%
D ohne NRW	13,9%	101,2%	2,9%
HB	4,8%	94,9%	-8,0%
NI	11,4%	94,5%	-2,0%
SH	8,5%	84,5%	1,2%
HH	-4,4%	83,2%	-17,1%
MV	-1,5%	49,4%	-7,5%
BB	21,9%	48,8%	16,2%
TH	4,6%	34,1%	0,4%
SN	-1,7%	32,2%	-6,7%
ST	-2,9%	15,2%	-6,1%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.29: C4/W3-ProfessorInnen – Wachstumsraten 2000–2011

	Insgesamt	Frauen	Männer
BW	52,3%	300,0%	35,3%
SL	37,7%	227,3%	25,6%
BE	-0,7%	165,2%	-13,8%
RP	11,2%	158,1%	0,7%
BY	10,7%	151,4%	2,2%
D ohne NRW	14,6%	137,3%	4,7%
HE	17,7%	135,5%	7,4%
D	11,9%	126,4%	2,3%
HH	15,4%	120,0%	3,7%
NI	4,4%	114,9%	-6,4%
MV	-5,4%	105,9%	-12,1%
NRW	1,6%	90,2%	-6,6%
HB	-5,2%	78,3%	-16,4%
SN	-3,7%	66,7%	-8,6%
SH	7,4%	48,0%	3,7%
BB	20,1%	41,2%	16,8%
ST	3,8%	30,0%	1,3%
TH	1,8%	18,9%	0,0%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 1.30: Frauenanteile an den unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen in NRW und Deutschland ohne NRW 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
AbsolventInnen D ohne NRW	45,2%	46,7%	47,8%	49,4%	49,7%	50,7%	51,4%	51,7%	52,0%	51,4%	51,9%	51,7%
AbsolventInnen NRW	47,1%	47,8%	49,3%	50,2%	50,5%	51,1%	52,5%	52,2%	52,8%	52,8%	52,0%	50,3%
Promovierte D ohne NRW	34,2%	35,3%	36,0%	37,3%	38,6%	39,5%	40,5%	41,5%	42,4%	43,3%	44,0%	45,0%
Promovierte NRW	31,2%	32,3%	32,7%	33,5%	34,6%	36,1%	37,2%	38,5%	38,9%	40,3%	40,8%	41,9%
Ha. wiss.-künstl. Mitarb. D ohne NRW	30,8%	32,3%	33,1%	33,9%	34,6%	35,5%	36,5%	37,6%	38,9%	39,4%	39,8%	40,4%
Ha. wiss.-künstl. Mitarb. NRW	28,8%	30,5%	31,6%	32,0%	31,6%	32,9%	34,1%	35,2%	36,7%	37,3%	38,5%	39,5%
Wiss.-künstl. Personal D ohne NRW	27,3%	28,4%	29,1%	30,0%	31,0%	31,6%	32,4%	33,7%	34,9%	35,1%	35,6%	36,2%
Wiss.-künstl. Personal NRW	26,6%	28,1%	28,9%	29,7%	29,9%	30,8%	32,2%	33,3%	34,7%	35,6%	36,7%	37,5%
Habilitierte D ohne NRW	17,6%	18,2%	19,4%	20,5%	22,5%	22,7%	22,8%	23,4%	23,7%	24,0%	24,2%	
Habilitierte NRW	15,2%	16,3%	17,9%	19,4%	20,5%	22,0%	22,0%	22,1%	21,7%	23,2%	23,3%	
ProfessorInnen D ohne NRW	10,6%	11,2%	12,0%	12,8%	13,6%	14,3%	15,3%	16,3%	17,6%	18,2%	19,1%	19,8%
ProfessorInnen NRW	10,2%	11,1%	11,5%	12,7%	13,5%	14,1%	14,8%	15,8%	16,6%	18,0%	19,5%	20,0%
C4/W3-ProfessorInnen D ohne NRW	6,9%	7,5%	7,8%	8,5%	9,1%	9,9%	10,9%	11,9%	13,4%	13,6%	14,5%	15,5%
C4/W3-ProfessorInnen NRW	7,6%	8,4%	8,8%	9,3%	9,8%	10,5%	11,4%	12,0%	12,6%	13,7%	15,3%	15,8%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.1: Männliche Studierende in Deutschland nach Fächergruppen WS 2000/01 bis WS 2011/12

	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12
Ingenieurwissenschaften	228.833	231.412	236.491	251.438	252.964	260.090	256.694	257.418	274.086	305.099	337.448	374.510
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	310.380	315.921	323.184	333.522	316.411	316.398	315.878	308.946	331.126	332.641	334.746	356.881
Mathematik, Naturwissenschaften	192.626	207.215	218.309	230.006	223.371	226.926	226.942	221.561	227.621	235.925	244.468	268.189
Sprach- und Kulturwissenschaften	131.426	134.942	136.776	140.200	125.942	126.379	125.580	121.483	117.322	121.976	127.438	136.413
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	43.775	42.361	41.049	40.054	42.776	42.201	42.285	41.237	42.651	43.423	44.255	47.053
Kunst, Kunstwissenschaft	29.438	29.544	30.195	30.365	28.961	28.673	28.349	27.800	28.556	29.636	30.704	31.940
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	16.743	16.707	16.921	17.626	17.691	17.971	17.931	17.685	17.838	18.798	19.250	20.715
Sport	14.901	15.365	15.846	16.776	16.602	17.160	17.526	16.974	16.591	16.615	16.763	17.170
Veterinärmedizin	1.537	1.435	1.399	1.373	1.312	1.262	1.219	1.190	1.221	1.252	1.270	1.322

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 6; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.2: Weibliche Studierende in Deutschland nach Fächergruppen WS 2000/01 bis WS 2011/12

	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	261.416	277.595	295.283	307.913	294.959	297.413	294.958	290.051	320.563	335.757	348.400	369.314
Sprach- und Kulturwissenschaften	269.254	283.023	296.328	307.374	290.803	294.175	293.960	284.043	279.235	290.501	303.305	321.051
Mathematik, Naturwissenschaften	102.622	112.045	120.151	127.947	127.213	130.629	131.599	129.017	133.621	139.917	144.763	154.911
Ingenieurwissenschaften	58.925	60.751	62.776	66.525	65.817	66.401	65.205	65.133	69.779	78.832	89.244	98.080
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	49.643	50.869	52.327	54.171	65.734	67.465	68.917	69.178	73.586	75.805	78.446	84.635
Kunst, Kunstwissenschaft	49.538	51.006	52.978	53.903	52.302	51.974	51.167	49.426	49.818	51.827	53.329	54.011
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	19.420	19.449	20.360	21.623	21.906	22.153	22.082	21.905	22.651	23.496	23.527	24.839
Sport	11.584	11.615	11.558	11.896	11.510	11.784	11.609	10.677	10.283	10.062	10.121	10.222
Veterinärmedizin	6.301	6.317	6.335	6.315	6.457	6.523	6.575	6.501	6.800	6.878	6.930	6.914

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 6; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.3: Frauenanteile an den Studierenden nach Fächergruppen in Deutschland WS 2000/01 bis WS 2011/12

	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12
Veterinärmedizin	80,4%	81,5%	81,9%	82,1%	83,1%	83,8%	84,4%	84,5%	84,8%	84,6%	84,5%	83,9%
Sprach- und Kulturwissenschaften	67,2%	67,7%	68,4%	68,7%	69,8%	69,9%	70,1%	70,0%	70,4%	70,4%	70,4%	70,2%
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	53,1%	54,6%	56,0%	57,5%	60,6%	61,5%	62,0%	62,7%	63,3%	63,6%	63,9%	64,3%
Kunst, Kunstwissenschaft	62,7%	63,3%	63,7%	64,0%	64,4%	64,4%	64,3%	64,0%	63,6%	63,6%	63,5%	62,8%
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	53,7%	53,8%	54,6%	55,1%	55,3%	55,2%	55,2%	55,3%	55,9%	55,6%	55,0%	54,5%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	45,7%	46,8%	47,7%	48,0%	48,2%	48,5%	48,3%	48,4%	49,2%	50,2%	51,0%	50,9%
Sport	43,7%	43,1%	42,2%	41,5%	40,9%	40,7%	39,8%	38,6%	38,3%	37,7%	37,6%	37,3%
Mathematik, Naturwissenschaften	34,8%	35,1%	35,5%	35,7%	36,3%	36,5%	36,7%	36,8%	37,0%	37,2%	37,2%	36,6%
Ingenieurwissenschaften	20,5%	20,8%	21,0%	20,9%	20,6%	20,3%	20,3%	20,2%	20,3%	20,5%	20,9%	20,8%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 6; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.4: ErstabsolventInnen nach Fächergruppen in Deutschland 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	62.732	61.115	62.284	67.205	72.365	76.566	79.235	85.838	87.196	102.095	102.866	105.589
Sprach- und Kulturwissenschaften	29.911	29.539	30.175	31.068	31.960	35.732	39.769	43.827	50.680	53.003	54.808	56.140
Ingenieurwissenschaften	35.725	33.626	32.414	32.918	32.841	34.339	35.627	38.065	42.558	47.057	49.860	55.631
Mathematik, Naturwissenschaften	21.844	20.664	21.594	22.956	26.135	30.737	34.062	38.417	43.333	47.900	48.561	49.593
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	10.620	10.444	10.223	10.388	10.476	11.817	12.230	13.358	14.345	15.142	15.222	15.686
Kunst, Kunstwissenschaft	7.630	8.131	7.857	8.478	9.105	9.678	10.503	10.399	11.185	11.544	11.820	12.525
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	4.761	4.691	4.423	4.902	5.190	5.312	5.328	5.661	6.363	6.787	6.215	6.563
Sport	2.547	2.633	2.779	2.660	2.767	2.876	3.113	3.435	3.996	4.404	4.619	4.585
Veterinärmedizin	884	871	857	951	944	866	899	873	841	942	910	958

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.5: Erstabsolventen nach Fächergruppen in Deutschland 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	33.680	32.082	32.064	33.262	35.334	36.618	37.374	40.383	40.800	47.676	47.154	48.287
Ingenieurwissenschaften	28.758	26.869	25.357	25.472	25.351	26.631	27.615	29.434	32.851	36.424	38.908	43.189
Mathematik, Naturwissenschaften	13.486	12.498	12.997	13.602	15.688	18.555	20.344	22.994	25.621	28.726	28.622	29.769
Sprach- und Kulturwissenschaften	8.167	7.878	7.971	7.799	7.874	8.302	9.106	10.009	11.553	12.135	12.556	13.028
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	5.563	5.205	4.908	4.933	4.846	5.043	4.840	5.064	5.134	5.262	5.234	5.415
Kunst, Kunstwissenschaft	2.697	2.933	2.768	2.879	3.202	3.360	3.573	3.539	3.746	4.019	4.041	4.198
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	2.288	2.110	2.031	2.164	2.247	2.296	2.286	2.381	2.690	2.814	2.545	2.762
Sport	1.185	1.283	1.329	1.296	1.397	1.441	1.521	1.692	2.008	2.292	2.501	2.588
Veterinärmedizin	196	178	181	182	180	128	138	126	112	132	120	113

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.6: Erstabsolventinnen nach Fächergruppen in Deutschland 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	29.052	29.033	30.220	33.943	37.031	39.948	41.861	45.455	46.396	54.419	55.712	57.302
Sprach- und Kulturwissenschaften	21.744	21.661	22.204	23.269	24.086	27.430	30.663	33.818	39.127	40.868	42.252	43.112
Mathematik, Naturwissenschaften	8.358	8.166	8.597	9.354	10.447	12.182	13.718	15.423	17.712	19.174	19.939	19.824
Ingenieurwissenschaften	6.967	6.757	7.057	7.446	7.490	7.708	8.012	8.631	9.707	10.633	10.952	12.442
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	5.057	5.239	5.315	5.455	5.630	6.774	7.390	8.294	9.211	9.880	9.988	10.271
Kunst, Kunstwissenschaft	4.933	5.198	5.089	5.599	5.903	6.318	6.930	6.860	7.439	7.525	7.779	8.327
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	2.473	2.581	2.392	2.738	2.943	3.016	3.042	3.280	3.673	3.973	3.670	3.801
Sport	1.362	1.350	1.450	1.364	1.370	1.435	1.592	1.743	1.988	2.112	2.118	1.997
Veterinärmedizin	688	693	676	769	764	738	761	747	729	810	790	845

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Tab.zu Abb. A 2.7: Frauenanteile an den ErstabsolventInnen nach Fächergruppen in Deutschland 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Veterinärmedizin	77,8%	79,6%	78,9%	80,9%	80,9%	85,2%	84,6%	85,6%	86,7%	86,0%	86,8%	88,2%
Sprach- und Kulturwissenschaften	72,7%	73,3%	73,6%	74,9%	75,4%	76,8%	77,1%	77,2%	77,2%	77,1%	77,1%	76,8%
Kunst, Kunstwissenschaft	64,7%	63,9%	64,8%	66,0%	64,8%	65,3%	66,0%	66,0%	66,5%	65,2%	65,8%	66,5%
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	47,6%	50,2%	52,0%	52,5%	53,7%	57,3%	60,4%	62,1%	64,2%	65,2%	65,6%	65,5%
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	51,9%	55,0%	54,1%	55,9%	56,7%	56,8%	57,1%	57,9%	57,7%	58,5%	59,1%	57,9%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	46,3%	47,5%	48,5%	50,5%	51,2%	52,2%	52,8%	53,0%	53,2%	53,3%	54,2%	54,3%
Sport	53,5%	51,3%	52,2%	51,3%	49,5%	49,9%	51,1%	50,7%	49,7%	48,0%	45,9%	43,6%
Mathematik, Naturwissenschaften	38,3%	39,5%	39,8%	40,7%	40,0%	39,6%	40,3%	40,1%	40,9%	40,0%	41,1%	40,0%
Ingenieurwissenschaften	19,5%	20,1%	21,8%	22,6%	22,8%	22,4%	22,5%	22,7%	22,8%	22,6%	22,0%	22,4%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.8: Promovierte in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften in Deutschland 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Gesamt	7.607	7.095	6.575	6.412	6.345	7.068	6.658	6.863	7.303	7.425	8.092	8.460
Frauen	2.023	1.973	1.898	1.990	1.946	2.353	2.380	2.546	2.733	2.920	3.179	3.366
Männer	5.584	5.122	4.677	4.422	4.399	4.715	4.278	4.317	4.570	4.505	4.913	5.094

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 2, Prüfungsjahr 2011; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.9: Promovierte in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften in Deutschland 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Gesamt	8.397	8.088	8.062	7.193	7.447	8.224	7.560	7.222	7.352	7.700	7.287	7.771
Frauen	3.710	3.653	3.715	3.411	3.704	4.059	3.828	3.793	3.932	4.228	4.067	4.472
Männer	4.687	4.435	4.347	3.782	3.743	4.165	3.732	3.429	3.420	3.472	3.220	3.299

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 2, Prüfungsjahr 2011; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.10: Promovierte in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in Deutschland 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Gesamt	3.261	3.403	3.130	3.342	3.329	3.811	3.785	3.368	3.769	3.549	3.534	3.761
Frauen	934	998	927	1.051	1.071	1.190	1.211	1.174	1.238	1.251	1.301	1.359
Männer	2.327	2.405	2.203	2.291	2.258	2.621	2.574	2.194	2.531	2.298	2.233	2.402

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 2, Prüfungsjahr 2011; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.11: Promovierte in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften in Deutschland 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Gesamt	2.398	2.299	2.332	2.153	2.112	2.336	2.206	2.247	2.541	2.340	2.561	2.833
Frauen	246	262	232	225	238	317	299	278	363	400	394	500
Männer	2.152	2.037	2.100	1.928	1.874	2.019	1.907	1.969	2.178	1.940	2.167	2.333

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 2, Prüfungsjahr 2011; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.12: Promovierte in der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften in Deutschland 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Gesamt	2.674	2.539	2.403	2.512	2.518	2.852	2.596	2.649	2.679	2.625	2.760	2.711
Frauen	1.197	1.151	1.156	1.274	1.272	1.399	1.361	1.404	1.435	1.419	1.505	1.514
Männer	1.477	1.388	1.247	1.238	1.246	1.453	1.235	1.245	1.244	1.206	1.255	1.197

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 2, Prüfungsjahr 2011; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.13: Frauenanteile der Promotionen in Deutschland nach Fächergruppen (gleitende Dreijahresdurchschnitte) 2000–2011

	2000–2002	2001–2003	2002–2004	2003–2005	2004–2006	2005–2007	2006–2008	2007–2009	2008–2010	2009–2011
Veterinärmedizin	70,3%	72,3%	74,8%	74,6%	75,3%	75,9%	78,3%	79,6%	79,2%	79,3%
Kunst, Kunstwissenschaft	58,7%	59,5%	59,8%	61,7%	60,4%	59,6%	59,5%	60,7%	63,4%	63,7%
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	45,1%	46,2%	47,7%	48,8%	49,9%	50,8%	52,2%	53,6%	54,7%	56,1%
Sprach- und Kulturwissenschaften	46,1%	48,1%	49,8%	50,1%	50,7%	51,5%	53,0%	53,5%	54,1%	54,8%
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	34,5%	34,6%	37,0%	37,9%	41,1%	43,2%	43,5%	44,9%	45,3%	48,4%
Sport	27,3%	26,7%	32,8%	32,6%	36,6%	35,3%	37,7%	39,0%	40,5%	44,2%
Mathematik, Naturwissenschaften	27,8%	29,2%	30,2%	31,7%	33,2%	35,4%	36,8%	37,9%	38,7%	39,5%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	29,2%	30,1%	31,1%	31,6%	31,8%	32,7%	33,2%	34,3%	35,0%	36,1%
Ingenieurwissenschaften	10,5%	10,6%	10,6%	11,8%	12,8%	13,2%	13,4%	14,6%	15,6%	16,7%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 2, Prüfungsjahr 2011; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.14: Anteile der Fächergruppen an den Habilitationen in Deutschland 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	32,9%	36,9%	36,9%	39,5%	39,9%	42,8%	44,9%	45,0%	45,1%	44,8%	49,4%	51,1%
Sprach- und Kulturwissenschaften	19,3%	20,2%	20,3%	19,9%	20,4%	18,5%	18,8%	18,8%	19,1%	19,2%	18,1%	17,1%
Mathematik, Naturwissenschaften	27,6%	24,0%	24,2%	21,6%	20,9%	18,5%	18,9%	20,0%	18,3%	18,5%	16,8%	16,4%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	11,9%	9,7%	9,8%	11,0%	10,6%	11,2%	9,8%	8,7%	9,8%	10,0%	7,9%	7,3%
Ingenieurwissenschaften	3,9%	4,2%	4,0%	3,6%	3,7%	4,1%	3,4%	3,5%	3,9%	3,6%	3,2%	4,2%
Kunst, Kunstwissenschaft	1,3%	1,6%	1,4%	1,4%	1,5%	1,5%	1,2%	1,5%	1,4%	1,4%	1,2%	1,5%
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	1,8%	1,8%	1,6%	1,6%	1,4%	2,1%	1,8%	1,2%	1,5%	1,2%	1,3%	1,0%
Veterinärmedizin	0,7%	1,0%	1,3%	1,0%	0,9%	0,7%	0,7%	0,7%	0,4%	1,1%	1,3%	0,9%
Sport	0,8%	0,5%	0,6%	0,5%	0,7%	0,4%	0,7%	0,6%	0,5%	0,2%	0,8%	0,4%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.2, Übersicht 2, Prüfungsjahr 2011; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.15: Habilitationen (insgesamt) in Deutschland nach Fächergruppen 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	700	811	849	873	910	856	894	846	811	816	867	799
Sprach- und Kulturwissenschaften	410	445	467	439	466	371	374	354	343	349	318	268
Mathematik, Naturwissenschaften	587	528	557	477	478	371	377	376	330	337	295	257
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	253	214	225	242	241	225	195	163	176	182	139	114
Ingenieurwissenschaften	83	92	92	79	84	82	67	66	71	66	57	65
Kunst, Kunstwissenschaft	27	35	33	32	35	30	23	29	26	25	21	24
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	38	39	37	35	33	43	35	22	27	21	22	15
Veterinärmedizin	14	23	29	21	21	14	14	13	7	20	22	14
Sport	16	12	13	11	15	9	14	12	9	4	14	7

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.16: Habilitationen von Männern in Deutschland nach Fächergruppen 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	604	690	717	726	740	684	737	666	633	651	679	621
Mathematik, Naturwissenschaften	493	461	456	406	389	302	306	314	282	290	237	218
Sprach- und Kulturwissenschaften	282	319	291	277	302	238	232	220	224	206	201	153
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	215	184	183	182	189	184	156	120	135	144	102	92
Ingenieurwissenschaften	76	82	79	67	71	71	62	52	58	56	49	50
Kunst, Kunstwissenschaft	17	24	21	16	26	16	14	18	14	9	12	11
Veterinärmedizin	9	15	17	15	13	10	7	7	7	11	13	8
Sport	14	11	12	7	12	8	11	9	5	1	10	6
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	26	34	28	26	23	28	26	18	20	19	15	6

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.17: Habilitationen von Frauen in Deutschland nach Fächergruppen 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	96	121	132	147	170	172	157	180	178	165	188	178
Sprach- und Kulturwissenschaften	128	126	176	162	164	133	142	134	119	143	117	115
Mathematik, Naturwissenschaften	94	67	101	71	89	69	71	62	48	47	58	39
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	38	30	42	60	52	41	39	43	41	38	37	22
Ingenieurwissenschaften	7	10	13	12	13	11	5	14	13	10	8	15
Kunst, Kunstwissenschaft	10	11	12	16	9	14	9	11	12	16	9	13
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	12	5	9	9	10	15	9	4	7	2	7	9
Veterinärmedizin	5	8	12	6	8	4	7	6	0	9	9	6
Sport	2	1	1	4	3	1	3	3	4	3	4	1

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.18: Frauenanteile an den Habilitierten in Deutschland nach Fächergruppen, gleitende Fünfjahresdurchschnitte 2000–2011

	2000–2004	2001–2005	2002–2006	2003–2007	2004–2008	2005–2009	2006–2010	2007–2011
Kunst, Kunstwissenschaft	36,1%	38,0%	39,6%	39,9%	39,1%	46,8%	46,0%	49,0%
Sprach- und Kulturwissenschaften	33,9%	34,8%	36,7%	36,8%	36,3%	37,5%	37,7%	38,6%
Sport	17,0%	16,7%	19,3%	22,8%	24,4%	35,4%	38,9%	37,5%
Veterinärmedizin	35,7%	34,3%	37,3%	38,3%	32,6%	33,9%	36,4%	35,0%
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	24,9%	25,6%	28,2%	27,0%	27,0%	22,8%	22,2%	29,1%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	18,8%	19,5%	20,7%	22,2%	21,9%	21,8%	23,4%	23,3%
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	15,9%	17,2%	17,7%	18,9%	19,9%	20,2%	20,5%	21,5%
Ingenieurwissenschaften	12,8%	13,8%	13,1%	14,6%	15,2%	15,1%	15,2%	18,4%
Mathematik, Naturwissenschaften	16,1%	16,6%	17,8%	17,5%	17,4%	16,5%	16,7%	16,0%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4, Übersicht 8, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.19: Frauenanteile am haupt- und nebenberuflichen wissenschaftlichen Personal in den sechs größten Fächergruppen in NRW 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Sprach- und Kulturwissenschaften	38,7%	41,3%	41,6%	43,2%	42,5%	44,5%	46,0%	48,2%	50,0%	51,6%	52,8%	53,3%
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	33,2%	34,2%	35,9%	36,6%	37,7%	38,1%	39,5%	40,8%	43,3%	44,1%	46,5%	48,2%
Kunst, Kunstwissenschaft	30,4%	31,2%	31,6%	32,5%	32,9%	33,9%	34,1%	35,3%	34,6%	34,7%	37,4%	37,2%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	27,7%	29,2%	29,1%	29,0%	30,2%	31,3%	32,2%	32,5%	33,0%	34,5%	35,4%	36,6%
Mathematik, Naturwissenschaften	19,3%	20,9%	21,8%	22,5%	22,5%	23,8%	25,5%	26,3%	27,3%	27,5%	28,1%	28,2%
Ingenieurwissenschaften	12,4%	12,7%	13,1%	13,5%	13,2%	13,7%	14,3%	15,3%	16,1%	17,1%	18,3%	19,0%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 18, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.20: Frauenanteile an den hauptamtlichen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in den sechs größten Fächergruppen in NRW 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Sprach- und Kulturwissenschaften	43,3%	45,7%	46,2%	46,1%	46,8%	47,6%	49,6%	51,0%	53,7%	54,6%	55,8%	56,0%
Kunst, Kunstwissenschaft	31,5%	38,2%	44,1%	46,3%	39,8%	49,1%	46,0%	47,7%	49,6%	50,2%	51,0%	50,5%
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	36,9%	38,0%	39,8%	40,3%	40,9%	41,2%	42,7%	43,5%	46,0%	46,4%	48,7%	50,3%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	33,2%	33,4%	34,6%	34,8%	35,7%	37,2%	37,1%	38,7%	38,6%	39,5%	41,2%	42,5%
Mathematik, Naturwissenschaften	21,7%	23,8%	24,5%	24,8%	24,6%	26,2%	27,3%	28,5%	29,2%	29,2%	29,7%	29,9%
Ingenieurwissenschaften	13,6%	14,9%	15,1%	15,6%	13,9%	14,3%	15,1%	16,1%	17,8%	19,1%	20,3%	20,6%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 18, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.21: Frauenanteile an den Professuren in den sechs größten Fächergruppen in NRW 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Sprach- und Kulturwissenschaften	15,7%	18,1%	18,9%	20,5%	21,9%	24,2%	24,9%	27,0%	29,7%	32,3%	35,5%	35,9%
Kunst, Kunstwissenschaft	21,1%	22,1%	22,5%	24,0%	23,3%	22,8%	24,0%	25,3%	26,2%	26,1%	28,6%	29,6%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	13,3%	14,3%	14,4%	15,3%	15,7%	16,7%	17,4%	18,0%	18,8%	20,2%	20,6%	21,5%
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	5,7%	6,3%	7,1%	7,4%	10,2%	12,1%	11,1%	13,6%	11,3%	12,0%	16,3%	17,3%
Mathematik, Naturwissenschaften	5,3%	5,7%	6,0%	6,8%	7,8%	7,7%	9,1%	9,8%	10,5%	12,1%	13,4%	13,5%
Ingenieurwissenschaften	5,6%	5,8%	6,1%	6,9%	7,5%	7,6%	7,9%	8,3%	8,5%	9,4%	9,6%	10,2%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 18, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 2.22: Frauenanteile an den C4/W3-Professuren in den sechs größten Fächergruppen in NRW 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Sprach- und Kulturwissenschaften	13,0%	15,9%	16,5%	16,8%	17,7%	19,6%	20,9%	22,5%	24,4%	26,1%	29,1%	29,8%
Kunst, Kunstwissenschaft	12,8%	14,8%	15,5%	17,5%	19,7%	17,6%	20,2%	23,1%	19,0%	19,9%	22,4%	25,5%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	7,4%	8,4%	7,2%	8,6%	8,8%	9,9%	10,6%	10,3%	11,3%	11,7%	12,0%	12,7%
Mathematik, Naturwissenschaften	4,4%	4,0%	4,1%	4,4%	5,2%	5,6%	6,5%	6,6%	7,3%	8,9%	9,9%	10,5%
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	4,5%	3,6%	4,5%	5,0%	5,9%	6,5%	5,6%	6,7%	7,2%	8,2%	10,5%	9,9%
Ingenieurwissenschaften	3,5%	4,0%	4,2%	4,2%	3,5%	4,1%	4,0%	4,4%	4,7%	5,2%	5,6%	5,6%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 18, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 3.1: Studierende an Universitäten und Fachhochschulen in NRW WS 1997/98 bis WS 2012/13

	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
Frauen Universitäten	180.784	184.116	183.537	185.974	191.543	191.894	192.929	166.202	170.912	169.793	164.068	168.733	177.486	186.509	205.281	219.986
Männer Universitäten	230.476	226.830	219.296	214.653	215.127	211.596	211.766	176.173	178.845	176.162	171.057	174.095	181.674	190.101	212.369	225.407
Frauen Fachhochschulen	30.794	31.924	32.894	34.387	36.829	39.222	41.042	40.363	42.236	43.306	44.506	47.843	50.961	54.428	62.227	70.375
Männer Fachhochschulen	61.828	60.344	58.707	59.599	61.854	66.520	70.767	68.749	71.863	74.086	76.114	79.722	84.328	89.087	101.207	110.813

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse 2012/2013; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 3.2: Frauenanteile an Studierenden nach Hochschularten in NRW WS 1997/98 bis WS 2012/13

	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
Universitäten	44,0%	44,8%	45,6%	46,4%	47,1%	47,6%	47,7%	48,5%	48,9%	49,1%	49,0%	49,2%	49,4%	49,5%	49,2%	49,4%
Fachhochschulen (ohne Verwaltungshochschulen)	33,2%	34,6%	35,9%	36,6%	37,3%	37,1%	36,7%	37,0%	37,0%	36,9%	36,9%	37,5%	37,7%	37,9%	38,1%	38,8%
Kunsthochschulen	52,3%	52,8%	54,0%	54,0%	54,6%	55,1%	55,5%	55,4%	54,7%	53,8%	55,3%	55,4%	54,8%	55,4%	54,8%	54,5%
Verwaltungshochschulen	42,4%	47,8%	49,7%	51,1%	51,1%	52,8%	51,1%	50,9%	50,2%	51,4%	52,7%	50,8%	50,6%	50,1%	50,1%	49,6%
Hochschulen insgesamt	42,1%	43,1%	43,9%	44,7%	45,3%	45,6%	45,5%	45,9%	46,1%	46,2%	46,0%	46,2%	46,4%	46,5%	46,2%	46,5%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Übersicht 3 sowie Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und StudienanfängerInnen – vorläufige Ergebnisse 2012/2013; eigene Berechnungen.

Tab. zu Abb. A 4.1: Abschlussnoten der Absolvierenden und Absolventen 2011

	Frauen	Männer
mit Auszeichnung	1,6%	2,3%
sehr gut	21,7%	18,1%
gut	56,3%	54,6%
vollbefriedigend*	0,5%	0,6%
befriedigend	17,5%	22,6%
ausreichend	1,0%	0,9%
bestanden**	1,4%	1,0%

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Prüfungsstatistik 2011; eigene Berechnungen. * Die Bewertung „vollbefriedigend“ kann nur für Staatsprüfungen und Magistra/Magister vergeben werden. ** Gesamtnote nicht bekannt.

Tab. zu Abb. A 4.2: Abschlussnoten nach Geschlecht und Fächergruppen

		mit Auszeichnung	sehr gut	gut	vollbefriedigend*	befriedigend	ausreichend	bestanden**
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	Frauen	3,6%	19,1%	42,6%	0,0%	17,8%	0,7%	16,3%
	Männer	4,2%	21,0%	40,5%	0,0%	16,9%	1,0%	16,4%
Kunst, Kunstwissenschaft	Frauen	3,6%	43,5%	43,2%	0,0%	5,3%	0,4%	4,0%
	Männer	5,3%	46,8%	39,9%	0,0%	3,7%	0,1%	4,3%
Mathematik, Naturwissenschaften	Frauen	2,0%	29,4%	53,2%	0,0%	14,9%	0,2%	0,2%
	Männer	3,0%	29,5%	50,8%	0,0%	16,2%	0,2%	0,4%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	Frauen	0,8%	12,5%	57,3%	1,5%	25,6%	2,3%	0,1%
	Männer	1,4%	9,6%	54,9%	1,8%	29,9%	2,2%	0,1%
Sport	Frauen	0,7%	12,9%	72,5%	0,0%	13,8%	0,0%	0,1%
	Männer	0,6%	7,8%	67,6%	0,0%	23,7%	0,1%	0,2%
Sprach- und Kulturwissenschaften	Frauen	1,7%	29,1%	58,4%	0,0%	10,3%	0,2%	0,3%
	Männer	3,2%	30,9%	53,8%	0,0%	11,3%	0,3%	0,6%
Ingenieurwissenschaften	Frauen	1,0%	13,3%	65,8%	0,0%	19,7%	0,0%	0,1%
	Männer	2,2%	12,9%	60,0%	0,0%	24,6%	0,2%	0,0%
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	Frauen	1,5%	13,7%	65,4%	0,0%	19,4%	0,0%	0,0%
	Männer	2,7%	10,1%	52,9%	0,0%	34,0%	0,3%	0,0%

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Prüfungsstatistik 2011; eigene Berechnungen. * Die Bewertung „vollbefriedigend“ kann nur für Staatsprüfungen und Magistra/Magister vergeben werden. ** Gesamtnote nicht bekannt.

Tab. ergänzend zu Abb. A 2.4: ErstabsolventInnen nach Fächergruppen in NRW 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	13.860	13.053	13.588	13.711	15.251	16.142	18.034	20.516	19.735	23.994	23.351	23.415
Sprach- und Kulturwissenschaften	7.914	7.277	7.159	7.324	7.363	8.107	9.358	10.944	12.243	12.547	11.720	11.413
Ingenieurwissenschaften	8.572	7.509	6.573	6.569	6.940	6.874	7.655	8.130	8.324	9.432	10.255	11.045
Mathematik, Naturwissenschaften	4.985	4.404	4.503	4.445	5.083	5.877	7.211	8.444	9.550	10.571	10.867	10.892
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	2.191	2.174	2.068	2.236	2.108	2.353	2.519	2.792	2.866	2.974	2.906	2.825
Kunst, Kunstwissenschaft	2.015	2.061	2.125	2.058	2.252	2.132	2.491	2.271	2.266	2.367	2.300	2.520
Sport	1.064	1.042	1.085	1.092	1.164	1.132	1.144	1.351	1.249	1.422	1.539	1.555
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	697	615	631	696	760	697	732	835	870	815	871	966

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Tab. ergänzend zu Abb. A 2.5: Erstabsolventen nach Fächergruppen in NRW 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	7.269	6.651	6.822	6.716	7.240	7.640	8.483	9.769	9.486	11.288	10.775	11.075
Ingenieurwissenschaften	6.930	6.114	5.242	5.157	5.313	5.421	5.905	6.142	6.368	6.986	7.780	8.663
Mathematik, Naturwissenschaften	2.943	2.652	2.706	2.621	3.073	3.521	4.142	4.943	5.447	6.050	6.341	6.444
Sprach- und Kulturwissenschaften	2.138	1.888	1.868	1.855	1.908	1.995	2.147	2.649	2.832	2.963	2.706	2.707
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	1.136	1.085	949	1.074	1.018	987	977	1.122	1.044	1.045	1.027	1.019
Sport	479	521	554	556	629	622	592	717	696	816	923	975
Kunst, Kunstwissenschaft	695	752	762	736	817	738	839	791	803	833	791	908
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	236	235	236	259	261	244	261	292	274	272	269	317

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Tab. ergänzend zu Abb. A 2.6: Erstabsolventinnen nach Fächergruppen in NRW 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	6.591	6.402	6.766	6.995	8.011	8.502	9.551	10.747	10.249	12.706	12.576	12.340
Sprach- und Kulturwissenschaften	5.776	5.389	5.291	5.469	5.455	6.112	7.211	8.295	9.411	9.584	9.014	8.706
Mathematik, Naturwissenschaften	2.042	1.752	1.797	1.824	2.010	2.356	3.069	3.501	4.103	4.521	4.526	4.448
Ingenieurwissenschaften	1.642	1.395	1.331	1.412	1.627	1.453	1.750	1.988	1.956	2.446	2.475	2.382
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	1.055	1.089	1.119	1.162	1.090	1.366	1.542	1.670	1.822	1.929	1.879	1.806
Kunst, Kunstwissenschaft	1.320	1.309	1.363	1.322	1.435	1.394	1.652	1.480	1.463	1.534	1.509	1.612
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	461	380	395	437	499	453	471	543	596	543	602	649
Sport	585	521	531	536	535	510	552	634	553	606	616	580

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Tab. ergänzend zu Abb. A 2.7: Frauenanteile an den ErstabsolventInnen nach Fächergruppen in NRW 2000–2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Sprach- und Kulturwissenschaften	73,0%	74,1%	73,9%	74,7%	74,1%	75,4%	77,1%	75,8%	76,9%	76,4%	76,9%	76,3%
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	66,1%	61,8%	62,6%	62,8%	65,7%	65,0%	64,3%	65,0%	68,5%	66,6%	69,1%	67,2%
Kunst, Kunstwissenschaft	65,5%	63,5%	64,1%	64,2%	63,7%	65,4%	66,3%	65,2%	64,6%	64,8%	65,6%	64,0%
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	48,2%	50,1%	54,1%	52,0%	51,7%	58,1%	61,2%	59,8%	63,6%	64,9%	64,7%	63,9%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	47,6%	49,0%	49,8%	51,0%	52,5%	52,7%	53,0%	52,4%	51,9%	53,0%	53,9%	52,7%
Mathematik, Naturwissenschaften	41,0%	39,8%	39,9%	41,0%	39,5%	40,1%	42,6%	41,5%	43,0%	42,8%	41,6%	40,8%
Sport	55,0%	50,0%	48,9%	49,1%	46,0%	45,1%	48,3%	46,9%	44,3%	42,6%	40,0%	37,3%
Ingenieurwissenschaften	19,2%	18,6%	20,2%	21,5%	23,4%	21,1%	22,9%	24,5%	23,5%	25,9%	24,1%	21,6%

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Tab. ergänzend zu A Kap. 7: JuniorprofessorInnen nach Fächergruppen in Trägerschaft des Landes NRW 2011

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	7	10	17	41,2%
Ingenieurwissenschaften	6	16	22	27,3%
Kunst, Kunstwissenschaft	1	5	6	16,7%
Mathematik, Naturwissenschaften	24	48	72	33,3%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	16	54	70	22,9%
Sport	1	3	4	25,0%
Sprach- und Kulturwissenschaften	26	32	58	44,8%
Insgesamt (ohne Zentrale Einrichtungen)	81	168	249	32,5%

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2011; eigene Berechnungen.

Tab. ergänzend zu A Kap. 7.3: Habilitationen in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften

Hochschule	Frauen	Gesamt	Frauenanteil
TU Dortmund	3	8	37,5%
RWTH Aachen	2	8	25,0%
U Duisburg-Essen	1	6	16,7%
U Bochum	0	4	0,0%
U Bonn	(-)	(-)	(-)
FernU Hagen	(-)	(-)	(-)
U Paderborn	(-)	(-)	(-)
U Siegen	0	3	0,0%
U Wuppertal	0	1	0,0%
Alle Universitäten	6	30	20,0%

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Habitationsstatistik 2009–2011; eigene Berechnungen.

Tab. ergänzend zu A Kap. 7.6: Habilitationen in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaften

Hochschule	Frauen	Gesamt	Frauenanteil
U Bochum	1	2	50,0%
U Bonn	1	1	100,0%
TU Dortmund	1	2	50,0%
U Duisburg-Essen	1	1	100,0%
U Düsseldorf	0	1	0,0%
U Köln	0	1	0,0%
U Münster	1	1	100,0%
U Paderborn	1	1	100,0%
U Siegen	2	2	100,0%
U Wuppertal	1	1	100,0%
<i>Alle Universitäten</i>	<i>9</i>	<i>13</i>	<i>69,2%</i>

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Habitationsstatistik 2009–2011; eigene Berechnungen.

Tab. ergänzend zu A Kap. 7.8: Habilitationen in der Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften

Hochschule	Frauen	Gesamt	Frauenanteil
U Bielefeld	(-)	(-)	(-)
U Bochum	1	1	100,0%
U Bonn	(-)	(-)	(-)
DSHS Köln	0	2	0,0%
TU Dortmund	(-)	(-)	(-)
U Duisburg-Essen	(-)	(-)	(-)
U Düsseldorf	(-)	(-)	(-)
U Münster	0	1	0,0%
U Paderborn	(-)	(-)	(-)
U Wuppertal	(-)	(-)	(-)
<i>Alle Universitäten</i>	<i>1</i>	<i>4</i>	<i>25,0%</i>

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Habitationsstatistik 2009–2011; eigene Berechnungen.

Tab. ergänzend zu A Kap. 7.7: Habilitationen in der Fächergruppe Sport

Hochschule	Frauen	Gesamt	Frauenanteil
U Bonn	4	7	57,1%
TU Dortmund	(-)	(-)	(-)
<i>Alle Universitäten</i>	<i>4</i>	<i>7</i>	<i>57,1%</i>

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Habitationsstatistik 2009–2011; eigene Berechnungen.

Regelungen zu Geschlechteraspekten in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Universitäten und Fachhochschulen (ZLV IV 2012–2013) und der Kunst- und Musikhochschulen (ZLV 2010–2015)

Thema	§§	Passus
<i>RWTH Aachen</i>		
Nachwuchsförderung	§ 5 (2)	Zudem existiert ein „Forum für Doktorandinnen“. Dies ist ein Projekt zur Förderung junger Wissenschaftlerinnen an der RWTH Aachen und wendet sich an die weiblichen Promovierenden aller Fakultäten. Das Forum bietet ein informelles Netzwerk mit monatlichen Stammtischtreffen sowie ein abgestimmtes Seminar- und Workshopangebot. Dies ermöglicht den Doktorandinnen eine stärkere Vernetzung sowie den Austausch von Erfahrungen und dient der Stärkung ihrer Karriere in Wissenschaft und Forschung. Das Veranstaltungsprogramm für weibliche Promovierende soll in den kommenden Jahren, u. a. in Zusammenarbeit mit anderen Hochschulstellen (z. B. Gleichstellungsbeauftragte) ausgebaut werden.
	§ 5 (3)	Die RWTH Aachen führt die genannten Doktorandenprogramme während der Laufzeit der Zielvereinbarung fort. Sie fördert und unterstützt die Doktorandenprogramme im Vereinbarungszeitraum durch eine Vielzahl von Maßnahmen. Diese umfassen vor allem <ul style="list-style-type: none"> - die Förderung junger Wissenschaftlerinnen durch Beteiligung am „Forum für Doktorandinnen“, - die Förderung von Frauen durch Tandem-Programme der Hochschule, - die Unterstützung von WissenschaftlerInnen und DoktorandInnen mit Kindern durch das Eltern-Service-Büro, - die Gestaltung und Erweiterung familienbewusster Forschungs- und Arbeitsstrukturen. <p>Zur wissenschaftlichen Nachwuchsförderung werden explizit auf die Bedürfnisse von PostdoktorandInnen zugeschnittene Qualifizierungsmaßnahmen (vornehmlich auf den Gebieten Forschungskompetenz, Führungsfähigkeit, Drittmittelinwerbung, Konfliktmanagement, Berufungsverhandlungen, Lehrkompetenz) sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache angeboten. Beispielsweise werden künftig zusätzliche geschlechtsspezifische Seminare zum Thema Drittmittelinwerbung entwickelt und angeboten.</p>
Gleichstellung	§ 7	Die RWTH Aachen versteht Gender Mainstreaming (und Diversity Management) als wichtigen Teil eines umfassenden Reorganisationsprozesses der Hochschule, welcher mittel- und langfristig eine kohärente Gender- und Diversity-Policy zur Folge hat. Strukturelle Chancengleichheit wird als Querschnittsaufgabe verstanden, die durch die Entwicklung und Gestaltung von an Chancengleichheit orientierten Personalentwicklungsstrategien umgesetzt wird. Dabei werden die Aspekte der Organisationsentwicklung mit Gender- und Diversity-Ansätzen verknüpft und die Stärkung der Kooperation zwischen zentraler und dezentraler Personalverantwortung ins Zentrum gerückt. Neben Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf den unterschiedlichsten akademischen Stufen werden Gender- und Diversity-Aspekte in Lehre, Forschung und Personalentwicklung an der RWTH Aachen integriert. <p>Verstetigung der Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit: IGaD Die im Zuge der Exzellenzinitiative eingerichtete Rektoratsstabsstelle „Integration Team – Human Resources, Gender und Diversity Management“ (IGaD) wird aus eigenen Ressourcen der Hochschule in angemessenem Maße weitergeführt, um neue, innovative Konzepte im Bereich der Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Gender und Diversity Management sowie Work-Life-Balance zu entwickeln und zu realisieren, die in der Stellungnahme der RWTH Aachen zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG niedergelegt sind. Ebenso sollen die in der Exzellenzinitiative angestoßenen Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit (z. B. Dual-Career-Programm, Starter Kits oder Professorinnen-Coaching) verstetigt werden.</p> <p>Aktivitäten zur Gleichstellung Gleichstellungsbezogene Aktivitäten werden im Umfang von insgesamt 300.000 Euro jährlich im Rahmen des 200-Professorinnenprogramms gefördert, davon 150.000 Euro durch den Bund und 150.000 Euro als Gegenfinanzierung durch das Land NRW für bereits etablierte Maßnahmen (Mentoring-Programme, Karrieretrainings, femtec, Kinderbetreuung, Berufungsmittelzusagen). Folgende neue Maßnahmen werden im Rahmen des 200-Professorinnenprogramms durch die Bundesmittel umgesetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monitoring von Projekten zur Gewinnung und Förderung von Frauen und weiteren Diversity-Gruppen (z. B. Sensibilisierungstrainings für Führungskräfte im Hinblick auf Gender- und Diversity-Fragen, u. a. in Berufungskommissionen) - Fakultäten und Fakultätsbeauftragte werden bei der gezielten Suche qualifizierter Frauen für ausgeschriebene Professuren durch ein Professorinnen-Recruiting unterstützt. <p>Gleichstellungsbeauftragte Mit der Neuwahl der Gleichstellungsbeauftragten wurde dieses Amt über die Freistellung von 2,5 Stellen personell gestärkt. Die von Seiten der Gleichstellungsbeauftragten für verschiedene Zielgruppen angebotenen Projekte wie u. a. Karrieretrainings für Studentinnen, der Girls´ Day, MiTH - Mädchen in Technik und Handwerk, die auch das Ziel verfolgen, Mädchen und Frauen zu ermutigen, in beruflich technische Bereiche zu gehen bzw. erfolgreicher beruflich weiterzukommen, werden weitergeführt.</p> <p>(1)a Steigerung des Frauenanteils an Professuren Ende 2008 betrug der Frauenanteil unter den Professuren 8,3 %. Die RWTH Aachen hat im Rahmen des Zukunftskonzepts festgelegt, dass ein Frauenanteil unter den Professuren von 20 % im Jahr 2020 angestrebt wird. Bereits 2012 sollen 15 % der Lehrstühle mit Frauen besetzt sein, was im Gleichstellungskonzept der RWTH und den Zielzahlen für personelle Gleichstellungsstandards, die von im Februar 2009 von der DFG abgefragt wurden, formuliert wurde (siehe auch: www.iqad.rwth-aachen.de/pdf/Kurzfassung_GSK_IGaD.pdf). Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung. Im Bereich der Medizin kommt der Anteil der mit Frauen besetzten Stellen im wissenschaftlichen Dienst hinzu.</p>

b) Frauenförderpläne

Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.

(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren

Die RWTH Aachen will die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in der Forschung vorantreiben. So ist seit 2007 laut Berufsordnung die „Fähigkeit, sich der Gender-Thematik im eigenen Fachgebiet aktiv anzunehmen“ ein Auswahlkriterium bei der Neueinstellung einer Professorin/eines Professors (Berufsordnung der RWTH Aachen, 2007, § 10). Um Gender- und Diversity-Perspektiven in die Forschung und Lehre an der Hochschule zu integrieren und damit der Berufsordnung Substanz zu verleihen, unterstützt und berät das IGaD die Fakultäten. Über die Etablierung von Professuren mit Teildenomination Gender werden Gender-Perspektiven in der interdisziplinären Forschung auch zukünftig stärkeres Gewicht verliehen. Dieser Prozess hat bereits begonnen. So wurde 2007 in der Soziologie eine W2-Professur mit Teildenomination Gender eingerichtet (Gender und Lebenslauforschung) und im Jahre 2009 eine W3-Professur für Neuropsychologische Geschlechterforschung in der Medizin. Diese Professuren werden während der Laufzeit der ZLV fortgeführt. Darüber hinaus hat sich die Hochschule in ihrem Gleichstellungskonzept verpflichtet, mittelfristig weitere Professuren mit Teildenomination Gender einzurichten.

(3) Besetzung von 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen

Die Hochschule bemüht sich, den Anteil von Frauen in Vertretungsprofessuren auf 40 % zu erhöhen.

(4) Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Förderung einer Work-Life-Balance der Beschäftigten und Studierenden ist ein integraler Bestandteil zur Steigerung der Chancengleichheit innerhalb der RWTH Aachen. Ziel ist es, eine familiengerechte Hochschulkultur zu entwickeln, in der es gewünscht und ermöglicht wird, ein Studium oder eine wissenschaftliche Karriere mit Kind und anderen familiären Verpflichtungen erfolgreich zu bewerkstelligen. Die Vereinbarkeit von Familie und Studium, Lehre und Forschung steht im Mittelpunkt folgender Aktivitäten:

- Die im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“ mit der berufundfamilie gGmbH formulierte Zielvereinbarung zur Etablierung und Stärkung familiengerechter Arbeits- und Studienbedingungen, wird in den kommenden Jahren realisiert. Die Hochschulöffentlichkeit wird durch verschiedene Instrumente informiert und aktiv in den Wandlungsprozess eingebunden. Eine Re-Auditierung durch die berufundfamilie gGmbH ist für das Jahr 2012 vorgesehen.
- Im Kontext des „audit familiengerechte hochschule“ wird die Gestaltung familienbewusster Studien- und Arbeitsstrukturen kontinuierlich weiter ausgebaut, indem die gesonderten Anforderungen der Zielgruppen der Beschäftigten und Studierenden jeweils geprüft und angemessen umgesetzt werden. Schwerpunkte in diesem Handlungsfeld sind bis 2012 u. a. die Entwicklung folgender Instrumente: „Goldene Regeln einer familiengerechten Führung“, Weiterbildungsmodul zur familiengerechten Führung, Gesprächsleitfäden für Personalentwicklungsgespräche, Handreichung zur gleitenden Arbeitszeit sowie die Umsetzung des Wiedereinstiegskonzeptes für Beschäftigte in Elternzeit.
- Die stark nachgefragten Angebotsstrukturen des Familienservices mit dem etablierten Eltern-Service-Büro und der neu eingerichteten Koordinierungsstelle Pflege werden bedarfsgerecht ausgebaut. Ein Meilenstein der kommenden Jahre ist die Errichtung einer Betriebskindertagesstätte, die im Juni 2011 bezogen und zum 30. September offiziell eröffnet wird.
- Zudem werden auf Anfrage Eltern-Kind-Arbeitszimmer im Rahmen der gepoolten Gendermittel eingerichtet, flexible Kinderbetreuungsangebote, die sich auch an Kinder unter 3 Jahren wenden, institutionalisiert, die Ferienbetreuung „Abenteuerspielplatz Uni“ wird auch 2012 und 2013 fortgeführt und weitere Angebote für Eltern geschaffen.
- Seit April 2010 werden systematisch Informations- und Beratungsangebote im Bereich Beruf bzw. Studium und Pflege durch die Koordinierungsstelle Pflege des Familienservices aufgebaut. Zudem werden in Zusammenarbeit mit kommunalen Anbietern und Anbieterinnen Kooperationsangebote geschaffen.
- Die Sozialberatung für Beschäftigte an der RWTH Aachen erhält sowohl im Bereich Beruf und Pflege als auch im Handlungsfeld der Sensibilisierung von Führungskräften eine Schlüsselrolle und wird ab 2012 personell und institutionell gestärkt (vgl. Personalentwicklungskonzept der RWTH Aachen, 2011).
- Die Einrichtung von Teilzeitprofessuren wird proaktiv über die Stellenausschreibungen vorangetrieben.

(5) Einzelmaßnahmen

Seit 2011 werden 50 % der von der DFG bereitgestellten Gendermittel für neu eingeworbene Graduiertenkollegs und SFBs zentral durch das Gleichstellungsbüro unter Beteiligung des IGaD verwaltet, um die Entwicklung innovativer Gleichstellungsmaßnahmen zu fördern und Synergie-Effekte zu nutzen. In den kommenden 2 Jahren werden diese Gelder insbesondere zum Ausbau der Kinderbetreuung, für Gender-Sensibilisierungsangebote sowie zur Karriereförderung durch Mentoring und Coaching verausgabt. Weitere Maßnahmen bis 2013:

- Entwicklung und Umsetzung eines Rekrutierungskonzeptes für Frauen auf Professuren an der RWTH Aachen (IGaD)
- Umsetzung des Konzeptes zur verstärkten Förderung von Frauen in Berufungsverfahren (Gleichstellungsbüro)
- Fortführung der TANDEM-Mentoringprogramme für Frauen in unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Fachgebieten (IGaD)
- Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (vgl. Stellungnahme zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG an der RWTH Aachen, 2009; Zwischenbericht zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG an der RWTH Aachen, 2011) (IGaD)

Universität Bielefeld		
Teilzeitstudiengänge	§ 4 (5)	<p>Die Universität Bielefeld ist sich der Bedeutung des Anliegens „Teilzeitstudium“ sehr wohl bewusst. In den vergangenen Jahren hat die Universität Bielefeld ihre diesbezüglichen Bemühungen auf Fragen des unechten Teilzeitstudiums konzentriert und sich darum bemüht, die Rahmenbedingungen für das Studium so zu gestalten, dass es auch für Studierende, die anderweitige Verpflichtungen haben (insbesondere Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Finanzierung des Lebensunterhaltes), studierbar ist. In diesem Sinne sind die Regelungen der Universität Bielefeld für Studierende mit Kindern zur Beurlaubung und zur Studienbeitragsbefreiung so großzügig wie an keiner anderen Hochschule in NRW ausgestaltet. Diese Bemühungen sind insbesondere vor dem Hintergrund zu sehen, dass die Universität Bielefeld als familiengerechte Hochschule (re-)zertifiziert ist; sie orientieren sich an der besonderen persönlichen Situation der betreffenden Studierenden und erstrecken sich studiengangsun-spezifisch quer über das gesamte Studienangebot der Universität.</p> <p>Im Sinne dieser bisherigen Bemühungen wird die Universität Bielefeld weitere Elemente zur Unterstützung eines faktischen Teilzeitstudiums entwickeln (Realisierung eines Pilotprojekts „Pflichtveranstaltungen nur während der Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen“ in einem Studiengang; bevorzugte Zulassung von Studierenden mit Kind nach deren Bedürfnissen und Wünschen bei Lehrveranstaltungen, die inhaltsgleich zu verschiedenen Zeiten angeboten werden).</p>
Gleichstellung	§ 7	<p>Die Verwirklichung von Chancengleichheit ist eines der wichtigsten strategischen Ziele der Universität Bielefeld. Gewachsene Gleichstellungsstrukturen, engagierte Gleichstellungsakteurinnen und -akteure sowie Kooperationen der verschiedenen Ebenen und Bereiche der Universität bei der Gleichstellungsarbeit gehören zur alltäglichen Gleichstellungspraxis. Bielefeld stellte als erste Hochschule des Landes Frauenförderpläne auf und richtete schon sehr früh eine Betriebskindertagesstätte ein. 2008 erhielt sie das Total E-Quality-Prädikat für vorbildlich chancengerechte Personalpolitik, im selben Jahr war sie mit ihrem Gleichstellungskonzept im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder erfolgreich. 2010 und 2011 wurde die Universität Bielefeld für ihr ambitioniertes Konzept zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards von der DFG als „vorbildlich“ beurteilt und gehört damit zu den nunmehr 20 (von 68) Hochschulen, denen für ihre Gleichstellungsarbeit die höchste Qualitätsstufe attestiert wurde. Trotz dieser großen Erfolge ist Gender Equality noch nicht auf allen Ebenen erreicht und bleibt eine wichtige Querschnittsaufgabe der Universität. Die in der vorliegenden Vereinbarung formulierten quantitativen und qualitativen Gleichstellungsziele wurden in Übereinstimmung mit dem (auch bei der DFG eingereichten) Gleichstellungskonzept der Universität formuliert.</p> <p>Sowohl in der Forschung als auch in der Lehre sowie in der Hochschulsteuerung werden Genderaspekte berücksichtigt und gemäß dem Gender-Mainstreaming-Konzept in die Entscheidungsprozesse integriert. Die Universität Bielefeld ist bestrebt, auch in den nächsten Jahren diesen Prozess zu intensivieren. Zudem versucht die Universität Bielefeld auch weiterhin mit großem Engagement, den Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen, auf denen Frauen unterrepräsentiert sind – vom Studienbeginn bis zu akademischen Spitzenpositionen – nachhaltig zu erhöhen.</p> <p>(1a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren Im Zeitraum 2008 bis 2010 betrug die gemittelte Ernennungsquote 24,1 %. Ihrem Gleichstellungskonzept entsprechend zielt die Universität Bielefeld für den Vereinbarungszeitraum eine Ernennungsquote von 30 % und damit eine Steigerung um 5,9 Prozentpunkte an. Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.</p> <p>(1b) Frauenförderpläne Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Frauenförderpläne nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.</p> <p>(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren An der Universität existieren derzeit 5 Netzwerkprofessuren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - W2-Professur „Pädagogik mit dem Schwerpunkt pädagogische Beratung unter besonderer Berücksichtigung der gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse“, Fakultät für Erziehungswissenschaften - W3-Professur „Umwelt und Gesundheit“, Fakultät für Gesundheitswissenschaften - W3-Professur „Allgemeine Geschichte unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechtergeschichte“, Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie/Abteilung Geschichtswissenschaft - W2-Professur „Sozialwissenschaftliche Frauenforschung“, Fakultät für Soziologie - W2-Professur „Sozialwissenschaften, Berufsorientierung und Arbeitswelt/Geschlechterforschung“, Fakultät für Soziologie <p>Die Juniorprofessur „Gender and Emotion in Cognitive Interaction“ (CITEC) mit Tenure Track wird bei Realisierung der Tenure-Track-Option in eine W2-Professur umgewandelt. Eine Mitarbeit der Stelleninhaberin im Netzwerk Frauenforschung NRW ist vorgesehen.</p> <p>(3) Steigerung des Frauenanteils an den Studierenden In Anlehnung an das Gleichstellungskonzept der Universität Bielefeld soll der Studentinnenanteil in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bis Ende 2013 um 5 Prozentpunkte gesteigert werden.</p> <p>(4) Steigerung des Frauenanteils bei Promotionen Die Universität Bielefeld hat sich das Ziel gesetzt, den Frauenanteil im Bereich der Promotionen bis zum Jahr 2013 universitätsweit von 43,4 % im Jahr 2010 auf 45 % zu erhöhen.</p> <p>(5) Besetzung von 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen Um dieses Gleichstellungsziel zu erreichen, soll die Frauenquote bei Vertretungsprofessuren im Vereinbarungszeitraum um 14,7 Prozentpunkte von 25,3 % (in den Studienjahren 2007/08 bis 2009/10) auf 40 % gesteigert werden.</p>

(6) Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Gender Equality und familienfreundliche Strukturen gehören zu den strategischen Kernanliegen der Universität. Im Jahr 2006 wurde sie im Rahmen einer Auditierung als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Die Re-Auditierung als familiengerechte Hochschule erfolgte 2009. Die Universität Bielefeld setzt im Bereich Vereinbarkeit derzeit 30 Maßnahmen zur familienfreundlichen Arbeitsorganisation, Beratung und Kinderbetreuung um.

Um die strukturellen Bedingungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch weiter zu verbessern, sind folgende zusätzliche Maßnahmen in Planung:

- Erweiterung des Familienservice-Angebots um das Thema Pflege
- Ausbau der Betriebskindertagesstätte für Beschäftigte (70 Plätze) um weitere 30 Plätze mit dem Ziel der Bedarfsdeckung
- Verankerung von Familiengerechtigkeit und Vereinbarkeitsförderung als Führungsaufgabe (Führungskräfteschulungen/-sensibilisierungen und Schulungen von Berufungskommissionsmitgliedern)
- Implementierung flexibler Arbeitsmodelle: Ausbau der bestehenden 20 Telearbeitsplätze

(7) Einzelmaßnahmen

An der Universität Bielefeld werden bis Ende 2013 insgesamt 174 Gleichstellungsmaßnahmen durchgeführt, davon 114 aus dem Bereich der strukturellen und 50 Maßnahmen aus dem Bereich der personellen Gleichstellungsstandards sowie 10 Maßnahmen, die in beiden Kategorien einschlägig sind. Die Universität investiert jährlich ca. 2,26 Millionen Euro in diese Gleichstellungsmaßnahmen. Sie lassen sich den Kategorien Implementierung von Gleichstellung in internen Strukturen und Prozessen, Umgang mit gleichstellungsbezogenen Daten, Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf, gleichstellungsorientierte Personalentwicklung, gleichstellungsbezogenes Finanzmanagement und Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Hochschule zuordnen. Eine Beschreibung sämtlicher aktueller und geplanter Maßnahmen findet sich im Zwischenbericht an die DFG zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (www.unibielefeld.de/gender/pdf/Zwischenbericht-Uni-Bielefeld-online-Version.pdf).

Universität Bochum

Gleichstellung

§ 7

(1) Gleichstellungsstrategie

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist für die RUB ein zentrales Kriterium der Hochschulentwicklung. Das Rektorat betrachtet die Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsaufgabe und integriert sie in alle Entscheidungsstrukturen und Verwaltungsprozesse. Die Gleichstellungsstrategie der RUB folgt dem Rahmengleichstellungsplan. Auf seiner Grundlage werden mit allen Fakultäten spezifische Zielvereinbarungen geschlossen.

(2) Frauenförderpläne

Innerhalb der Laufzeit der ZLV IV werden die nach §§ 5a und 6 LGG NRW zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Erfolgt dies nicht, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.

(3) Steigerung des Anteils der Wissenschaftlerinnen

In den Zielvereinbarungen zur Gleichstellung werden mit allen Fakultäten quantitative Zielgrößen für alle Stufen der wissenschaftlichen Karriere festgelegt. In den Jahren 2010 bis 2012 stellt das Rektorat für Zielverfolgung und Zielerreichung 150.000 Euro p. a. bereit. Das Rektorat hat sich darauf festgelegt, mindestens jede 4. der bis 2013 planmäßig frei werdenden Professuren mit einer Frau zu besetzen, und seine strategische Freigabe- und Berufungspolitik dementsprechend ausgerichtet. Prozentual strebt die RUB dabei eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils bei den W3-/W2-Professuren auf 22 % an. Eine Fixierung auf eine Erhöhung der absoluten Anzahl der zuletzt berufenen Professorinnen ist aufgrund der jährlich stark schwankenden Zahl von planmäßig frei werdenden Professuren sowie der unvorhersehbaren Zahl von ggf. außerplanmäßig frei werdenden Professuren nicht sachgerecht. Die RUB strebt zudem an, mindestens 40 % der innerhalb der Laufzeit der ZLV zu besetzenden Vertretungsprofessuren mit Frauen zu besetzen.

Die Kennzahl „Anzahl der Professorinnen“ ist der finanzwirksame Parameter der leistungsorientierten Mittelverteilung für den Bereich Gleichstellung. Im Bereich der Medizin kommt der Anteil der mit Frauen besetzten Stellen im wissenschaftlichen Dienst hinzu.

(4) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination

Zentrale Triebfeder für die Förderung geschlechtsbezogener Aspekte in der Forschung an der RUB ist das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung. Dieses besteht im Kern aus 5 Professuren mit explizitem Genderprofil. Hinzu kommt eine Juniorprofessur mit Schwerpunkt „Gender Studies“, die je nach Besetzung einer fachlich affinen Fakultät zugeordnet ist.

1. W3-Professur für „Neuere und Neueste Geschichte unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechtergeschichte“;
2. W2-Professur für „Neuere Kunstgeschichte mit dem Schwerpunkt Geschlechtergeschichte des 19. und 20. Jahrhunderts“, zur Wiederbesetzung vorgesehen mit der Widmung „Kunstgeschichte der Moderne und Gegenwart mit einem möglichen Schwerpunkt Geschlechtergeschichte“;
3. W2-Professur für „Film- und Fernsehwissenschaft unter besonderer Berücksichtigung der medialen Konstruktion von Gender“;
4. W2-Professur für „Medienöffentlichkeit und Medienakteure unter Berücksichtigung von Gender“;
5. W2-Professur für „Soziologie/Soziale Ungleichheit und Geschlecht“;
6. W1-Professur für „Gender Studies“.

Zusätzlich besetzt die RUB seit 16 Jahren die Gastprofessur für Internationale Frauenforschung (Marie-Jahoda-Professur) semesterweise mit hochkarätigen ausländischen Gastwissenschaftler/-innen. Die RUB verfolgt ausdrücklich das Ziel, die Anzahl der Denominationen von Professuren mit explizitem Gender-Bezug beizubehalten und die Marie-Jahoda-Professur fortzuführen.

		<p>(5) Vereinbarkeit von Familie und Beruf Bei der Gewinnung von Mitarbeiter/-innen und insbesondere von Professor/-innen spielen bei der Auswahlentscheidung von Bewerber/-innen zunehmend familienrelevante Aspekte eine ausschlaggebende Rolle. Die RUB setzt daher verstärkt auf Unterstützung und Beratung im familiären Umfeld, um High Potentials zu gewinnen oder zu binden. Dabei spielen in erster Linie Kinderbetreuungsangebote und die berufliche Neuorientierung der/des Partnerin/Partners eine herausragende Rolle. Die RUB wird innerhalb der Laufzeit der ZLV IV ihre eigene Kindertagesstätte eröffnen. Zudem strebt die RUB die erfolgreiche Re-Auditierung als „Familienfreundliche Hochschule“ an. Die RUB setzt ihr Dual-Career-Konzept konsequent und erfolgreich um. Es ist mehrfach gelungen, Professor/-innen-Paare an die RUB zu berufen.</p>
Ausbau Kinderbetreuungsangebote	§ 13 (3)	<p>Konkret beabsichtigt die RUB, innerhalb der Laufzeit der ZLV IV insbesondere folgende infrastrukturellen Investitionen zu tätigen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bewerbung um mindestens einen weiteren Forschungsbau; 1. Errichtung des Studierenden-Service-Centers; 1. Inbetriebnahme der Kindertagesstätte „UniKids“.
Universität Bonn		
Teilzeitstudiengänge	§ 4 A) (5)	Die Universität Bonn wird 4 Teilzeitstudiengänge etablieren, die zumindest teilweise im Vereinbarungszeitraum beginnen.
Gleichstellung	§ 7	<p>(1)a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren Unter Einbeziehung der in den nächsten 2 Jahren (bis 2013) neu zu besetzenden Professuren können, ausgehend vom aktuellen Stand, die nachfolgenden Ziele angestrebt werden.</p> <p>Sowohl die <i>Katholisch-Theologische Fakultät</i> als auch die <i>Evangelisch-Theologische Fakultät</i> haben einen Frauenanteil von 0 % bei den C3/W2-Professuren sowie einen Frauenanteil von 10 % bei den C4/W3-Professuren. Da es in den nächsten 2 Jahren voraussichtlich keine Vakanzen geben wird, kann keine Zielgröße für 2013 genannt werden.</p> <p><i>Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät</i> Aktuell ist keine der C3/W2-Professuren mit einer Frau besetzt, die Zielvorgabe für 2013 liegt bei 22%, dies entspricht einer Besetzung der Professuren mit 2 Bewerberinnen. Eine der C4/W3-Professuren ist mit einer Professorin besetzt, dies entspricht einem Prozentanteil von 2,5 %; bis 2013 sollen 2 weitere W3-Professorinnen berufen werden, dies entspräche einem Anteil von 7,5 %.</p> <p><i>Medizinische Fakultät</i> Der Frauenanteil bei den C3/W2-Professuren beträgt aktuell 9 %, bis 2013 soll dieser 12 % betragen, von den C4/W3-Professuren sind 2 % mit Frauen besetzt, in 2013 soll die Besetzung bei 7 % liegen.</p> <p><i>Philosophische Fakultät</i> Der Frauenanteil bei den C3/W2-Professuren beträgt 52 %, hier ist keine Zielvorgabe erforderlich. Bei den C4/W3-Professuren wird eine Erhöhung von derzeit 20 auf 30 % angestrebt.</p> <p><i>Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät</i> Bei den C3/W2-Professuren liegt der Frauenanteil bei 3 %, bis 2013 werden 12 % angestrebt, der Frauenanteil bei den C4/W3-Professuren beträgt 10 %, die Zielvorgabe für 2013 liegt bei 15 %.</p> <p><i>Landwirtschaftliche Fakultät</i> Von den C3/W2 Professuren sind aktuell 23 % mit Frauen besetzt, angestrebt wird eine Besetzung bis 2013 mit einem Frauenanteil von 30 %, bei den C4/W3-Professuren liegt der Frauenanteil bei 8 %, bis 2013 soll er bei 12 % liegen.</p> <p><i>Gesamtübersicht Universität</i> Aktuell sind von den C3/W2-Professuren 14 % mit Frauen besetzt, die Zielvorgabe für 2013 liegt bei 20 %. C4/W3-Professuren, aktuell mit Frauen besetzt sind 10 %, die Zielvorgabe für 2013 liegt bei 15 %. Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.</p> <p>Im Bereich der <i>Medizin</i> kommt der Anteil der mit Frauen besetzten Stellen im wissenschaftlichen Dienst hinzu.</p> <p>b) Frauenförderpläne Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.</p> <p>(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren Aktuell gibt es aus dem Netzwerk Frauenforschung NRW die Professur „Psychosomatische Gynäkologie“ in der Medizinischen Fakultät. Diese Professur wird im Vereinbarungszeitraum weitergeführt.</p> <p>(3) Besetzung von 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen Bei jeder Lehrstuhlvertretung soll gezielt nach Wissenschaftlerinnen gesucht werden. Gegenüber den Dekanen muss nachgewiesen werden, dass geeignete Maßnahmen ergriffen wurden, eine Wissenschaftlerin als Vertretung zu gewinnen. Das Controlling wird vom Gleichstellungsbüro durchgeführt.</p>

(4) Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Seit 5 Jahren gibt es das Uni-Servicebüro für Eltern an der Universität Bonn. Neben der proaktiven Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuung wurden die Konzepte für eine 2-gruppige Uni-KiTa, die im August 2010 eröffnet wurde, sowie für eine 4-gruppige Einrichtung, die Ende 2012 fertiggestellt sein soll, erstellt. Ebenso organisiert das Büro Ferienbetreuung für Grundschulkindern von Universitätsangehörigen während der Schulferien.

Ende 2009 wurde eine Kindertagespflegestelle für 5 Kinder von unter 3 Jahren im Raum Bonn-Endenich eingerichtet und wird im Vereinbarungszeitraum weitergeführt.

Weiter werden in diesem Zeitraum folgende Maßnahmen durchgeführt:

Durch finanzielle Maßnahmen werden Ausfallzeiten im Mutterschutz, insbesondere Vertretungen in der Lehre, ausgeglichen.

Die Universität praktiziert flexible Arbeitszeitmodelle, die es allen Universitätsangehörigen ermöglichen, Wissenschaft, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Die Dual-Career-Agentur der Universität Bonn unterstützt Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei der Stellensuche, der Suche nach Krippenplätzen, Tagesmüttern sowie geeigneten Schulen.

TU Dortmund

Profil der Hochschule § 2 Der erfolgreich beschrittene Weg zur Herstellung chancengleicher Studienbedingungen soll konsequent weiterverfolgt werden. Die Technische Universität Dortmund wendet sich insbesondere gegen die Benachteiligung von Frauen und lenkt bewusst Aufmerksamkeit auf deren Perspektiven in allen Bereichen des universitären Lebens. Im Prozess der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG hat sie sich bis 2013 vorgenommen, den Anteil von Professorinnen deutlich zu steigern.

Angebote für „non-traditional students“ § 4 (5) Die Technische Universität Dortmund ist eine Präsenz-Universität, an der sich der Wissens- und Kompetenzerwerb im unmittelbaren Austausch zwischen Lehrenden und Lernenden vollzieht. Gleichwohl sieht auch die Technische Universität Dortmund den steigenden gesellschaftlichen Bedarf nach nicht traditionellen Studienmöglichkeiten, zum Beispiel für Menschen, die neben dem Studium die Erziehung ihrer Kinder sicherstellen müssen, für Berufstätige, die sich weiterqualifizieren wollen, für behinderte Studierende oder Studierende mit Migrationshintergrund.

Gleichstellung § 7 Gleichstellung der Geschlechter ist für die Technische Universität Dortmund nicht nur gesetzlicher Auftrag, sondern auch strategisches Ziel. Deshalb werden sowohl auf zentraler Ebene als auch in den Fakultäten und Einrichtungen spezifische Aktivitäten realisiert, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den unterschiedlichen universitären Gruppen zu erreichen. Der besonderen Bedeutung von Gleichstellung als strategische Leitungsaufgabe wurde durch die Einrichtung eines Prorektorats für Diversitätsmanagement im April 2011 Rechnung getragen. Bereits 2009 wurde in der Zentralverwaltung die Stabsstelle „Chancengleichheit, Familie und Vielfalt“ eingerichtet, die die Prorektorin Diversitätsmanagement dabei unterstützen wird, bis zum Ende der Laufzeit dieser Zielvereinbarung eine Diversity-Management-Strategie zu entwickeln. Die Technische Universität Dortmund setzt hierzu insbesondere den Prozess der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) fort. Mitte 2011 hat die DFG die Technische Universität Dortmund in diesem Prozess in die Spitzengruppe eingeordnet.

(1) Steigerung des Frauenanteils an Professuren/Frauenförderpläne

Zurzeit sind an der Technischen Universität Dortmund ca. 18 % der Professuren mit Frauen besetzt. In den meisten Fakultäten sowie in den zentralen Einrichtungen liegt der Professorinnenanteil bei unter 50 %. Die Technische Universität Dortmund wird jede Möglichkeit nutzen, diese Quoten im Vereinbarungszeitraum zu erhöhen. Hierzu strebt sie für die 33 bis Ende des Jahres 2013 frei werdenden Professuren bei der Wiederbesetzung eine Frauenquote gemäß dem Kaskadenmodell der DFG an.

Die Technische Universität Dortmund wird im Zielvereinbarungszeitraum die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorlegen. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.

(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren

Derzeit verfügt die Technische Universität Dortmund über 2 Professuren mit einer Gender-Denomination, die sie erhalten wird. In der Fakultät Raumplanung wurde 2009 eine genderdenominierte Professur nicht weitergeführt, sondern das Themenfeld Geschlechterforschung einer bereits bestehenden Professur der Fakultät zugeordnet. Auf die zentrale Geschlechterforschungsprofessur „Soziologie der Geschlechterverhältnisse“ wurde 2006 ein Professor berufen, der den Fokus auf Männerforschung erweitert hat. Die zweite denominierte Genderprofessur besteht in der Fakultät Rehabilitationswissenschaften. Neben weiteren 5 Professorinnen des Netzwerks Frauenforschung NRW haben sich auch Nachwuchswissenschaftler/-innen in der interdisziplinären Forschungsgruppe der Technischen Universität Dortmund „Dynamik der Geschlechterkonstellationen“ zusammengeschlossen. Außerdem werden Geschlechterthemen auch von anderen Fach-Professuren (z. B. Soziologie) bearbeitet.

(3) Besetzung von 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen

Die Technische Universität Dortmund strebt an, den Anteil von Frauen bei Lehrstuhlvertretungen auf 40 % zu erhöhen. Dazu wird das Rektorat mit allen Fakultäten vereinbaren, bei der Vergabe von Lehrstuhlvertretungen insbesondere Frauen anzusprechen.

(4) Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Technische Universität Dortmund hat eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen, damit sich Familie und wissenschaftliche Karriere besser in Einklang bringen lassen. Insbesondere setzt sie sich für einen Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten ein. Beispiele dazu sind:

- Die Kindertagesstätte auf dem Campus der Technischen Universität Dortmund, die im Februar 2011 ihren Betrieb aufgenommen hat.
- Eine Tagesbetreuung für Kinder unter 3 Jahren auf dem Campus der Technischen Universität Dortmund, in der Kinder von Wissenschaftler/-innen aus DFG-Projekten betreut werden.
- Die 2011 erstmalig angebotene Ferienbetreuung für Schulkinder aller Mitglieder der Technischen Universität Dortmund wird fortgesetzt (Sommerferien 2 Wochen, Herbst- und Osterferien je 1 Woche).
- Zudem trägt ein Familienportal als zentraler Bestandteil der Homepage der Technischen Universität Dortmund dazu bei, die familienorientierten Angebote der Technischen Universität Dortmund noch besser bekannt zu machen.
- Flexible Arbeitszeitmöglichkeiten sind für die Universitätsverwaltung und die Universitätsbibliothek in einer Dienstvereinbarung geregelt. Die Technische Universität Dortmund will diese Dienstvereinbarung aktualisieren, Kernarbeitszeiten sollen entfallen.

		<p>- Dual-Career-Unterstützung:</p> <ul style="list-style-type: none"> › Als Mitglied von windo e.V., der Arbeitsgemeinschaft der Dortmunder Wissenschaftseinrichtungen, engagiert sich die Technische Universität Dortmund mit ihren Partnerinstitutionen für den Ausbau Dortmunds zum familiengerechten Wissenschafts- und Forschungsstandort und fördert dabei insbesondere Dual-Career-Möglichkeiten. Die Technische Universität Dortmund ist außerdem Mitglied im Dual Career Netzwerk NRW und im Dual Career Netzwerk Deutschland. › Die Technische Universität Dortmund erhielt bereits 2005 das Total E-Quality-Prädikat und wurde 2008 von der Hertie-Stiftung als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Die Technische Universität Dortmund strebt eine Re-Auditierung im Jahr 2012 an. Die Familienfreundlichkeit soll weiterhin verbessert werden. <p>(5) Weitere Einzelmaßnahmen Die Technische Universität Dortmund will bis Ende 2013 ein systematisches Gleichstellungscontrolling aufbauen. Die Fortschreibung der Fakultätsfrauenförderpläne wird mit den Gleichstellungsstandards verzahnt. Die internen gleichstellungsrelevanten Steuerungsprozesse sollen effektiver und konsequenter genutzt werden. Der Leitfaden für Berufungsverfahren wird auch mit Blick auf Geschlechtergerechtigkeit überarbeitet. Das Projekt mentoring3 fördert Frauen auf ihrem wissenschaftlichen Karriereweg zwischen Promotion und PostDocPhase. Es soll als eines von 4 Modulen im ScienceCareerNet Ruhr der UAMR weitergeführt werden. Im Akkreditierungsverfahren für neue Studiengänge hat die Technische Universität Dortmund einen Gender Mainstreaming-Prozess etabliert. Eine vom Rektorat eingesetzte AG Gender Studies berät alle Fakultäten im Vorfeld der Akkreditierung zu Möglichkeiten, Genderaspekte in die Studieninhalte, die Studienorganisation oder als Kompetenzaufbau von Lehrenden und Lernenden zu integrieren. Dieses Verfahren soll beibehalten werden.</p>
Übergang Schule/ Hochschule	§ 9 (1)	<p>Folgende Projekte werden weiterhin angeboten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dortmund Wissenschaftstag - Schnupperuni - Do-Camping - Orientierungspraktikum in der Hochschule - SchülerUni - Schülerzirkel Mathematik - Girls´ Day
<i>Universität Düsseldorf</i>		
Gleichstellung	§ 7	<p>Die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Förderung von Wissenschaftlerinnen zur Erhöhung des Frauenanteils an der HHU und die Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellen Kernziele der HHU dar.</p> <p>(1)a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren Die HHU strebt bis 2013 eine Steigerung des Frauenanteils an W3/W2-Professuren von derzeit 14 % (2010) auf 20 % sowie eine Steigerung des Frauenanteils an Juniorprofessuren von derzeit 21 % (2010) auf 30 % an. Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung. Im Bereich der Medizin kommt der Anteil der mit Frauen besetzten Stellen im wissenschaftlichen Dienst hinzu.</p> <p>b) Frauenförderpläne Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.</p> <p>(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren 2 Professuren mit Genderdenomination sind seit mehreren Jahren an der HHU etabliert (Netzwerk Frauenforschung NRW). Dabei handelt es sich um die Professur für Japanbezogene Frauen- und Geschlechterforschung von Frau Professorin Dr. Michiko Mae und die Professur für Rechtsmedizin von Frau Professorin Dr. Stefanie Ritz-Timme. An diesen Professuren wird die Universität nachhaltig festhalten und sie gezielt fördern.</p> <p>(3) Besetzung von mindestens 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen Die Hochschule strebt an, 40 % der zu besetzenden Vertretungsprofessuren mit Frauen zu besetzen.</p> <p>(4) Vereinbarkeit von Familie und Beruf Die Universität hat sowohl die Re-Auditierung als familiengerechte Hochschule als auch die Wiederbewerbung um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat in den Jahren 2010 und 2011 erfolgreich abgeschlossen. Die neue Kindertagesstätte „Grashüpfer“, die in enger Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk und der Stadt Düsseldorf gebaut und in Betrieb genommen wurde, wird weiterhin unterstützt und wurde als Familienzentrum anerkannt. In diesem Rahmen bietet die HHU bereits Programme zur Unterstützung von alleinstehenden Eltern an (PALME-Projekt). In enger Kooperation mit der Stadt Düsseldorf und dem BLB wird versucht, eine weitere KiTa auf dem Campus zu errichten, um dem steigenden Bedarf an Kinderbetreuung für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Rechnung zu tragen. Daneben wird die HHU im Zielvereinbarungszeitraum ein Projekt zur flexibleren Arbeitszeiterfassung (FLAZ) umsetzen. In diesem Zusammenhang wird an der HHU auch eine Dienstvereinbarung für die Einrichtung von Home-Office-Arbeitsplätzen erarbeitet. Die Leistungserbringung erfolgt damit nach verschiedenen Arbeitserfordernissen, die auch Aspekte der Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen einschließen-</p>

So soll z. B. Wissenschaftler/-innen, die Labortätigkeiten ausführen, die Möglichkeit gegeben werden, an ein paar Tagen in der Woche Auswertungen von Ergebnissen und verwaltungstechnische Tätigkeiten bei familiärem Bedarf von Zuhause aus zu verrichten. Darüber hinaus sparen Beschäftigte, die regelmäßig zwischen dem Wohnort und der Arbeitsstätte pendeln, wertvolle Zeit, die sie durch eine Umsetzung des Home-Office-Projekts für Familienaufgaben aufbringen können.

Das Universitätsklinikum wird in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten des UKD und der HHU die Möglichkeit für Home-Office-Arbeitsplätze mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 8 Stunden schaffen. Zudem werden die Betreuungsplätze der Betriebskindertagesstätte des UKDs durch einen Neubau, der im Zielvereinbarungszeitraum eröffnet werden wird, auf insgesamt 91 Plätze erhöht.

(5) Einzelmaßnahmen

Durch die Schaffung familiengerechter Lern- und Arbeitsbedingungen für Studierende und Beschäftigte, durch flexible Arbeitszeitmodelle, umfangreiche Beratungsmaßnahmen sowie spezifische Förder- und Wiedereinstiegsprogramme und Hilfestellung in Notfallsituationen sollen die Attraktivität und internationale Wettbewerbsfähigkeit der HHU gesteigert werden.

Verstetigung der Familienfreundlichkeit

Studierende Eltern sind zeitlich sehr stark in die Bachelor- und Masterprogramme eingebunden. Um ihnen die Verbindung von Studium und Familie zu erleichtern, soll das Projekt der kostenfreien Kinderbetreuung für Kinder unter 3 Jahren in der Universitätsbibliothek ausgebaut werden. Zusätzlich plant die Gleichstellungsbeauftragte, in allen auf dem Campus neu errichteten Gebäuden Elternzimmer für Wissenschaftlerinnen und Verwaltungsangehörige einzurichten, um Eltern mit Kindern unter 3 Jahren bei Betreuungsausfällen entsprechende Arbeitsmöglichkeiten zu bieten. Die Angebote des Familienberatungsbüros, wie beispielsweise Kinderfreizeiten, eine Babysittingbörse, eine Notfallbetreuungsvermittlung und professionelle Beratungen zur Elternzeit, wurden sehr gut angenommen und sollen daher zusätzlich ausgebaut und auf das Universitätsklinikum erweitert werden.

Förderung von Frauen auf dem wissenschaftlichen Karriereweg: Erweiterung des Mentoring-Programms

Das SelmaMeyerMentoring-Programm unterstützt junge Wissenschaftlerinnen der HHU bei der Planung und Entwicklung ihrer akademischen Karriere und dem Aufbau von Netzwerken. Das Programm SelmaMeyerWISS für Doktorandinnen aller Fakultäten (außer der Medizin) erfreut sich großer Nachfrage. Eine zusätzliche Linie speziell für promovierte Wissenschaftlerinnen der Universität ist in Planung. Für die Medizin wurde mit SelmaMeyerMED eine speziell auf deren Belange zugeschnittene Programmweiterung vorgenommen (SelmaMeyerMED-Start für Medizinstudentinnen ab dem 9. Fachsemester und Promovendinnen naturwissenschaftlicher Fächer in der Medizin, SelmaMeyerMED-Pro für Ärztinnen in Weiterbildung und promovierte Naturwissenschaftlerinnen in der Medizin). Für Doktorandinnen der DFG-finanzierten Graduiertenschulen und -kollegs sowie in Sonderforschungsbereichen wurde SelmaMeyerGRAD eingerichtet. SelmaMeyerGRAD+ für Postdocs startet in Kürze als Angebot für High Potentials. Das fakultätsübergreifende SelmaMeyerPROF-Mentoring für Habilitandinnen wird noch im WS 2011/2012 mit einer Laufzeit von 2 Jahren starten. Die verschiedenen SelmaMeyer-Programme sind mit den Aktivitäten der geplanten Graduierten-Akademie sowie dem Fortbildungsprogramm abzustimmen.

Ferner soll das im Jahr 2009 initiierte COMEBACK-Programm, das Eltern nach einer Familienphase eine zweijährige Wiedereinstiegsstelle zur Weiterqualifikation gewährt, künftig durch den Strategischen Forschungsfonds der HHU gefördert und verstetigt werden.

Qualitätsmanagement

Basierend auf der derzeit durchgeführten Evaluation der Gleichstellungsarbeit durch das Center of Excellence Women and Science in Bonn werden die Gleichstellungsmaßnahmen an der HHU im Jahr 2012 optimiert. Das im November 2011 gestartete Dual-Career-Netzwerk in der Region Düsseldorf wird im Zielvereinbarungszeitraum ausgebaut. Die Gleichstellungsbeauftragte wird die Einrichtung eines Welcome Centers für neue Mitglieder der Universität bis 2013 initiieren. Darüber hinaus sollen in den kommenden 2 Jahren Maßnahmen zum Gender Controlling eingeführt werden. In einem ersten Schritt soll eine solide Datenbasis erarbeitet werden, auf deren Grundlage die Möglichkeiten und Grenzen künftiger Gleichstellungsbemühungen gesteuert werden können.

Genderforschung

Der HHU ist es des Weiteren ein besonderes Anliegen, das Frauen-Kultur-Archiv als Genderforschungs-Transferstelle zu erhalten und mit angemessenen Mitteln zu unterstützen. Zudem sollen Gender-Aspekte und Forschungsergebnisse stärkeren Einzug in Studieninhalte haben. In der Medizin wurde daher das Wahlpflichtfach „Frauen und Männer als Ärzte und Patienten“ ausgearbeitet. Das Fach zeigt die unmittelbaren Auswirkungen von Gender-Aspekten auf das Arzt-Patientenverhältnis, die Diagnostik, Therapie und das Management auf.

<i>Universität Duisburg-Essen</i>		
Profil der Hochschule	§ 2	Die UDE betrachtet die Heterogenität ihrer Studierenden als Chance und fördert die produktive Vielfalt durch Maßnahmen des Diversity Managements. Diversität wird sowohl als Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit als auch zur Exzellenz verstanden. Die Geschlechtergerechtigkeit ist hierbei ein integraler Bestandteil.
Diversity-Aspekte in Lehre und Studium	§ 5(3)	<p>Erhebung und Auswertung von Diversity-Faktoren – Weiterentwicklung zum Monitoring</p> <p>Die UDE hat 2009 seitens des Prorektorats Diversity Management eine erste Diversity-Vollerhebung der Studierenden durchgeführt. Von besonderer Relevanz waren und sind hierbei die Diversity-Faktoren, die prägend und ausschlaggebend für die Studierendenschaft sind (vgl. § 5 (5)).</p> <p>Hochschuldidaktische Fort- und Weiterbildung</p> <p>Der UDE ist es ein wichtiges Anliegen, die Diversity-Kompetenz für Beratende, Lehrende und Führungskräfte zu stärken. Dies soll u. a. durch das „UDE-Baukastensystem zur Professionalisierung der Diversity-Management-Kompetenz für Studium und Lehre“ geschehen, das gegenwärtig an der UDE entwickelt wird.</p>

Angebote für „non-traditional students“	§ 5 (5)	<p>(5) Angebote für nicht-traditionelle Studierende Die umfangreiche Studierendenbefragung des Prorektorats Diversity Management hat die Charakteristika der Studierendenstruktur der UDE deutlich gemacht. Die Analyse ergibt für die UDE handlungsrelevante Besonderheiten insbesondere in folgenden Feldern:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Über 50 % der Studierenden sind Bildungsaufsteigerinnen und Bildungsaufsteiger aus Familien ohne akademischen Hintergrund. - Der Anteil der Studierenden mit Migrationshintergrund liegt mit rund 25 % der Studierenden weit über dem Bundesdurchschnitt. <p>Daraus ergeben sich gravierende Besonderheiten für die Studien- und Lebenssituation, z. B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Bildungsaufsteigerinnen und Bildungsaufsteiger gehen häufiger einer Erwerbsarbeit nach, um ihr Studium teilweise oder sogar ganz zu finanzieren. - Ein deutlicher Anteil muss auch für den Lebensunterhalt Anderer mit aufkommen. - Der artikulierte Beratungsbedarf dieser Studierenden liegt deutlich oberhalb des Durchschnittes und es gibt häufiger Zweifel, ob das Studium fortgeführt werden soll. - Der Anteil der Studierenden, die einen Auslandsaufenthalt einplanen können, ist vergleichsweise gering. <p>Die genaueren Kenntnisse über ihre Studierendenschaft haben die UDE bereits zu Projekten, Angeboten und Personalaufstockungen veranlasst, u. a. in den Bereichen Mentoring, Tutoring, Diversity Management und Angebote für erwerbstätige Studierende. Aus den Ergebnissen der Befragung kann ein hoher Bedarf an flexiblen Studienangeboten abgeleitet werden, dem die UDE verstärkt nachkommen wird. Die Entwicklung von Studienangeboten für nicht-traditionelle Studierende und die Verbesserung der Studienbedingungen entsprechender Gruppen wird die UDE als eine zentrale Aufgabe bei der Weiterentwicklung ihres Studienangebots konsequent verfolgen. Die UDE ist sich der Verantwortung gegenüber der Heterogenität ihrer Studierenden bewusst und wird ihre vielfältigen, bereits existierenden diversitätsgerechten Angebote für Studierende und Promovierende weiterentwickeln und ausbauen. Das bundesweit einmalige Programm „Chance2“ der UDE, das darauf abzielt, Jugendliche mit Migrationshintergrund und Bildungsaufsteigerinnen und Bildungsaufsteiger ab den Klassenstufen 9 und 10 bis zum Bachelorabschluss zu fördern, stellt ein Beispiel des Engagements der UDE auf dem Gebiet der nicht-traditionellen Studierenden dar. Die Mercator-Stiftung hat mit einer Zusage von 2,3 Mio. Euro die Finanzierung der ersten 7 Jahre übernommen. Die UDE legt einen besonderen Schwerpunkt auf die Zusammenarbeit mit Schulen und anderen Bildungsträgern der Region, um die Übergänge auch von nicht-traditionell Studieninteressierten in die Universität zu verbessern.</p>
Teilzeitstudiengänge	§ 5 (5.1.)	<p>Einen Beitrag zur Flexibilisierung des Studienangebots sieht die UDE in der ergänzenden Entwicklung von Teilzeitstudiengängen. Studierende mit familiären und beruflichen Verpflichtungen können so Studium und Familie leichter in Einklang bringen. Die UDE wird prüfen, ob eine Anpassung der Studienorganisation an die Bedürfnisse der Studierenden realisiert werden kann, z. B. durch Abend- und Wochenendveranstaltungen, Blockunterricht, Fernlernen, E-Learning, Blended Learning sowie die Möglichkeit, zwischen Vollzeit- und Teilzeitstudium zu wechseln.</p>
Nachwuchsförderung	§ 6 (2)	<p>Die UDE strebt die Steigerung des Frauenanteils an den Promotionen korrespondierend zum Anteil der Absolventinnen und Absolventen im jeweiligen Fach an (vgl. hierzu auch § 9). Normative Grundlage hierfür ist das Kaskadenmodell, wonach sich die Zielzahlen der Abschlüsse von Frauen an denen der jeweils niedrigeren Qualifikationsstufe orientieren.</p>
Diversity Management	§ 8	<p>Die UDE pflegt einen bewussten und wertschätzenden Umgang mit Diversität und begreift diese sowohl als Potential im Hinblick auf das gesellschaftliche Ziel einer Verbesserung der Chancengerechtigkeit im Bildungssystem als auch als Qualitätsmerkmal im Hochschulwettbewerb und damit als Beitrag zur Exzellenz. Auf der Basis der freiwilligen Studierenden-Vollerhebung des Prorektorats Diversity Management und einer sekundäranalytischen Auswertung bereits vorliegender Teilerhebungen (bspw. zu Studienverläufen und -abbrüchen) wird die UDE ein Indikatorensystem entwickeln, das zukünftig als Grundlage für ein periodisches DiM-Monitoring verwendet werden kann. So können Fortschritte im Feld des DiM überprüft und dokumentiert werden. Die UDE hat ein Förderprogramm mit dem Ziel aufgelegt, die Bildungschancen bildungsbenachteiligter Jugendlicher zu verbessern und die Bildungspotentiale der Region besser zur Entfaltung zu bringen (Chance2). Mit der Zweistufigkeit (Schule - Studium), die über die bisher bestehenden Programme anderer Institutionen hinausgeht, soll ein Grundstein für eine Förderkette in der Bildungsbiografie gelegt werden, deren spätere Ausweitung durch andere Akteure denkbar ist. Darüber hinaus soll eine adressatenspezifische Aufbereitung der Informationen zu den unterschiedlichen Studienmöglichkeiten und Unterstützungsangeboten die Transparenz in der Übergangphase zwischen Schule/Berufswelt und Studium verbessern. Die UDE wird zur Berücksichtigung der unterschiedlichen Ausgangsbedingungen und Lernbedarfe der jeweiligen Studierendengruppen spezielle Lehrangebote ausbauen (z. B. Sprach- und Schreibkurse). Die UDE wird u. a. spezifische Schulungsangebote für Lehrende und Beratende zum adäquaten Umgang mit heterogenen Studierendengruppen anbieten, die Heterogenität von Promovierenden bei der Gestaltung der Promotionsphase berücksichtigen und DiM-Monitoring einführen. Die Fakultäten werden sich mit fakultätsspezifischen Projekten an der Entwicklung des Diversity-Profiles der UDE beteiligen. Das Engagement der UDE im Bereich des DiM und der besseren Integration unterschiedlicher Studierendengruppen in die Universität wurde in der Forschung flankiert durch die organisatorische Neuaufstellung der „Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung“ (ZfTI; seit 2010 An-Institut der UDE) mit einer inhaltlichen Schwerpunktsetzung auf Migrationsstudien. Das Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG) initiiert, vernetzt und koordiniert die Durchführung von disziplinärer und interdisziplinärer Geschlechterforschung an der UDE. Zu den aktuellen Vorhaben des Kollegs gehören der Ausbau des Bereichs Geschlechterordnungen im Wandel sowie die Stärkung der Kooperation mit dem Universitätsklinikum Essen im Bereich Geschlechter-Aspekte in biomedizinischer Forschung und klinischer Medizin. Das seit 2010 an der UDE verortete Koordinationsbüro des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW führt den erfolgreichen interdisziplinären Austausch der Frauenforscherinnen sowie die Verankerung der Frauenforschung in Hochschule und Wissenschaft durch die Förderung der Vernetzung der Frauenforschungsprofessuren in NRW fort.</p>

Gleichstellung	§ 9	<p>Die UDE wird den auf dem Gebiet der Gleichstellung der Geschlechter erfolgreichen Weg der vergangenen Jahre (Verleihung des „TOTAL E-QUALITY Prädikats“) weiter verfolgen. Gleichstellung und Frauenförderung sind an der UDE bereits flächendeckend in die Instrumente der Hochschulentwicklung und -Steuerung integriert. Die UDE strebt eine deutlichere Ausgewogenheit der Männer- und Frauenanteile an. Die Implementierung des Gender Mainstreamings in die UDE wird konsequent fortgesetzt. Die Frauenförderpläne der Fakultäten sowie die internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen sind zentrale Instrumente, um die festgehaltenen Ziele umzusetzen und zu erreichen.</p> <p>(1) Steigerung des Frauenanteils an Professuren Derzeit sind an der UDE 63 von 307 Professuren mit Frauen besetzt. Die Fakultäten haben große Anstrengungen unternommen, um den Frauenanteil an den Berufungen zu stärken. 2008 waren 39 % der Neuberufenen weiblich. Die UDE wird sich unter Einhaltung des Landesgleichstellungsgesetzes bemühen, mindestens 50 % der im Vereinbarungszeitraum frei werdenden Professuren mit Frauen zu besetzen. Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.</p> <p>(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren An der Universität existieren gegenwärtig 3 Professuren mit Gender-Denomination: „Soziologie mit dem Schwerpunkt Soziale Ungleichheit und Genderforschung“ „Erziehungswissenschaft - Weiterbildung und Frauenbildung“ „Sozialisationsforschung unter besonderer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Sozialisation mit dem Schwerpunkt ausländischer Mädchen und Frauen“ Die UDE wird die Gender-Denominationen auch im Falle von Neubesetzungen der Professuren beibehalten.</p> <p>(3) Steigerung des Frauenanteils an den Studierenden Die UDE strebt in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Steigerung des Frauenanteils um 15 % an. Die UDE wird in den Fächern, in denen der Frauenanteil deutlich unter 50 % liegt, ihre Anstrengungen verstärken, um hier ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter herzustellen. In einigen Fächern, in denen die Studierenden überwiegend Frauen sind, wird sie Maßnahmen entwickeln, um männliche Studierende für diese Disziplinen zu gewinnen.</p> <p>(4) Steigerung des Frauenanteils bei Promotionen Die UDE wird ihre Bemühungen fortsetzen, den Frauenanteil an den Promovierenden weiter zu erhöhen. In Fakultäten, in denen weniger als die Hälfte der Promotionen auf Frauen entfallen, wird eine Steigerung, analog zu den Zahlen der Absolventinnen, angestrebt. In der Medizin wurden im Jahr 2010 insgesamt 183 Promotionen erfolgreich abgeschlossen, davon 50 % von weiblichen Promovierenden. Aufgrund des gleichbleibend hohen Anteils sind keine Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenquote vorgesehen. Dagegen sollen gezielt Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Fortbildungsveranstaltungen und ein Mentorinnenprogramm zu einer Fortführung ihrer wissenschaftlichen Laufbahn animiert werden.</p> <p>(5) Besetzung von 40 % der Lehrstuhlvertretungen mit Frauen Die UDE wird künftig 40 % der Lehrstuhlvertretungen mit Frauen besetzen, um so qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen den Weg zur Professur zu eröffnen. Entsprechend dem Frauenförderplan der Medizinischen Fakultät wird angestrebt, dass sich in den nächsten 3 Jahren doppelt so viele Frauen pro Jahr habilitieren wie im Durchschnitt der letzten 10 Jahre (= 3,4 in den Jahren 1998–2007).</p> <p>(6) Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Familiengerechte Hochschule) Die UDE wird zusätzliche Maßnahmen entwickeln, um die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf und die Familienfreundlichkeit zu verbessern. Im Jahr 2010 hat die UDE das Auditierungsverfahren „audit familiengerechte hochschule“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung durchlaufen und wurde am 31.08.2010 mit dem Grundzertifikat ausgezeichnet. Im Rahmen des Auditierungsverfahrens wurde eine Zielvereinbarung abgeschlossen, die eine Reihe von einschlägigen Maßnahmen beinhaltet, die in den kommenden 3 Jahren umgesetzt werden sollen. Im Bereich Kinderbetreuung wurden in den letzten Jahren bereits die Angebote für studierende Eltern und Beschäftigte der UDE mit Kindern ausgebaut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - am Campus Duisburg können bis zu 24 Kinder unter 3 Jahren in der Tagespflegestelle im Rahmen eines flexiblen Betreuungskonzepts betreut werden; - am Campus Essen begann im Mai 2010 die Betreuung mit 9 teilbaren Plätzen; ein weiterer Ausbau um zusätzliche 18 Plätze wird zurzeit realisiert; die Eröffnung ist für Herbst 2011 geplant; - 2010 wurde ein sogenannter „Feuerwehrtopf“ eingerichtet, um Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler mit Kindern in ihrer Karriereentwicklung durch Kostenübernahme bei kurzfristigen Betreuungsbedarfen zu unterstützen. <p>Überlegungen und Konzepte zum weiteren gezielten Ausbau der Kinderbetreuung auf Grundlage der vorliegenden Ergebnisse der diesbezüglichen Studierenden- und Beschäftigtenbefragung wurden im Rahmen einer Fach-AG und beim „audit familiengerechte hochschule“ erarbeitet. Die Kapazität der Kindertagesstätte des Universitätsklinikums wurde 2010 um 45 Plätze erhöht, darunter 28 Plätze für Kinder unter 3 Jahren. Seit April 2009 steht allen Beschäftigten des Universitätsklinikums das Mitarbeiter-Service-Büro zu allen Fragen rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Verfügung. Es bietet Beratungsleistungen und aktive Unterstützung bei der Suche nach einer angemessenen Kinderbetreuung an.</p>
Übergang Schule/ Hochschule	§ 11 (1)	<p>Genderorientierte Angebote für Schülerinnen wie z. B. der Girls´ Day oder die Sommeruniversität für Frauen in Natur- und Ingenieurwissenschaften (S.U.N.1.) finden regelmäßig statt. Seit 2011 umfasst der Genderbereich auch ein Angebot Boys´ Day, an dem eher frauenspezifische Arbeitsfelder für Schüler vorgestellt werden.</p>

FernUniversität Hagen		
Profil der Hochschule	§ 2	Sie steht für Chancengerechtigkeit und leistet einen einzigartigen Beitrag in der modernen Wissensgesellschaft.
Gleichstellung	§ 7	<p>Die FernUniversität hat ein Gleichstellungskonzept verabschiedet, das die Thematik dieser Zielvereinbarung weitgehend abdeckt und entsprechende Ziele definiert.</p> <p>(1) a. Steigerung des Frauenanteils an Professuren Die FernUniversität hat einen Berufungsleitfaden zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten und der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten verabschiedet. Dort werden die Hürden für Frauen im Verfahren aufgezeigt, rechtliche Vorgaben zusammengestellt und konkrete Vorschläge und Verfahrenshinweise gegeben. Zudem hat die FernUniversität Fakultätsgleichstellungsbeauftragte zur fachlichen Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren etabliert. Am 01.10.2008 waren von 79 Professuren 72 besetzt, 7 wurden vertreten. Von den 72 tatsächlich ernannten Professuren waren 10 Frauen (= 13 %). Die FernUniversität setzt sich zum Ziel, bis 2013 die Zahl der tatsächlich ernannten Professorinnen gegenüber 2008 um 15 %, d. h. um 2 Professorinnen, zu steigern. Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.</p> <p>(1) b. Frauenförderpläne Zur Realisierung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern bedient sich die FernUniversität verschiedener Instrumente: Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern schafft einen hochschulweit gültigen Ordnungsrahmen. Im Gleichstellungskonzept sind darüber hinausgehend bereichsübergreifende Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie entsprechende Anreize verankert. Die Frauenförderpläne der Fakultäten, der Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung konkretisieren auf Bereichsebene verbindliche Zielvorgaben sowie bereichsbezogene Maßnahmen. Gegenstand der Frauenförderpläne sind bereichsbezogene Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und zur Förderung der Gleichstellung sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Fakultäten, die Zentralen Einrichtungen und die Verwaltung erarbeiten in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes für ihre jeweiligen Bereiche regelmäßig alle 3 Jahre Frauenförderpläne. Die Aktualisierung und Fortschreibung der aktuellen Frauenförderpläne erfolgt in 2012. Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.</p> <p>(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren Aufgrund eines andauernden Prozesses der strukturellen Neuausrichtung bei gleichzeitig beschränkten Ressourcen besteht an der FernUniversität derzeit kein Spielraum für die Einrichtung einer Professur mit einer expliziten Gender-Denomination. Die Hochschule fühlt sich jedoch der Förderung von genderspezifischen Aspekten verpflichtet und bringt dies in ihren Ausschreibungen zu Professuren zum Ausdruck. Zudem werden die Bewerberinnen und Bewerber gebeten, auch die genderspezifischen Aspekte in Forschung und Lehre in angemessener Weise zu berücksichtigen.</p> <p>(3) Besetzung von 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen Aktuell (Stand April 2011) werden an der Fernuniversität 10 Professuren vertreten, davon 7 von Frauen (= 70 %) - Das im Februar 2010 in Kraft getretene Gleichstellungskonzept der FernUniversität sieht vor, dass Lehrstuhlvertretungen bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben werden. - Die FernUniversität setzt sich zum Ziel, den Frauenanteil der Vertretungsprofessuren unter Gender-Aspekten ausgewogen zu gestalten.</p> <p>(4) Vereinbarkeit von Familie und Beruf Die FernUniversität strebt Verbesserungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium an. - An der FernUniversität wird eine Notfallkinderbetreuung eingerichtet. - Der derzeit geltende Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der FernUniversität wird bis Ende des Jahres 2011 grundlegend überarbeitet.</p>
Universität zu Köln		
Teilzeitstudiengänge	§ 4 (5)	Die Universität zu Köln prüft im Übrigen die Einrichtung von Teilzeitstudiengängen in den nächsten Jahren.
Nachwuchsförderung	§ 5 A)	Die Entwicklungsstrategie der Universität zu Köln im Bereich der Forschung und der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und damit zusammenhängender Aspekte der Lehre, der Internationalisierung und Gleichstellung ist im Zukunftskonzept im Rahmen der 3. Förderlinie der Exzellenzinitiative detailliert dargestellt („Meeting the Challenge of Change and Complexity: Strategies for Future Excellence in Research and Education“). Die Realisierung der Vorhaben im dort beschriebenen Zeitplan und Umfang ist jedoch nur möglich, wenn die Universität zu Köln entsprechende Förderung im Rahmen der Exzellenzinitiative erhält. Ohne diese Förderung kann eine Reihe von Maßnahmen nicht oder nur erheblich reduziert und weniger schnell umgesetzt werden.
Gleichstellung	§ 7	<p>(1) Frauenanteil Professuren/Frauenförderpläne a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren Die Universität zu Köln konnte die Frauenanteile auf allen Ebenen in den letzten Jahren erheblich steigern. So beträgt (Stand: Wintersemester 2010/11) der Frauenanteil bei den Studierenden derzeit 59 %, bei den Promotionen liegt er bei nahezu 50 %. In den letzten Jahren wurden darüber hinaus erfolgreich Professorinnen berufen, insbesondere auch in „Mangelbereichen“ wie etwa den Naturwissenschaften. Die Universität zu Köln wird in den nächsten Jahren bei der Besetzung von Stellen nach der sogenannten „qualifizierten Berufsquote“ verfahren, wird also bei Stellenbesetzungen eine Quote anstreben, die dem Frauenanteil der darunterliegenden Qualifikationsebene entspricht. Die Qualifikationsebenen sind dabei: Studierende, Doktorandinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen (inkl. W1-Professuren), W2- und W3-Professuren (inkl. Vertretungen). Die Quoten werden fakultäts- bzw. fachspezifisch festgelegt. Die Erreichung der Quoten wird im Rahmen der in Absatz 5 diskutierten Zielvereinbarungen mit den Fakultäten an die Mittelzuweisung gekoppelt. Bei Nicht-Erfüllung der Quoten über einen mittleren Zeitraum von mindestens 3 Jahren werden ggf. externe Evaluationen zur weitergehenden Analyse herangezogen. Die Universität zu Köln hat sich auch in den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“ zu dieser „qualifizierten Berufsquote“ verpflichtet.</p>

Die Universität zu Köln wird auch unter ihren Studentinnen und Doktorandinnen nach geeigneten Kandidatinnen suchen, die ein hohes Potential für eine akademische Laufbahn an der Universität haben. Diese sollen Angebote für zusätzliches Mentoring und Schulungen erhalten sowie eine individualisierte Laufbahnberatung und -unterstützung, die alle Fördermaßnahmen einbezieht, die an der Universität zu Köln bestehen, insbesondere Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Teilzeitbeschäftigung und Hilfe beim Wiedereinstieg.

Um den Frauenanteil an Professuren zu erhöhen, wird die Universität zu Köln zudem aktiv die Rekrutierung von herausragenden Forschungsgruppenleiterinnen und Professorinnen fördern. Darüber hinaus werden die Fakultäten dazu ermutigt, auch dann nach herausragenden Kandidatinnen für die Besetzung von Führungspositionen zu suchen, wenn gerade keine entsprechenden Planstellen zur Verfügung stehen; eine Anzahl vakanter Professuren soll für solche Fälle reserviert werden, um vorzeitige Einstellungen – im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen – zu ermöglichen. Zur weiteren Steigerung des Erfolgs bei der Besetzung von Professuren mit Frauen soll außerdem eine systematische, gender-sensible Verfahrensweise bei Berufungsverfahren entwickelt werden, die, aufbauend auf Erkenntnissen aus einem Pilotprojekt mit der Medizinischen Fakultät, durch entsprechende universitätsweite Strukturen langfristig implementiert werden soll.

Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung. Im Bereich der Medizin kommt der Anteil der mit Frauen besetzten Stellen im wissenschaftlichen Dienst hinzu.

b) Frauenförderpläne

Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.

c) Besetzung von mindestens 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen

Die Universität zu Köln wird sich bemühen, soweit es Vertretungsprofessuren betrifft, in derselben Weise zu verfahren wie unter Absatz 1 a) beschrieben („qualifizierte Berufsquote“).

(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren; Zentrum für Gender Studies

Zur Stärkung des Zentrums für Gender Studies der Universität zu Köln, das sich derzeit in Gründung befindet, wurde eine international ausgewiesene Persönlichkeit berufen. Die Universität zu Köln wird die Gender-Forschung in den nächsten Jahren weiter fördern. Auch die Förderung entsprechend denominierter Professuren wird in den nächsten Jahren fortgesetzt werden. Derzeit bestehen an der Universität zu Köln die folgenden Professuren, die im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW verbunden sind:

- Prof. Dr. Claudia Liebrand, Netzwerkprofessur, Allgemeine Literaturwissenschaft/Medientheorie
- Dr. Christiane König, Assoziierte Professor, Digitale Kulturen
- Prof. Dr. Beate Neumeier, Assoziierte Professur, Englisch
- Prof. Dr. Heike Behrend, Netzwerkprofessur, Geschichte und Kulturen Afrikas mit besonderer Berücksichtigung des Geschlechterverhältnisses
- Prof. Dr. Elke Kleinau, Assoziierte Professur, Historische Bildungsforschung mit dem Schwerpunkt Gender History
- Prof. Dr. Susanne Völker, Assoziierte Professur, Methoden der Bildungs- und Sozialforschung unter besonderer Berücksichtigung der Genderforschung
- Prof. Dr. Ute Büchler-Römer, Assoziierte Professur, Musik

Darüber hinaus plant die Universität zu Köln die Einrichtung eines „Gender-Studienganges“ in 2013. Soweit von den rechtlichen und kapazitiven Rahmenbedingungen her möglich, ist angestrebt, diesen Studiengang als Teilzeitstudiengang anzubieten.

(3) Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die bestehende Arbeit des „Dual Career & Family Support“ der Universität wird mit einem zusätzlichen Maßnahmenkatalog unterstützt. Hierzu gehören die Ausweitung des Beratungsangebotes auf Fragestellungen pflegender Angehöriger, eine Zielgruppenausweitung im Dual-Career-Bereich, das Angebot einer Back-up-Betreuung, die Einführung eines Patenschaftsmodells für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit und Pflegezeit sowie die Qualitätsentwicklung der Babysitter-Börse. Darüber hinaus wird z. B. Frauen mit Kindern und Frauen während des Mutterschaftsurlaubs durch die Bereitstellung zusätzlicher Fördermittel eine größere Flexibilität gewährt. Diese Finanzhilfen können z. B. für eine personelle Unterstützung im Labor, für eine Tagesbetreuung der Kinder oder für Haushaltshilfen eingesetzt werden.

(4) Einzelmaßnahmen

a) Pilotprojekt „Job-Sharing in Führungspositionen“

Die Universität zu Köln wird, wie im Zukunftskonzept beschrieben, im Rahmen eines Modellversuchs ein Konzept zum Job-Sharing in Führungspositionen (Professuren, Leitungspositionen in der Verwaltung) entwickeln und einrichten. Abhängig vom Erfolg des Modells sollen entsprechende Angebote dauerhaft etabliert werden.

b) Zielvereinbarungen mit den Fakultäten

Die Universität zu Köln wird die Erreichung von Gleichstellungszielen durch jährliche, finanziell geförderte Zielvereinbarungen mit den Fakultäten weiter vorantreiben. Die Ziele sowie Kriterien und Zeitvorgaben für die Zielerreichung werden zwischen den Fakultäten, dem Rektorat und der Gleichstellungsbeauftragten zweijährlich vereinbart und es wird ein zugehöriger Bericht erstellt, der Auskunft über die erzielten Ergebnisse gibt. Die Zielerreichung wird mit einer Mittelzuweisung in Höhe von insgesamt 0,5 Mio. Euro an die Fakultäten verknüpft. Im Falle einer erfolgreichen Bewerbung in der 3. Förderlinie des Exzellenzwettbewerbes wird diese Summe um weitere 0,5 Mio. Euro aus Fördermitteln aufgestockt. Werden Ziele wiederholt nicht erreicht, werden im Rahmen von Evaluationen die Ursachen analysiert und Empfehlungen für zukünftige Maßnahmen erarbeitet.

		<p>c) <i>Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten</i> Die Universität wird die Stellung der zwölf Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten stärken, beispielsweise durch Entlastung von anderen Aufgaben und finanzielle Ressourcen, damit in Zusammenarbeit mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten insbesondere die Berufungsverfahren engmaschig und professionell begleitet werden können.</p> <p>d) <i>Einrichtung eines Referats für Gender-Qualitätsmanagement</i> Die Universität zu Köln hat ein Referat für Gender-Qualitätsmanagement eingerichtet, das von der dafür zuständigen Prorektorin geleitet wird. Es wird insbesondere Analysen und Empfehlungen bereitstellen, welche Maßnahmen für die verschiedenen Fakultäten und Fachbereiche besonders effektiv sind, und entwickelt ein systematisches, genderorientiertes Qualitätsmanagement.</p>
DSHS Köln		
Profil der Hochschule	§ 2	Die Deutsche Sporthochschule Köln erkennt der Gleichstellung von Frauen eine besondere Bedeutung für ihre wissenschaftlichen Arbeiten und für ihre eigene Organisationsentwicklung zu. Sie übernimmt gesellschaftliche Verantwortung, unterstützt Studierende sowie Beschäftigte mit Familienaufgaben und setzt sich für die Belange des Sports der Menschen mit Behinderung ein.
Profilschwerpunkte	§ 5 (1)	Die Deutsche Sporthochschule Köln wird zudem folgende, seit 2003 gegründete wissenschaftliche Zentren fortführen, evaluieren und in die neuen Strukturüberlegungen der Hochschule einbinden: Interdisziplinäres Genderkompetenzzentrum in den Sportwissenschaften (IGiS).
Gleichstellung	§ 7	<p>(1 a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren Derzeit sind 2 Professuren an der Deutschen Sporthochschule Köln mit Frauen besetzt. Darüber hinaus arbeiten 3 außerplanmäßige Professorinnen an der Hochschule. Im Vereinbarungszeitraum werden über die bereits laufenden Verfahren hinaus voraussichtlich keine Professuren frei. Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.</p> <p>b) Frauenförderpläne Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt. An der Deutschen Sporthochschule Köln ist der Frauenförderplan Teil des Gleichstellungsplans.</p> <p>(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren Die Deutsche Sporthochschule Köln wird die im Jahr 1996 eingerichtete Professur für Geschlechterforschung weiterführen. Ebenso wird das bereits unter § 5 (1) genannte Interdisziplinäre Genderkompetenzzentrum in den Sportwissenschaften fortgeführt.</p> <p>(3) Besetzung von mindestens 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen Die Hochschulleitung wird die Institute auffordern, im Vereinbarungszeitraum anstehende Vertretungen wenn möglich bevorzugt mit Professorinnen zu besetzen.</p> <p>(4) Vereinbarkeit von Familie und Beruf Die Deutsche Sporthochschule Köln hat das „audit familiengerechte hochschule“ erhalten. Zur Unterstützung der Universitätsmitglieder mit Kindern wird mithilfe eines privaten Investors bis 2013 ein Bewegungskindergarten errichtet.</p> <p>(5) Steigerung des Frauenanteils bei Promotionen Der Frauenanteil an den Promotionen hat sich in den letzten Jahren positiv entwickelt (2007: 30 % 2008: 39 % 2009: 41 % / 2010 - 48 %). Die bereits existierenden Fördermaßnahmen wie Mentoring und Reisekostenförderung werden weiterhin angeboten und ausgebaut.</p>
Übergang Schule/ Hochschule	§ 9	Die Beteiligung an überregionalen und lokalen Informationskampagnen wie dem Girls' Day und der Kölner Schüleruniversität sind seit Langem selbstverständlich.
Universität Münster		
Gleichstellung	§ 7	<p>Die WWU weist darauf hin, dass die Laufzeit der ZLV zur Überprüfung einer signifikanten Verbesserung durch die eingeleiteten Maßnahmen zu kurz ist.</p> <p>(1 a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren Hinsichtlich Bestandsaufnahme und Analyse wird auf den Bericht der WWU zur Erfüllung der DFG-Gleichstellungsstandards verwiesen. Ziel ist es, den Anteil der von Frauen besetzten Professuren insgesamt auf 22 % zu steigern. Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.</p> <p>(1 b) Frauenförderpläne Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt werden.</p> <p>(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren Die bereits vorhandenen Professuren mit Gender-Denomination in den Bereichen Katholische Theologie, Medizin und Politikwissenschaft werden für die Laufzeit der ZLV festgeschrieben.</p>

		<p>(3) Vereinbarkeit von Familie und Beruf Die WWU hat bereits Maßnahmen (Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle, Dual Career, Auditierungen und Schaffung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten) ergriffen, um Frauen und Männern mit Kindern die Chance zu geben, Studium und wissenschaftliche Karriere mit den Anforderungen der Familie in Einklang zu bringen. Die WWU führt Verhandlungen zur Bereitstellung zusätzlicher U3-Plätze. Die WWU wird mit dem Land in Verhandlungen über eine Reform des Kinderbildungsgesetzes (KiBiz) eintreten.</p>
<i>Universität Paderborn</i>		
Profil der Hochschule	§ 2	<p>Die Universität Paderborn festigt ihr Profil, indem sie [...] g) kulturelle Vielfalt anstrebt und lebt und eine geschlechter-gerechte Partizipation umsetzt. h) als familiengerechte Organisation die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherstellt.</p>
Gleichstellung	§ 7	<p>(1a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren Die Universität Paderborn nimmt seit 2006 landesweit den Spitzenplatz beim Frauenanteil an den Professuren ein und hat damit eine sehr gute Ausgangslage. Ihr ehrgeiziges Ziel ist es, den Frauenanteil nicht nur zu halten, sondern ihn gezielt zu steigern und weiterhin eine landesweite Spitzenposition einzunehmen. Der Frauenanteil an den Professuren beträgt 29,4 % (Stand 01/2011). Bis zum Ende der Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2013 sind regulär 9 frei werdende Professuren zu besetzen. Die Universität Paderborn ist bemüht, diese Stellen nach Möglichkeit mit Frauen zu besetzen, um langfristig den Frauenanteil an den Professuren auf 50 % zu erhöhen. Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung. Darüber hinaus beteiligte sich die Universität Paderborn mit 3 beantragten Professuren erfolgreich am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder und zählte bundesweit zu den 12 Universitäten, die von der DFG im Hinblick auf ihr eingereichtes Gleichstellungskonzept als vorbildlich bewertet wurden. Ebenfalls wurde der Zwischenbericht der Universität Paderborn zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards von der DFG in die beste Kategorie 4 eingestuft.</p> <p>(1 b) Frauenförderpläne Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.</p> <p>(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren Die Universität Paderborn ist aktuell mit 4 Professuren im Netzwerk Frauenforschung NRW vertreten. 2 der Professuren wurden in den letzten Jahren frei und wurden erneut mit einer Gender-Denomination ausgeschrieben. Die Professur „Entwicklungspsychologie und pädagogische Psychologie unter Berücksichtigung der Geschlechterforschung“ konnte gerade erfolgreich besetzt werden, bei der Professur „Vergleichende Literatur- und Kulturwissenschaft (Komparatistik) unter Berücksichtigung der Gender Studies“ läuft zurzeit das Berufungsverfahren. Zudem wurde die im Professorinnenprogramm beantragte Vorgriffsprofessur „Allgemeine Soziologie“ mit einem Teilgebiet in der Genderforschung ausgeschrieben. Auf die Vorgriffsprofessur wurde eine Wissenschaftlerin mit einem ausgewiesenen Schwerpunkt in der Genderforschung berufen. Eine weitere Profilbildung in der Genderforschung ist das im vorigen Jahr gegründete Zentrum für Gender-Studien unter der Leitung einer Professorin aus dem Netzwerk Frauenforschung, das bereits in diesem Jahr eine internationale Tagung zum Thema: „Back to the boys – Brauchen wir eine Pädagogik für Jungen?“ mit hoher Beteiligung durchführte und regelmäßig Ringvorlesungen zu Gender-Themen veranstaltet. Ziel der Universität ist es, frei werdende Professuren, die im Netzwerk Frauenforschung involviert sind, erneut mit einer Gender-Denomination auszuscheiden und die Genderforschung an der Universität weiterhin zu stärken.</p> <p>(3) Besetzung von 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen Die Universität Paderborn strebt die Besetzung von Vertretungsprofessuren mit einem Anteil von 40 % Frauen an.</p> <p>(4) Vereinbarkeit von Familie und Beruf 2005 wurde der Universität Paderborn als erster Universität in NRW das Grundzertifikat zum „audit familiengerechte hochschule“ der berufundfamilie gGmbH verliehen. 2009 gelang die erfolgreiche Re-Auditierung. Die Universität Paderborn ist bestrebt, mithilfe dieses Audits den Prozess der familienfreundlichen Gestaltung der Hochschule zu optimieren und zu erweitern. Im Kontext der ersten Auditierung wurden eine kostenlose Kinderkurzzeitbetreuung und ein Eltern-Service-Büro eingerichtet. Zur Verbesserung der Betreuungssituation für Kinder von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wurden 2009 an der Universität Paderborn 20 zusätzliche Plätze sowie eine Anzahl von flexiblen Plätzen für Neuberufene in der Kindertagesstätte Kunigunde in Kooperation mit dem Studentenwerk und der Stadt Paderborn geschaffen. Neben diesem Ganztagesangebot umfasst das mehrstufige Betreuungskonzept auch eine kostenlose Kurzzeitbetreuung (PUKi, Paderborner Uni Kids), die Vermittlung von Betreuungsmöglichkeiten (Tagesmütter, Babysitter, Ersatzgroßeltern) durch das Eltern-Service-Büro, die Betreuung von 6- bis 12-jährigen Kindern in den Oster-, Sommer- und Herbstferien, Betreuungsangebote bei Tagungen und eingekaufte KiTa-Plätze für Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler. Im Rahmen der Auditierung wurden zur Verbesserung der Arbeits- und Studienorganisation alternierende Telearbeit eingeführt und ein Teilzeitstudiengang in der Informatik eingerichtet. Daneben besteht eine sehr weitreichende Gleitzeitregelung für Beschäftigte. Ziel der Universität ist es, in den nächsten Jahren die Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende mit Kindern zu optimieren und auszubauen, z. B. durch ein Unterstützungsangebot für Beschäftigte und Studierende mit zu pflegenden Angehörigen und einen Dual-Career-Service zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren in der Wissenschaft.</p>

		<p>(5) Einzelmaßnahmen Folgende gleichstellungspolitische Einzelmaßnahmen sollen an der Universität Paderborn im Rahmen der Zielvereinbarungen fortgeführt werden:</p> <p><i>5.1 Förderprogramm zur Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Nachwuchs</i> Während die Universität Paderborn bereits über einen im Bundes- und Landesvergleich hohen Professorinnenanteil verfügt, besteht im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses ein erhöhter Handlungsbedarf. Die Universität Paderborn sieht es als zentrale gleichstellungspolitische Zielsetzung, in diesem Bereich den Frauenanteil wesentlich zu erhöhen. Um dieses Ziel zu erreichen, hat die Universität Paderborn ein aus 3 Förderlinien bestehendes Förderprogramm implementiert.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Förderlinie 1: Personalmittelpool für Absolventinnen Als Anschubfinanzierung für eine Promotion können die besten Absolventinnen eines Abschlussjahrgangs mit der Finanzierung von halben wissenschaftlichen Personalstellen für ein Jahr unterstützt werden. Die Förderung beinhaltet das Ziel, innerhalb dieses Jahres die Voraussetzungen für eine Weiterfinanzierung (Stipendium, Antrag für ein Forschungsprojekt) zu erarbeiten und zu sichern. - Förderlinie 2: Unterstützung von Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen durch WHK-Mittel Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase werden auf Antrag mit WHK-Stellen unterstützt. - Förderlinie 3: Anreizsystem zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren Bei Ruferteilung an eine Professorin können den Fakultäten auf Antrag zusätzlich 30.000 Euro für Gleichstellungsmaßnahmen, insbesondere zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, zur Verfügung gestellt werden. <p><i>5.2 Stipendien</i> Zusätzlich zu ihren Graduiertenstipendien vergibt die Universität Paderborn zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses jährlich Gender- und Postdoc-Stipendien:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Genderstipendien Die Universität Paderborn vergibt jährlich zweijährige Promotionsstipendien im Bereich der Genderforschung. Intention des Programms ist die gezielte Nachwuchsförderung und die Profilstärkung der Genderforschung an der Universität Paderborn. - Postdoc-Stipendien Die Universität Paderborn verleiht jährlich Postdoc-Stipendien. Mit diesem Programm wird Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Promotion der Aufbau einer Nachwuchsgruppe in Kooperation mit einer etablierten Arbeitsgruppe der Universität Paderborn ermöglicht und eine erfolgreiche berufliche Laufbahn in Forschung und Lehre unterstützt. <p><i>5.3 Zentrum für Gender-Studien</i> Die Universität Paderborn hat ein Zentrum für Gender-Studien eingerichtet, um das bestehende Lehr- und Forschungsangebot im Bereich der Geschlechterforschung zu vernetzen und auszuweiten. Ziel ist es, Studierende und Lehrende darin zu bestärken, Frauen- und Geschlechterfragen zu fokussieren und neue theoretisch und empirisch ausgerichtete Forschungsprojekte auf den Weg zu bringen.</p>
Übergang Schule/ Hochschule	§ 9 (2)	<p>Im Rahmen des zu gründenden zdi-Zentrums „FIT.Paderborn“, das durch Universität, Stadt und Kreis, Schulen, HNF und zahlreiche Unternehmen der Region unterstützt wird, soll als wichtiger Bestandteil ein aufzubauendes und weiter zu entwickelndes Schülerlabor mit 200 Quadratmetern Fläche im Heinz Nixdorf Museumsforum (HNF) eingerichtet werden, weitere Laborstandorte stehen in der Universität zur Verfügung.</p> <p>Das interfakultativ organisierte Schülerlabor unter dem Namen „coolMINT Paderborn“ soll mithilfe des wissenschaftlichen und didaktischen Know-hows der Universität durch lebendig gestaltete Experimente Interesse und Begeisterung für die MINT-Fächer bei Kindern und Jugendlichen aller Schulformen wecken.</p> <p>Darüber hinaus kooperiert die Universität Paderborn mit den zdi-Zentren pro Mint Gütersloh, experiMint Bielefeld, Lippe.MINT und Natur und Technik Höxter im Rahmen des vom BMBF geförderten tasteMINT-Programms. Das Programm bietet Schülerinnen der Sekundarstufe II durch ein Potenzial-Assessment-Verfahren die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten für den MINT-Bereich auszuprobieren und eine profunde Rückmeldung zu ihren Fähigkeiten zu erhalten. Ein gemeinsam eingereicherter Projektantrag wurde in einem Wettbewerbsverfahren vom BMBF prämiert. Damit ist ebenfalls eine langfristige Steigerung des Frauenanteils in den MINT-Fächern beabsichtigt.</p>
<i>Universität Siegen</i>		
Qualitätsstrategie	§ 4 (3)	Die Qualitätsstrategie soll auch unter dem Diversity-Aspekt präzisiert werden.
Angebote für „non-traditional students“/Teilzeitstudiengänge	§ 4 (5)	<p>Die Universität Siegen hat mit dem Konzeptentwurf zum Professional Center eine Strategie entwickelt, die die unterschiedlichen Phasen der Berufs- und Studienorientierung berücksichtigt. Um auf die verstärkte Nachfrage von diesen Studierenden zeitnah zu reagieren, wird die Universität Siegen den bereits begonnenen Weg weiterführen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Duales Studium: Ausbau und Anpassung von dualen Studienangeboten (bisherige Angebote: Bachelor in Wirtschaftsinformatik, Bauingenieurwesen, Maschinenbau, Elektrotechnik, Informatik) - Studierende, die aus verschiedenen Gründen kein Vollzeitstudium absolvieren können: verstärkte Einführung von Teilzeitstudiengängen - Studierende, die sich nach ihrem Studienabschluss im Berufsleben weiterqualifizieren möchten: Ausbau der Weiterbildungsstudiengänge im Master-Bereich (bisherige Angebote: Städtebau NRW) - Etablierung des Executive MBA der Südwestfälischen Akademie für den Mittelstand - Einführung eines Weiterbildungsangebots für aktive Lehrerinnen und Lehrer - Intensivierung der Beratung und Betreuung von Bildungsausländern aus bislang unberücksichtigten Gebieten sowie von Bildungsbenachteiligten (Diversity-Strategie)

Gleichstellung	§ 7	<p>(1a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren 2008 betrug der Frauenanteil an neuberufenen Professuren insgesamt 19 %. Die höchsten Steigerungsraten hatten die Fakultät III mit 50 % und die Fakultät I mit 20 % zu verzeichnen, es folgte die Fakultät IV mit 14 %. In der Fakultät II wurde 2008 keine Frau berufen. In den Jahren 2011–2013 strebt die Universität Siegen eine Erhöhung der Steigerungsrate von 2008 um 15 % an. Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.</p> <p>(1 b) Frauenförderpläne Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.</p> <p>(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren Die Universität Siegen verfügt gegenwärtig über 3 Professuren mit Gender-Denomination:</p> <ul style="list-style-type: none"> - C3-Professur mit der Denomination „Bildungs- und Erziehungsarbeit mit Frauen und Mädchen“ in der Fakultät II (Bildung - Architektur - Künste), die die Universität Siegen 1992 aus zusätzlich bereitgestellten Landesmitteln einrichten konnte und die 1999 verstetigt wurde. - W3-Professur mit der Denomination „Romanische Literaturwissenschaft/Genderforschung“ in der Fakultät I (Philosophische Fakultät), die 2006 besetzt wurde. - Juniorprofessur (Stiftungsprofessur) mit der Denomination „Romanische und Allgemeine Literaturwissenschaft mit dem Schwerpunkt Men’s Studies“, ebenfalls in der Fakultät I (Philosophische Fakultät), konnte 2009 besetzt werden. <p>Darüber hinaus verfügt die Universität Siegen über 3 Professorinnen, die dem Netzwerk Frauenforschung NRW assoziiert sind. Es ist geplant, in den nächsten 3 Jahren bis zu 3 Professuren mit Gender- und Diversityfragen zu befassen. Hierbei sollen die Fakultätsprofile berücksichtigt werden. Die Fakultäten unterbreiten dem Rektorat diesbezügliche Vorschläge.</p> <p>(3) Steigerung des Frauenanteils an den Studierenden Die Universität Siegen verzeichnete in den letzten Jahren eine kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils bei den Studierenden. Der Anteil an Studentinnen betrug im Wintersemester 2007/08 insgesamt 49 % und im Wintersemester 2009/10 bereits 50 %, wobei insbesondere in den sozial- und geisteswissenschaftlichen Fächern Studentinnen mit einem Anteil von über 70 % bereits überrepräsentiert sind. Deutlich unterrepräsentiert sind Studentinnen in der Fakultät IV. Der Frauenanteil an den Studierenden betrug hier im Wintersemester 2007/08 28,5 %, im Wintersemester 2009/10 31,5 %. In der Fakultät III lag der Frauenanteil im Wintersemester 2007/08 bei 37 %, im Wintersemester 2009/10 bei 41 %. Die Universität Siegen ist bestrebt, den Frauenanteil an Studierenden in jenen Fächern, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, bis 2013 um 15 % zu erhöhen. Hierzu wird bereits eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, die die Universität Siegen in den kommenden Jahren noch ausbauen wird:</p> <ol style="list-style-type: none"> i. regionale und überregionale Informationsveranstaltungen wie z. B. der Girls´ Day oder Schülerinnen- und Schülerpraktika ii. das Science Forum in der Chemie für Schülerinnen und Schüler verschiedener Altersgruppen iii. Roberta-Kurse in der Informatik für Mädchen der Jahrgangsstufen 7–10 iv. frauenspezifische Angebote im Rahmen der Autumn School im Department Elektrotechnik und Informatik für die höheren Jahrgangsstufen v. bessere Vermittlung der Berufsbilder speziell im Hinblick auf Frauen etc. <p>Die Universität Siegen wird darüber hinaus ein Mentoring-Programm für Studentinnen in den MINT-Fächern entwickeln, das diese gezielt in ihrer Berufs- und Karriereplanung unterstützen soll.</p> <p>(4) Steigerung des Frauenanteils bei Promotionen Die Universität Siegen konnte in den letzten Jahren den Frauenanteil an Promotionen deutlich steigern. Er lag 2007–2009 insgesamt bei durchschnittlich 30 %, in der Fakultät I bei 56 %, in der Fakultät II bei 32 %, in der Fakultät III bei 26 % und in der Fakultät IV bei 21 %. Gemessen am Anteil der Absolvierenden der Fakultäten in diesem Zeitraum (Fakultät I: 76 %; Fakultät II: 75 %; Fakultät III: 40 %; Fakultät IV: 33 %) ist der Frauenanteil an Promotionen in allen Bereichen zu gering.</p>
----------------	-----	--

Die Universität Siegen wird sich in den kommenden Jahren darum bemühen, den Frauenanteil an Promotionen korrespondierend zum Anteil der Absolventinnen weiter zu erhöhen. Um dieses Ziel zu erreichen, wird sie bereits ergriffene Maßnahmen fortsetzen und weiterentwickeln:

- das Angebot eines Women Career Service
- die Bereitstellung von Übergangsförderungen für Promovendinnen und Habilitandinnen
- die Vergabe frauenspezifischer Stipendien
- Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Darüber hinaus baut die Universität Siegen gegenwärtig eine Nachwuchsforscherinnengruppe im Bereich MINT auf. Auch hat sie im Sommersemester 2010 das frauenspezifische Mentoring-Programm FraMeS für Nachwuchsforscherinnen gestartet, durch welches Selbstorganisation und Netzwerkbildung der Promovendinnen unterstützt und zudem die Möglichkeit geboten wird, überfachliche Schlüsselqualifikationen für eine wissenschaftliche Karriere zu erwerben.

(5) Besetzung von 40 % der Lehrstuhlvertretungen mit Frauen

In den Jahren 2007–2009 betrug der Frauenanteil an Lehrstuhlvertretungen im Durchschnitt 27 %. Dabei lag der Frauenanteil in der Fakultät I bei durchschnittlich 31 %, in der Fakultät II bei durchschnittlich 44 %, in der Fakultät III bei durchschnittlich 21 % und in der Fakultät IV bei durchschnittlich 8 %. Die Universität Siegen strebt an, in den Jahren 2011–2013 den Frauenanteil an Lehrstuhlvertretungen in der Fakultät II mindestens zu halten und in den übrigen Fakultäten, insbesondere der Fakultät IV, einen Frauenanteil von 40 % zu erreichen.

(6) Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Im Sommersemester 2006 hat die Universität Siegen erstmals das „audit familiengerechte hochschule“ durchgeführt und das Grundzertifikat der berufundfamilie gGmbH erworben. Die erfolgreiche Re-Auditierung fand im Sommersemester 2009 statt.

Im Rahmen der Auditierung wurde eine Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie geplant und größtenteils auch bereits umgesetzt. Ziel ist es, diese Maßnahmen fortzuführen:

- Familienservicebüro mit einer festen Mitarbeiterin
- verstärkte Einführung von Teilzeitstudiengängen für Studierende, die aus familiären Gründen kein Vollzeitstudium absolvieren können
- Eltern-Kind-Räume auf jedem Campus sowie ein Kinderzimmer, in dem Kinder u. a. durch Babysitter/-innen betreut werden können
- flexible Kinderbetreuung für die regelmäßige Kurzzeitbetreuung und die Notfallbetreuung von bis zu 12 Kindern im Alter von 1 bis 10 Jahren in Kooperation mit dem Studentenwerk
- seit dem Sommersemester 2008 wird jährlich eine Kinderferienbetreuung in den Sommerferien durchgeführt
- alternierende Telearbeit - flexible, individuelle Arbeitszeitgestaltung in vielen Bereichen der Hochschule
- Dual-Career-Service zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren bei der Stellensuche bzw. weiteren Karriereplanung für den Partner/die Partnerin befindet sich im Aufbau

Weitere Maßnahmen aus den mit der berufundfamilie gGmbH geschlossenen Zielvereinbarungen von 2009 wird die Universität Siegen bis 2012 umsetzen:

- eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit
- eine aktive Kommunikation der Angebote der familiengerechten Hochschule in den Fakultäten und zentralen Einrichtungen
- die Ausarbeitung allgemeiner Führungsgrundsätze unter Berücksichtigung einer familienbewussten Personalführung
- die Aufnahme des Themas familienbewusste Personalführung in die Module des Führungskräfteentwicklungsprogramms für die Verwaltung
- die Berücksichtigung des Vereinbarkeitsthemas in der Entwicklung des Qualitätsmanagements der Hochschule

Fachhochschule Aachen

Gleichstellung

§ 7

(1) a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren

In 2012 sollen voraussichtlich 9 Stellen neu oder wiederbesetzt besetzt werden. Es soll versucht werden, die auszuschreibenden Stellen soweit möglich mit Professorinnen zu besetzen. Um gezielt Bewerberinnen anzusprechen, werden finanzielle Mittel bereitgestellt, die es den Fachbereichen ermöglichen, Headhunter einzuschalten, die sich speziell mit der Suche nach geeigneten Frauen befassen. Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.

b) Frauenförderpläne

Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Absatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.

Steigerung des Frauenanteils bei den Studierenden

Der Frauenanteil unter den Studierenden soll um 15 % in den Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, gesteigert werden. Dies betrifft insbesondere die Fächer Elektrotechnik, Informatik, Maschinenbau und Mechatronik, Luft- und Raumfahrttechnik, Medizintechnik und Technomathematik.

(2) Besetzung von 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen

Die FH Aachen hat derzeit keine Vertretungsprofessorinnen. Die Hochschule strebt eine entsprechende Besetzung an.

		<p>(3) Vereinbarkeit von Familie und Beruf Das Zertifikat beim „audit familiengerechte hochschule“ der berufundfamilie gGmbH, welches die FH 2009 erhalten hat, läuft im April 2012 ab. Die Re-Auditierung wird angestrebt. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium wird durch hochschulweite Maßnahmen, beispielsweise durch Erweiterung flexibler Arbeitszeitmodelle, Erweiterung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten etc., getragen.</p>
Übergang Schule/ Hochschule	§ 9 (1)	Neben der „Allgemeinen Studienberatung“ übernimmt seit 2009 eine Mitarbeiterin die Projektkoordination im Gleichstellungsbereich zur Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in den Fachbereichen Elektrotechnik und Informationstechnik, Luft- und Raumfahrttechnik sowie Maschinenbau und Mechatronik.
<i>Fachhochschule Bielefeld</i>		
Profil der Hochschule	§ 2	Besondere Profilmerekmale der Hochschule sind Chancengleichheit und Durchlässigkeit; auf diesen Gebieten hat die Fachhochschule Bielefeld eine Vorreiterstellung.
Gleichstellung	§ 7	<p>(1a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren Der Frauenanteil an Professuren soll im Zeitraum 2011–2013 von derzeit 29 % auf mindestens 30 % angehoben werden. Zur Verbesserung der Chancen von Wissenschaftlerinnen bei der Besetzung von Professuren ist beabsichtigt, das Lehrbeauftragtenprogramm für Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, aus Mitteln des Strukturfonds und des Haushalts fortzuführen. Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.</p> <p>(1b) Frauenförderpläne Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.</p> <p>(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren Die Hochschule plant, im Fachbereich Ingenieurwissenschaften und Mathematik aus Mitteln des Strukturfonds eine Genderprofessur im Umfang von 0,5-Stellen für 2 Jahre einzurichten. Im Fachbereich Sozialwesen soll die Professur „Gesellschaftstheorien mit dem Schwerpunkt Genderstudies“ fortgeführt werden.</p> <p>(3) Steigerung des Frauenanteils an den Studierenden Im MINT-Bereich sind weibliche Studierende weiterhin unterrepräsentiert. Die Hochschule beabsichtigt, den Frauenanteil in diesem Bereich um 5 % zu steigern. Zur Nachwuchsgewinnung richtet sie das Angebot des Schülerlabors gendergerecht aus. Das Projekt „Unternehmenspatenschaften“, das Studentinnen Unternehmenskontakte und Praktika bietet, soll fortgeführt werden. Die Fachhochschule Bielefeld ist bereit, sich an der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern für den technischen Bereich an Berufskollegs und Gymnasien zu beteiligen (siehe § 4 Abs. 4), und verspricht sich davon eine Steigerung der Zahl weiblicher Studierender im MINT-Bereich.</p> <p>(4) Steigerung des Frauenanteils bei Promotionen Zur Förderung von Promovendinnen im MINT-Bereich ist vorgesehen, aus Mitteln des Strukturfonds 4 Qualifikationsstellen zur Verfügung zu stellen.</p> <p>(5) Besetzung von 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen Mindestens 40 % der Vertretungsprofessuren werden mit Frauen besetzt werden.</p> <p>(6) Vereinbarkeit von Familie und Beruf Die Hochschule bereitet gegenwärtig die Auditierung als „familienfreundliche Hochschule“ vor.</p> <p>(7) Einzelmaßnahmen Die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verbessern, ist ein wesentliches Ziel der Hochschule. Um dieses Ziel zu erreichen, ergreift sie verschiedene Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durch die Einführung eines flexiblen Arbeitszeitmodells, zunächst für die Verwaltung, werden individuelle Gestaltungsspielräume eröffnet. - Die Hochschule unterhält einen Betriebskindergarten. - Durch Qualitätsverbesserungsmittel finanziert, soll eine Kinderbetreuung für die Kinder von Studierenden weiterhin angeboten werden. - In den Schulferien ist außerdem eine Betreuung für Schulkinder vorgesehen. - Über das Angebot der Fachhochschule Bielefeld zur Vereinbarkeit von Familie und Studium informiert eine spezielle Broschüre.
<i>Hochschule Bochumw</i>		
Profil der Hochschule	§ 2	Die Einbeziehung des Gender Mainstreamings in die strategischen Planungen und die gelebte Hochschulkultur stärken und bereichern die Hochschule Bochum. Für die Entwicklung der Hochschule Bochum brauchen wir mehr Studentinnen in technischen Studiengängen und mehr Frauen in Lehre und Forschung.
Teilzeitstudiengänge	§ 4 (5)	Aufbauend auf den Erfahrungen der dualen Studiengänge wird die Hochschule Bochum auch reine Teilzeitstudiengänge anbieten. In diesen Fällen wird es für die Studierenden in jedem Semester wenigstens 2 Wochentage geben, an denen keine Veranstaltungen der Hochschule Bochum stattfinden. Welche beiden Wochentage das sind, liegt im Vorfeld fest, sodass eine verlässliche Planung möglich ist. Diese Variante richtet sich an Studierende, die in erheblichem Umfang neben dem Studium arbeiten müssen oder wollen, und an Studierende, die einen deutlichen Anteil ihrer persönlichen Zeit der Erziehung von Kindern bzw. der Pflege von Angehörigen widmen wollen oder müssen. Dabei wird eine Verlängerung der Studienzeit bis hin zur Verdopplung in Kauf genommen. Falls sich die persönlichen Lebensumstände ändern, ist ein Wechsel in den traditionellen Vollzeitstudiengang möglich.

<p>Gleichstellung</p>	<p>§ 7</p>	<p>(1) Steigerung des Frauenanteils an Professuren In den Jahren 2012–2013 werden an der Hochschule Bochum in Abhängigkeit von Mittelbereitstellungen aus Qualitätsverbesserungsmitteln, Förderprogrammen und dem Hochschulpakt 2 sowie durch altersbedingtes Ausscheiden zahlreiche Professuren neuberufen. Die Hochschule Bochum strebt an, 25 % der Stellen mit Frauen zu besetzen. Dazu werden Maßnahmen zur Gewinnung von Bewerberinnen ergriffen. Für Interessentinnen und Bewerberinnen im Bereich der Lehre wird spezifisches Informationsmaterial erstellt, u. a. zu den Bewerbungsmodalitäten an der Hochschule Bochum. Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt. Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.</p> <p>(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren Die Hochschule Bochum fordert Lehrende auf, Vorschläge und Ideen zur Integration von Gender-aspekten in Lehre und Forschung zu entwickeln. Die Hochschule Bochum bietet in Kooperation mit den Fachbereichen und zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen mindestens einmal jährlich Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema „Gender in Lehre und Forschung“ für Lehrende und andere Hochschulmitglieder und -angehörige an. Die Hochschule Bochum strebt die Einrichtung einer Professur/Teilzeitprofessur mit der (Teil-)Denomination „Gender & Diversity“ an.</p> <p>(3) Steigerung des Frauenanteils bei den Studierenden Neue interdisziplinäre Bachelor-Studienangebote sollen besonders Studieninteressentinnen ansprechen. Es werden Teilzeitstudiengänge eingerichtet. Besonders für Studierende mit Kindern bietet ein Teilzeitstudium ein realistisches Ausbildungspensum. Die Fachbereiche organisieren und führen Maßnahmen zur verstärkten Akquisition von Schülerinnen durch. Die bestehenden Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen (Girls´ Day, Roberta-Projekt usw.) werden verstetigt. Die Hochschule Bochum hat hierzu den Vertrag mit der Fraunhofer Gesellschaft zum Betrieb eines Roberta-Regio-Zentrums im Jahr 2010 verlängert. Es sind 2 Lösungen möglich: a) Ziel ist es, mindestens den entsprechenden Landesdurchschnitt an Studentinnen zu erreichen; b) alternativ legen die Fachbereiche Quoten für einen anzustrebenden Anteil an Studentinnen fest.</p> <p>(4) Steigerung des Frauenanteils bei Promotionen Die Hochschule Bochum will ihren Absolventinnen und Absolventen die Möglichkeit zu kooperativen Promotionen geben. Die Promotion qualifizierter Frauen wird verstärkt gefördert. Die Betreuerin oder der Betreuer der Hochschule Bochum erhält finanzielle Unterstützung pro Doktorandin in einem kooperativen Promotionsverfahren. Die Höhe des Zuschusses wird im Rahmen der jährlichen internen Haushaltsmittelverteilung beziffert.</p> <p>(5) Vertretungsprofessuren Die Hochschule Bochum strebt trotz nur geringer Anzahl die Erhöhung des Frauenanteils bei Vertretungsprofessuren an. Geeignete Kandidatinnen werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt. Bewerberinnen werden gezielt angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert. 2 Vertretungsprofessuren, die mit Frauen besetzt werden können, werden bezuschusst. Die Höhe der Zuschüsse wird im Rahmen der jährlichen internen Haushaltsmittelverteilung beziffert.</p> <p>(6) Vereinbarkeit von Familie und Beruf Die Hochschule Bochum hat im April 2008 das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ erhalten. Die Re-Auditierung ist 2011 erfolgreich durchgeführt worden. Der Großteil der festgelegten Maßnahmen ist bereits umgesetzt und verstetigt. Weitere familiengerechte Maßnahmen sollen aus den Erfahrungen der Re-Auditierung entwickelt werden. So wird es auch künftig verschiedene Teilzeitarbeitsmodelle geben. Für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung besteht eine unbefristete Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit. Bei den wissenschaftlich Beschäftigten gibt es individuelle Lösungen. Telearbeit wird für alle angeboten und genutzt. Die Kinderbetreuung für die Studierenden wird mit der Kindertagesstätte des AKAFÖ (Studentenwerk Bochum) unterstützt. Kinder ab 6 Monaten werden ggf. durch eine Elterninitiative der benachbarten Ruhr-Universität Bochum) betreut. Zusätzlich bietet die Hochschule Bochum eine Kinderferienbetreuung an. Zur weiteren Unterstützung ihrer Beschäftigten und Studierenden bei familiären Aufgaben hat die Hochschule Bochum einen Vertrag mit einem Dienstleister geschlossen, der auf Kosten der Hochschule Bochum in Fragen der Kinderbetreuung berät, Betreuungsplätze vermittelt und in Fragen der Seniorenpflege berät.</p> <p>(7) Qualifizierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses Zur Unterstützung wissenschaftlicher Laufbahnen werden geeignete Studentinnen in Masterstudiengängen von den Fachbereichen besonders gefördert. Zu diesem Zweck können etwa Fortbildungskosten bezuschusst werden. Es wird angestrebt, Studentinnen verstärkt in solche Abschlussarbeiten einzubinden, die zu Drittmittelprojekten führen können. Damit erhalten die Absolventinnen die Möglichkeit einer Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin. Die Hochschule Bochum stellt dafür den Antrag stellenden Bereichen zusätzliche Mittel zur Verfügung. Die Höhe der Zuschüsse wird im Rahmen der jährlichen internen Haushaltsmittelverteilung beziffert.</p> <p>(8) Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten Das Präsidium stellt für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten jährlich Mittel zur Verfügung. Die Höhe des Zuschusses wird im Rahmen der jährlichen internen Haushaltsmittelverteilung beziffert.</p> <p>Zentrales Ziel in diesem Handlungsfeld: Steigerung des Frauenanteils in den Bereichen der Hochschule Bochum, in denen sie noch unterrepräsentiert sind.</p>
-----------------------	------------	--

Hochschule Bonn-Rhein-Sieg		
Gleichstellung	§ 7	<p>(1) a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren. Die Bestandsaufnahme und Analyse der vorhandenen Professuren in Bezug auf den Professorinnenanteil hat ergeben, dass derzeit 25% der Stellen mit Professorinnen besetzt sind. Im Betrachtungszeitraum sind 25 Stellen zu besetzen. Hiervon sollen mehr als 50% (13 Stellen) mit Frauen besetzt werden, um so den Professorinnenanteil im Betrachtungszeitraum auf 30% zu erhöhen. Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.</p> <p>b) Frauenförderpläne Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Frauenförderpläne nach Abs. 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.</p> <p>(2) Besetzung von mindestens 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen Die Hochschule strebt weiterhin eine Steigerung des Anteils der mit Frauen zu besetzenden Vertretungsprofessuren von mindestens 40% an.</p> <p>(3) Vereinbarkeit von Familie und Beruf Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden auf der Basis des Audits der Hertie-Stiftung fortgeführt.</p> <p>(4) Einzelmaßnahmen Die Hochschule wird die Gleichstellung sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch geeignete Einzelmaßnahmen fördern: - Ferienfreizeit Try It für Hochschulkinder in den Oster- und Herbstferien - „Komm mach MINT“-Projekt in der Gleichstellungsstelle - Roberta-Zentrum - Beteiligung am zdi Schülerlabor - Genderveranstaltungsreihe</p>
Fachhochschule Dortmund		
Gleichstellung	§ 7	<p>Die FH Dortmund stattet das Gleichstellungsbüro gemäß dem Frauenförderplan angemessen mit Personalstellen aus. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten wird durch weitere Mittelbereitstellung mindestens im bisherigen Umfang unterstützt.</p> <p>(1) a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung. Die Hochschule ist bestrebt, im Vertragszeitraum die tatsächlichen Ernennungen von Professorinnen deutlich zu steigern.</p> <p>b) Frauenförderpläne Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.</p> <p>(2) Festschreibung von Netzwerkprofessuren Die an der FH Dortmund bestehenden Netzwerkprofessuren werden weitergeführt und evtl. ausgebaut.</p> <p>(3) Besetzung von 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen Die im Berichtszeitraum einzurichtenden Vertretungsprofessuren sollen nach Möglichkeit so besetzt werden, dass eine annähernd paritätische Besetzung erreicht wird. Voraussetzung hierfür ist, dass die Bewerbungssituation den Kommissionen eine Auswahlmöglichkeit nach fach-inhaltlichen Kriterien erlaubt.</p> <p>(4) Vereinbarkeit von Familie und Beruf Die Fachhochschule hat im März 2011 die Re-Auditierung zur familiengerechten Hochschule durch die berufundfamilie gGmbH erfolgreich durchlaufen. Für den Auditierungszeitraum 2011–2014 wurde eine Zielvereinbarung abgeschlossen, die die Umsetzung eines Zielkatalogs vorsieht (wie z. B. Einrichtung einer festen „audit-AG“, eine Bedarfsanalyse zur Zufriedenheit der Beschäftigten mit dem bestehenden Arbeitszeitmodell, Informationsveranstaltungen über die Möglichkeiten zur Gestaltung der Arbeit von zu Hause, in einer Führungswerkstatt wird das Thema Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie als Querschnittsthema aufgenommen, es wird ein Leitfaden für die Themen der Vereinbarkeit erstellt usw.).</p>

Fachhochschule Düsseldorf		
Profil der Hochschule	§ 2	Die Hochschule fördert die Wahrnehmung und Anerkennung der Vielfalt von Personen, deren Kulturen, Erfahrungen, Interessen, Kompetenzen und der familiären Lebensformen und -verläufe. Sie postuliert den Grundsatz der Chancengleichheit für ihre Hochschulangehörigen.
Gleichstellung	§ 7	<p>(1) a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren Die Hochschule strebt eine Steigerung des Professorinnenanteils an. Der Anteil der C-besetzten Professorinnen liegt bei 15 %, der Anteil der seit Einführung der W-Besoldung berufenen Professorinnen liegt bereits bei 34 %, sodass ihr Gesamtanteil bei 21 % liegt. Es wird angestrebt, diesen Anteil im Vereinbarungszeitraum auf 25 % zu steigern. Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.</p> <p>b) Frauenförderpläne Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Frauenförderpläne nach Abs. 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.</p> <p>(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren Die erfolgreiche nebenberufliche Drittelprofessur mit dem Lehrgebiet „Gender Media Design“ im Fachbereich Design wurde in eine unbefristete halbe hauptamtliche Stelle umgewandelt. Im Vereinbarungszeitraum wird diese Stelle aufrechterhalten.</p> <p>(3) Besetzung von mindestens 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen Der Anteil der Frauen an den Vertretungsprofessuren beträgt aktuell 53 % (Stand: Juli 2011). Die Fachhochschule Düsseldorf strebt an, einen Anteil von 50 % zu halten.</p> <p>(4) Vereinbarkeit von Familie und Beruf Die Fachhochschule Düsseldorf ist seit August 2011 als familiengerechte Hochschule bei der Hertie-Stiftung zertifiziert. Bis 2013 soll das folgende Maßnahmenbündel umgesetzt werden: Einführung der flexiblen Arbeitszeit, Entwicklung eines Zahlenspiegels zum Controlling der Maßnahmen, Aufbau von Internet- und Intranetseiten rund um das Thema familiengerechte Hochschule, Angebote zum Thema Work-Life-Balance in den Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der Hochschule sowie Ausbau eines Familienbüros als Servicestelle für das Thema Familie und Kind und Pflege und Betreuung von Angehörigen.</p> <p>(5) Einzelmaßnahmen Weiterhin konnte seit 2009 erreicht werden, dass in 4 der 7 Fachbereiche Frauen Mitglied der Dekanate sind. 2011 wurden 2 Dekaninnen gewählt. Dieser Prozess soll bei Neubesetzungen von Dekanaten fortgesetzt werden. In Leitungsfunktionen der Verwaltung (Dezernats-, Team- und Stabstellenleitungen) wird ein Frauenanteil von 50 % angestrebt. Dazu soll mindestens eine weitere Dezernatsleitung mit einer Frau besetzt und bei der Auswahl der Teamleitungen auf diese Quote hingewirkt werden.</p>
Westfälische Hochschule		
Teilzeitstudiengänge	§ 4 (5)	Darüber hinaus sollen Teilzeitstudiengänge angeboten werden, die der Lebensrealität vieler Studierender besser gerecht werden.
Gleichstellung	§ 7	<p>(1) Steigerung des Frauenanteils an Professuren Die Fachhochschule Gelsenkirchen bemüht sich, die Zahl der Berufungen von Professorinnen um 15 % zu erhöhen (Bezugsgröße: 2008). Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich Gleichstellung.</p> <p>Frauenförderpläne Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.</p> <p>(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren Netzwerkprofessorin der Fachhochschule Gelsenkirchen ist Vizepräsidentin Prof. Dr. Hansen. Die Gender-Denomination dieser Professur bleibt erhalten.</p> <p>(3) Besetzung von 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen Die Fachhochschule Gelsenkirchen setzt sich zum Ziel, 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen zu besetzen.</p> <p>(4) Vereinbarkeit von Familie und Beruf Die Fachhochschule Gelsenkirchen behält die flexiblen Arbeitszeitmodelle bei. Der Vertrag der Fachhochschule Gelsenkirchen mit dem Kinderhaus Rasselbande e.V. legt die Betreuung von 9 Kindern von Beschäftigten und Studierenden der Fachhochschule Gelsenkirchen im Alter von 4 Monaten bis 6 Jahren fest. Die Betreuung erfolgt im Kinderhaus Rasselbande am Standort Gelsenkirchen und am Standort Recklinghausen. Entsprechend geänderter Bedarfslagen werden jährlich im Januar neue Betreuungszahlen verhandelt.</p>

<i>Hochschule für Gesundheit</i>		
Gleichstellung	§ 7	<p>(1) Steigerung des Frauenanteils an Professuren und Frauenförderpläne a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren Die genannte Bezugsgröße – Ernennungen in 2008 – ist für die Hochschule für Gesundheit wegen des Gründungszeitpunkts, dem 01.11.2009, nicht anzusetzen. Unter Berücksichtigung der möglichen Bezugsgröße der Hochschule, der Zahl der bisherigen Ernennungen, stellt sich die Quotierung wie folgt dar: Zum Berichtszeitpunkt wurden 8 Professorinnen und 4 Professoren ernannt. Damit liegt der Anteil der weiblichen Besetzung von Professuren bei 66 %. Eine weitere Steigerung der Frauenquote ist nicht vorgesehen. Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.</p> <p>b) Frauenförderpläne Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt.</p> <p>(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren Die Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren ist an der Hochschule im Vereinbarungszeitraum nicht vorgesehen.</p> <p>(3) Besetzung von 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen Derzeit sind keine Vertretungsprofessuren besetzt. Da sich die Hochschule während des Vereinbarungszeitraums noch im Aufbau befinden wird, können zum jetzigen Zeitpunkt noch keine Aussagen über Vertretungsprofessuren gemacht werden.</p> <p>(4) Vereinbarkeit von Familie und Beruf Die hsg hat als kleinere Hochschule intern nur begrenzte Möglichkeiten und Ressourcen, um Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie umzusetzen. Daher baut die hsg enge Netzwerke zu anderen Bochumer Hochschulen auf, um Projekte in Kooperation zu initiieren bzw. von bestehenden Angeboten profitieren zu können. Innerhalb der Hochschule umsetzbare Möglichkeiten, wie flexible Arbeitszeitregelungen, Berücksichtigung entsprechender Räumlichkeiten (Kinderbetreuung) bei der Neubauplanung etc. werden bereits jetzt von der hsg umgesetzt.</p>
<i>Hochschule Hamm-Lippstadt</i>		
Profil der Hochschule	§ 2	Die Hochschule verfolgt das Ziel, ein aktives Diversity Management, nicht nur bezogen auf die Herkunft, sondern auch bezogen auf die unterschiedlichen Wissensstände aller Studierenden, umzusetzen. Ziel ist es, alle Bevölkerungsschichten und -gruppen vermehrt an ein ingenieurwissenschaftliches Studium heranzuführen und die Absolvent/-innenquote zu steigern.
Angebote für „non-traditional students“	§ 4 (3)	Mit dem Bachelorstudiengang Mechatronik bietet die HSHL bereits einen dualen Studiengang an. Die HSHL plant, weitere duale Studiengänge in 2 verschiedenen Ausprägungen aufzubauen. Bei der ersten Variante wird neben dem Studium eine Ausbildung in einem Partnerunternehmen absolviert. Bei der zweiten Variante finden in einem Partnerunternehmen während der vorlesungsfreien Zeit und in den Praxisphasen Praktika und das Anfertigen von Projektarbeiten statt. Bei beiden Varianten steht also die praxisnahe Ausgestaltung des Studiums im Vordergrund, die die Studierenden optimal auf das spätere Berufsleben vorbereiten soll. Die konkreten Planungen hinsichtlich der neuen Studiengänge sind bereits so weit fortgeschritten, dass Arbeitstitel und Zielgruppen bereits feststehen: Einer der 2 geplanten Studiengänge trägt den Arbeitstitel „Fügetechnik“, der andere den Titel „Licht und Gestaltung“. Da der Anteil der weiblichen Studierenden in den angebotenen und geplanten technischen Fächern gesteigert werden soll, wurde insbesondere bei dem zuletzt genannten Arbeitstitel Wert darauf gelegt, dass Studientitel und -inhalte bei Frauen Interesse wecken. Der Studienstart ist für das Jahr 2013 geplant.
Gleichstellung	§ 7	<p>(1) Steigerung des Frauenanteils an Professuren Die HSHL strebt an, in der Laufzeit dieser ZLV 4 neue Professuren mit Frauen zu besetzen.</p> <p>(2) Steigerung des Frauenanteils an den Studierenden Die HSHL hat sich das Ziel gesetzt, die Anzahl der weiblichen Studierenden in MINT-Fächern von 103 (WS 2010/11) auf 150 weibliche Studierende im WS 2011/12 sowie auf 200 weibliche Studierende im WS 2012/13 zu steigern.</p> <p>(3) Vereinbarkeit von Familie und Beruf Die HSHL will ein flexibles Arbeitszeitmodell einführen, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können.</p> <p>(4) Einzelmaßnahmen Eine zwischen der Stadt Hamm und der Hochschule getroffene Kooperationsvereinbarung sieht vor, dass das städtische Familienbüro für alle familienbedingten Fragen (z. B. auch Suche nach Betreuungsplätzen für Kinder) den Studierenden und Hochschulangehörigen zur Verfügung steht. Die Hochschule plant die Einrichtung von Eltern-/Kinderzimmern in den Neubauten. Die HSHL ist eine Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. aus Bielefeld eingegangen, um erfolgversprechende Maßnahmen zur zielgruppenorientierten Ansprache insbesondere von jungen Frauen für technisch-naturwissenschaftliche Studiengänge auf den Weg zu bringen sowie die HSHL zu einer gendersensiblen Hochschule zu entwickeln.</p>

Fachhochschule Köln		
Profil der Hochschule	§ 2	Gleichstellung ist ein integraler Bestandteil von Lehre und Forschung. Daher sorgt die Fachhochschule Köln für eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an den Entscheidungsstrukturen in Lehre, Forschung und Verwaltung. Sie achtet auf die Vereinbarkeit von Studium und Familie bzw. von Beruf und Familie im Sinne einer familiengerechten Hochschule.
Teilzeitstudiengänge	§ 4 (4)	Die Fachhochschule Köln wird in den nächsten Jahren und in den Bereichen, in denen es realisierbar ist, ein Teilzeitstudium anbieten, um flexibler auf die Bedürfnisse von Studierenden mit beruflichen oder familiären Verpflichtungen eingehen zu können. Zur Umsetzung von Teilzeitangeboten wird die Fachhochschule Köln Organisationsstrukturen und mögliche generelle Studienverlaufspläne in einem fakultätsübergreifenden Projekt bis 2013 erarbeiten.
Gleichstellung	§ 7	<p>(1) Steigerung des Frauenanteils an Professuren (a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren Die Fachhochschule Köln hat das Ziel, bis 2013 den Anteil der neuberufenen Professorinnen, bezogen auf 2008, im Mittel um 15 % zu steigern. Zum 01.04.2008 waren an der Fachhochschule Köln 55 Professorinnen beschäftigt. In den Ingenieurwissenschaften wird eine überproportionale Steigerung angestrebt. Die Kennzahl „Anteil der weiblich besetzten Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich Gleichstellung.</p> <p>(b) Frauenförderpläne Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.</p> <p>(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren Die Fachhochschule Köln verfügt über 3 Professuren im Netzwerk Frauenforschung (Professorin für Zivil- und Sozialrecht, Professorin für Sozialpsychologie, Professorin für Gender und Design), die besetzt sind und im Vereinbarungszeitraum fortgeführt werden. Darüber hinaus sind dem Institut für Geschlechterstudien in der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften weitere 4 Professuren über den Vereinbarungszeitraum hinaus zugeordnet. Das Institut für Geschlechterstudien verknüpft die Ergebnisse der Frauenforschung und der Frauenprojektstudien mit den neueren Entwicklungen in der Geschlechterforschung.</p> <p>(3) Besetzung von 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen Vertretungsprofessuren, die für einen längeren Zeitraum als 1 Jahr besetzt werden sollen, werden grundsätzlich ausgeschrieben, um den Anteil an Bewerberinnen und die Anzahl der Vertretungsprofessorinnen kontinuierlich erhöhen zu können. Das hochschulinterne Programm zur Gewinnung von qualifizierten weiblichen Lehrbeauftragten in den Ingenieurwissenschaften wird im Vereinbarungszeitraum weitergeführt.</p> <p>(4) Vereinbarkeit von Familie und Beruf Die Fachhochschule Köln schließt in 2011 das „audit familiengerechte hochschule“ ab und wird die darin entwickelten Ziele und Maßnahmen ab dem Jahr 2012 schrittweise umsetzen. Zu den geplanten Maßnahmen gehören u. a.: Erweiterung der Teilzeitstudienangebote, Aufnahme der Vereinbarkeit von Studium und Familie in die Prüfungsordnungen, Berücksichtigung familiärer Belange in der Veranstaltungs- und Besprechungskultur, Verbesserung der Heimarbeitsmöglichkeiten, Einrichten eines zentralen „Familien-Service-Büros“, Sensibilisierung der Führungskräfte zum Thema „Vereinbarkeit von Studium/Arbeit mit Familie“, Optimierung des Informationsflusses zu familienbezogenen Themen, Möglichkeiten zum Angebot von flexibler Kinderbetreuung. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist weiterhin auch zentraler Bestandteil des Personalentwicklungskonzepts der Fachhochschule Köln.</p> <p>(5) Einzelmaßnahmen Die Fachhochschule Köln hat in den letzten Jahren bereits eine Reihe von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. von Familie und Studium eingeführt. Hierzu gehören u. a.: flexible Arbeitszeitgestaltung in der Hochschulverwaltung, Vertrauensarbeitszeit in den wissenschaftlichen Einrichtungen, Angebot eines VRS-Großkudentickets, Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche, Heimarbeitsmöglichkeiten, Gesundheitsmanagement, Kinderbetreuungsplätze in externen Kita-Einrichtungen für Studierende und Beschäftigte, Berücksichtigung von familiären Belangen bei Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, Still- und Wickelräume, mobile Spielkiste, Kinder-Ecke sowie Eltern-Kind-Arbeitszimmer, Dual Career Service für neuberufene Professorinnen. Die Einzelmaßnahmen werden in das Gesamtkonzept „Familiengerechte Hochschule“ integriert und im Vereinbarungszeitraum weiter durchgeführt.</p>

Fachhochschule Münster		
Profil der Hochschule	§ 2	Das Leitbild drückt das Selbstverständnis der Hochschule aus. Seine Umsetzung erfolgt auf allen Ebenen und in allen Handlungsfeldern. Ein kooperativer Führungsstil ist dabei Ausdruck unseres demokratischen Selbstverständnisses. Auf dieser Grundlage verfolgt die Hochschule im Bewusstsein ihrer sozialen Verantwortung 5 Maximen: Anwendungsnähe, Interdisziplinarität, Interkulturalität, Chancengleichheit und Serviceverpflichtung.
Gleichstellung	§ 7	<p>Wie im Leitbild festgehalten, erfährt die Hochschule die Verschiedenartigkeit der Menschen als Bereicherung. So betrachtet sie auch die Gleichberechtigung von Männern und Frauen als selbstverständliches Postulat und wird auch in Zukunft daran arbeiten, den Anteil der Frauen in geschlechtsparitätisch benachteiligten Bereichen der Hochschule zu erhöhen.</p> <p>(1a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren Die Hochschule hat bereits jetzt mit etwa 18 % einen überdurchschnittlichen Anteil von Professorinnen im Lehrkörper; sie wird diesen Anteil auch weiterhin erhöhen und sich bis zum Jahr 2013 für eine Erhöhung der Ernennungen gegenüber dem Basisjahr 2008 um 15 % einsetzen. Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.</p> <p>(1 b) Frauenförderpläne Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.</p> <p>(2) Steigerung des Frauenanteils an den Studierenden Der Frauenanteil unter den Studierenden beträgt aktuell schon 39,1 %; allerdings ist er in geschlechtsparitätisch benachteiligten Bereichen deutlich niedriger. Die Hochschule wird sich auch zukünftig anstrengen, diesen Wert deutlich zu verbessern. Die Hochschule wird ihre Bemühungen fortsetzen, Schülerinnen für ein Studium im MINT-Bereich zu interessieren. Als längerfristig wirksame Maßnahme soll die Ausbildung von Techniklehrer/-innen erfolgen, um frühzeitig das Interesse von weiblichen Studieninteressenten an diesen Fächern zu wecken.</p> <p>(3) Steigerung des Frauenanteils bei Promotionen Die Hochschule engagiert sich stark im Aufbau eines eigenen Promotionskollegs; hier baut sie ein spezielles Förderprogramm für Promovendinnen in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten auf.</p> <p>(4) Vereinbarkeit von Familie und Beruf Die Hochschule bietet Notfallbetreuungsangebote, die Studierenden und Beschäftigten mit Kindern eine Kinderbetreuung ermöglichen, falls aus Gründen des Studienverlaufs, aus Krankheitsgründen o. ä. die Betreuung nicht selbst durchgeführt werden kann. Daneben bietet die Hochschule zielgruppenorientierte Beratung in Problemsituationen; diese Beratung erfasst auch den Umgang mit psychischen und sozialen Umfeldbelastungen. Die Hochschule stellt in allen Gebäuden sicher, dass Mutter-Kind-gerechte räumliche Angebote vorgehalten werden (Wickelräume, Stillräume).</p>
Hochschule Niederrhein		
Teilzeitstudiengänge	§ 2	Die Hochschule Niederrhein wird in Zukunft verstärkt flexible Studienmodelle anbieten, die eine bessere Vereinbarkeit mit Familie und einer Berufstätigkeit erlauben oder aber auch eine fachliche Neuorientierung ermöglichen. Darüber hinaus wird die HN ihre starke bundesweite Stellung in den dualen Studiengängen konsequent ausbauen und entwickeln.
Gleichstellung	§ 7	<p>(1) a. Steigerung des Frauenanteils an Professuren Ende des Jahres 2008 betrug der prozentuale Anteil der Professuren, die mit Frauen besetzt waren, 17,7 % (36 von 203 Stellen waren mit Frauen besetzt). Bis zum Beginn des Jahres 2011 stieg der Frauenanteil auf 24 %, da es gelungen war, auf die Hälfte aller in den Jahren 2009 und 2010 zu besetzenden Stellen Frauen zu berufen (54 von 225 Stellen waren 2010 mit Frauen besetzt). Diese äußerst positive Entwicklung soll während der Geltungsdauer der Ziel- und Leistungsvereinbarungen IV fortgesetzt werden, mit dem Ziel, gut ein Viertel aller Professorenstellen mit Frauen zu besetzen. Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.</p> <p>b. Frauenförderpläne Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.</p> <p>(2) Besetzung von 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen Die geschlechterparitätische Besetzung der Vertretungsprofessuren wird angestrebt. Derzeit gibt es keine Vertretungsprofessur an der Hochschule Niederrhein.</p> <p>(3) Vereinbarkeit von Familie und Beruf Die Hochschule Niederrhein hat im Jahr 2010 das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ der berufundfamilie gGmbH verliehen bekommen. Im Rahmen der hierbei getroffenen Vereinbarungen wurden 2 Schwerpunkte für die Arbeit in den nächsten 3 Jahren festgelegt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verstärkung des Familienservices für Beschäftigte und Studierende - Gründung und Betrieb einer Kindertagesstätte am Campus Krefeld <p>Eine erneute Zertifikatserteilung für das Jahr 2013 wird angestrebt.</p>

(4) Einzelmaßnahmen

Steigerung des Studentinnen-Anteils in MINT-Fächern

Verteilt über die gesamte Hochschule besteht über viele Jahre hinweg ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zwischen weiblichen und männlichen Studierenden. In den technisch und wirtschaftswissenschaftlich orientierten Fachbereichen sind weibliche Studierende deutlich unterrepräsentiert. Um dies auszugleichen, haben die Fachbereiche ihre Anstrengungen deutlich erhöht. Alle Fachbereiche nehmen am Girls´ Day teil und gehen in die Schulen, um im Besonderen Mädchen anzusprechen. Die Einrichtung einer „Mädchen-Herbst-Uni“ ist in Planung.

Unterstützung bei der Kinderbetreuung

- Erstellung eines Kinderbetreuungsgesamtkonzeptes für die Hochschule Niederrhein
- Gewährleistung von Randzeitenbetreuung für Kinder
- Kinderferienprogramme
- Stundenweise Betreuungsangebote durch eine Tagesmutter am Campus Krefeld-Süd

Flexibilisierung der persönlichen Gestaltung des Arbeitsalltags

- Ausweitung der flexiblen Arbeitszeit auf alle Bereiche der Hochschule

Qualifizierung von Frauen für Führungsaufgaben

- Spezielle Seminar-, Workshop-, Fortbildungs- und Coachingangebote

Hochschule Ostwestfalen-Lippe

Gleichstellung

§ 7

(1a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren

Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.

In Abhängigkeit von den Mittelbereitstellungen sowie durch altersbedingtes Ausscheiden werden einige Professuren neuberufen. Die Hochschule OWL strebt an, möglichst viele dieser Stellen mit Frauen zu besetzen. Die Bestandsaufnahme und Analyse ergab, dass in den Jahren 2012–2017 insgesamt 17 Professuren frei werden und neu zu besetzen sind. Die Hochschule strebt an, auf mindestens 3 der neu zu besetzenden Stellen im Zeitraum 2012–2017 Frauen zu berufen, um damit den Anteil der Professorinnen auf 20 % zu erhöhen. Sie wird eine neue Berufsordnung verabschieden, in der die Aspekte der Gleichstellung in stärkeren Maße als bisher berücksichtigt werden.

(1b) Frauenförderpläne

Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt. Liegen zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung keine Förderpläne nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.

(2) Steigerung des Frauenanteils an den Studierenden

Die Steigerung des Frauenanteils in den MINT-Studiengängen ist ein besonderes Interesse der Hochschule OWL. Die Gleichstellungsbeauftragte erstellt einen Maßnahmenkatalog zur Gewinnung von Studentinnen in Ingenieurstudiengängen und unterstützt – in Zusammenarbeit mit dem Hochschulmarketing – die Fachbereiche bei der Umsetzung. Die Hochschule unterstützt die zdi-Aktivitäten in den Kreisen Lippe und Höxter zur Gewinnung von Studienanfängerinnen in den Ingenieurstudiengängen. Die Hochschule führt Hochschulmarketing-Maßnahmen speziell für Frauen durch. Insbesondere schafft sie Angebote für Schülerinnen am Girls´ Day und beteiligt sich an der Mädchen-Messe in Detmold und dem Frauenpowertag der Firma Phoenix Contact in Blomberg. Die Hochschule beteiligt sich am taste MINT OWL und wird mindestens einmal jährlich ein Potential-Assessment an der Hochschule anbieten. Sie finanziert das Arbeitsmaterial und stellt geschultes Personal.

(3) Steigerung des Frauenanteils der wiss. Mitarbeitenden

Die Hochschule ist bestrebt, den Frauenanteil der wiss. Mitarbeitenden bis 2013 zu steigern.

(4) Besetzung von Vertretungsprofessuren mit Frauen

Die Hochschule OWL ist bestrebt, den Frauenanteil bei den Vertretungsprofessuren zu steigern. Bei gleicher Qualifikation der Bewerber/-innen werden Frauen bevorzugt eingestellt.

(5) Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Hochschule unterstützt die Kinderbetreuungseinrichtung „Paulinchen“ am Standort Detmold.

Die Hochschule prüft bis Ende 2012 bedarfsgerechte Kinderbetreuungskonzepte für die Standorte Lemgo und Höxter. Bis Ende 2014 sollen die Kinderbetreuungskonzepte umgesetzt werden. Die Hochschule wird die Möglichkeit der Einführung alternierender Telearbeit bis Ende des Jahres 2012 prüfen und ggf. eine Dienstvereinbarung zu alternierender Telearbeit abschließen, mit der Zielsetzung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

Die Hochschule wird bis Mitte des Jahres 2012 ein Informationskonzept erstellen, um den Kontakt zu Beschäftigten während längerer Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufrechtzuerhalten und zu optimieren.

Hochschule Rhein-Waal		
Übergang Schule/ Hochschule	§ 4 (2)	Die Hochschule veranstaltet Tage der Offenen Tür, jeweils terminlich getrennt nach Campi. Sie beteiligt sich an der Studienorientierungswoche und am Girls´/Boys´ Day, darüber hinaus an hochschulübergreifenden Studienorientierungsaktivitäten wie z. B. studienwahl-nrw.de.
Gleichstellung	§ 7	<p>(1) Steigerung des Frauenanteils an Professuren Die Hochschule bemüht sich mit Nachdruck, einen hohen Anteil an Professorinnen zu berufen.</p> <p>(2) Besetzung von 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen Die Hochschule Rhein-Waal bemüht sich, 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen zu besetzen.</p> <p>(3) Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium Die Hochschule Rhein-Waal hat die Gleitzeit eingeführt, um selbst in der schwierigen Aufbauphase von Anfang an eine gewisse Flexibilität der Arbeitszeit zu ermöglichen. Sie wird im Vereinbarungszeitraum weitere Möglichkeiten der Flexibilisierung prüfen. Hinsichtlich der Kinderbetreuung steht die Hochschule von Anfang an in engem Kontakt mit dem Studentenwerk Düsseldorf und den Kommunen Kleve und Kamp-Lintfort.</p> <p>(4) Einzelmaßnahmen Die Hochschule Rhein-Waal arbeitet auch zukünftig mit einem Dienstleistungsunternehmen zusammen, das Studierenden und Bediensteten Kinderbetreuungsmöglichkeiten der unterschiedlichsten Arten vermittelt.</p>
Hochschule Ruhr-West		
Angebote für „non-traditional students“/ Diversity Management	§ 5 (3)	<p>Die Hochschule verpflichtet sich dazu, sicherzustellen, dass alle Menschen, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung die Angebote der Hochschule zum Studium oder zur Beschäftigung nutzen können. Die Teilnahme am CHE-Projekt „Vielfalt als Chance“ eröffnet der HRW den Zugriff auf umfangreiche Daten und aktualisierte Bedarfserhebungen. Darauf basierend können konkrete Maßnahmen geplant werden.</p> <p>Bisher steht die Entwicklung traditioneller Studiengänge im Fokus. Daneben sind erste duale Studiengänge errichtet worden, weitere duale Studiengänge sollen folgen, da die Wirtschaft großen Bedarf angemeldet hat. Erste Verträge mit der örtlichen Wirtschaft liegen vor. Qualitätssichernde Standards hierfür werden bis zum Ende des Wintersemesters 2012/13 erarbeitet.</p> <p>Die HRW wird Studiengänge auch als Teilzeitstudium anbieten. Die konkrete Entwicklung und Umsetzung wird spätestens zum Ende der Laufzeit der Zielvereinbarung im Rahmen der Zertifizierung als familienfreundliche Hochschule angestrebt. Die Ausgestaltung der Ideen erfolgt bereits mit Unterstützung durch die berufundfamilie gGmbH.</p> <p>Die HRW wendet sich in besonderem Maße an Studierende mit Migrationshintergrund. Um diese Zielgruppe in die Hochschule zu bringen, wird insbesondere mit der Stadt Bottrop modellhaft eine gemeinsame Strategie entwickelt. Im Hinblick darauf ist die Etablierung einer großen Heterogenität auch in der Professorenschaft Teil der Berufsstrategie. Der Erfolg der Maßnahmen wird durch regelmäßige Evaluationen überprüft.</p>
Gleichstellung	§ 8	<p>(1) Steigerung des Frauenanteils an Professuren und Frauenförderplan a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren Die Hochschule wird den Anteil von Frauen bei der Besetzung von Professuren so weit erhöhen, dass er in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf 50, in den MINT-Fächern auf 40 vom Hundert erhöht werden kann. Darüber hinaus wird ein Anteil von 50 % Frauen im gesamten wissenschaftlichen Bereich angestrebt. Dabei wird die Quote über die ganze Hochschule berechnet. Ein Ansatz von 50 % ist in den MINT-Fächern zwar unbestritten wünschenswert, jedoch noch nicht realistisch. Für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen dort wird angestrebt, dass die Quote pro Institut nicht unter 40 % beträgt. In Kombination mit einer expliziten Unterstützung von kooperativen Promotionen soll auf diese Weise der wissenschaftliche weibliche Nachwuchs gefördert werden.</p> <p>b) Frauenförderpläne Im Zielvereinbarungszeitraum werden die nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellenden Frauenförderpläne vorgelegt.</p> <p>(2) Einrichtung von Professuren mit Gender-Denomination Die HRW wird bis zum Ende der Laufzeit dieser Zielvereinbarung 2 Professuren mit einer entsprechenden Teildenomination ausgeschrieben haben.</p> <p>(3) Vereinbarkeit von Familie und Beruf Die Zertifizierung der HRW als familienfreundliche Hochschule ist angestoßen und wird voraussichtlich spätestens mit Ende des Jahres 2012 erfolgen. Beim Aufbau wird das Thema Familienfreundlichkeit für alle Bereiche mit bedacht. Realisiert ist schon das Angebot von flexiblen Arbeitszeitmodellen. Der Aufbau von Kinderbetreuungsnetzwerken wird im Gespräch mit den Städten erörtert. Konkrete Maßnahmen werden sich daraus ergeben. Die Kooperation mit einer Vermittlungs- und Beratungsagentur für Kinderbetreuungsmöglichkeiten ist bereits vertraglich vereinbart worden.</p> <p>(4) Einzelmaßnahmen Bei der Werbung von Studierenden wird die Zielgruppe „Frauen“ mit spezifischen Angeboten angesprochen. Ziel ist es, in jedem Studiengang einen Anteil von weiblichen Studierenden nicht unter 20 % zu haben. Für die betriebswirtschaftlichen Studiengänge wird eine gleichmäßige Verteilung der Geschlechter angestrebt.</p>
Übergang Schule/ Hochschule	§ 10 (3)	Es gibt feste Kontakte zu Arbeitsagenturen der umliegenden Städte (Mülheim, Bottrop, Oberhausen) und auch schon erste Verträge über Kooperationen. Neben dem inhaltlichen Austausch wurde bereits gemeinsam mit der Agentur für Arbeit in Oberhausen der Girls´Day organisiert. Eine weitere Intensivierung der gemeinsamen Zusammenarbeit wird angestrebt.

<i>Fachhochschule Südwestfalen</i>		
Gleichstellung	§ 7	<p>(1)a) Steigerung des Frauenanteils an Professuren Die Fachhochschule Südwestfalen strebt an, die Anzahl der Frauen bei neuberufenen Professuren bezogen auf das Jahr 2010 zu steigern. Die Kennzahl „Anteil weiblich besetzter Professuren“ ist der finanzwirksame Parameter der LOM für den Bereich der Gleichstellung.</p> <p>b) Frauenförderplan Im Zielvereinbarungszeitraum wird der nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz zu erstellende Frauenförderplan vorgelegt. Liegt zum Ende der Laufzeit dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung kein Förderplan nach Absatz 1 b) Satz 1 vor, wird der Ansatz der Zuschüsse für den laufenden Betrieb (Titel 685 10 131) im Haushaltsjahr 2014 um ein Tausendstel gekürzt.</p> <p>(2) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren Die Fachhochschule Südwestfalen verfügt über eine Professur im Netzwerk Frauenforschung NRW (Maschinenbau: Arbeitswissenschaft und Arbeitsorganisation unter besonderer Berücksichtigung frauenspezifischer Aspekte). Die Professur ist besetzt.</p> <p>(3) Besetzung von 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen Die Hochschule bemüht sich, 40 % der Vertretungsprofessuren mit Frauen zu besetzen.</p> <p>(4) Vereinbarkeit von Familie und Beruf Die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie stellt für die Fachhochschule Südwestfalen eine grundlegende Voraussetzung für die Chancengleichheit dar. Es ist geplant, in 2011 zu evaluieren, inwieweit der Bedarf für Studierende und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich einer Kinderbetreuung besteht. Es werden zudem Kontakte zu Kindergärten/Kindertagesstätten in der Nachbarschaft der Hochschule hergestellt, bei denen im Bedarf die Betreuung erfolgen kann. Die Hochschule wird sich der Akkreditierung als „Familienfreundliche Hochschule“ unterziehen.</p>
<i>Kunstakademie Düsseldorf</i>		
Gleichstellung	§ 4	Die Hochschule wird bei der Besetzung frei werdender Stellen ein verstärktes Augenmerk auf die Erhöhung des Frauenanteils legen. Diese Zielsetzung wurde bereits bei den zuletzt erfolgten Neubesetzungen von Professuren erfolgreich angegangen, da 60 % der Neuberufungen an Professorinnen ergingen. Es gelang so, den bisherigen Anteil der Professorinnen von 7 % auf 15 % zu steigern. Dieser Anteil soll weiter erhöht werden. Dies gilt auch für die zentralen künstlerischen Einrichtungen, wo der Frauenanteil derzeit 28 % beträgt. Zudem werden während der Laufzeit dieser Vereinbarung Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit der Arbeitsbedingungen erarbeitet.
<i>Kunsthochschule für Medien Köln</i>		
Gleichstellung	§ 5	Chancengleichheit, Nachhaltigkeit und eine familienfreundliche Infrastruktur sind die Voraussetzungen für die Entwicklung des Potentials einer Hochschule und ihrer Angehörigen. Die KHM fühlt sich diesen Zielen verpflichtet. Die Perspektive der Gleichstellung wird daher in alle Entscheidungsprozesse der Hochschule miteinbezogen. Seit 2005 ist der Anteil der Professorinnen leicht gestiegen, er liegt 2009 trotzdem nur bei 20 %. Um den Anteil der Professorinnen weiter zu erhöhen, wird die KHM in den kommenden 4 Jahren mindestens 50 % der frei werdenden Stellen mit Frauen besetzen. Durch die Professur Medien und Kulturwissenschaften (Gender) sind Gender Studies ein essentieller Bestandteil der Lehre an der KHM. Darüber hinaus strebt die Kunsthochschule für Medien an, Themen der Gender Studies in möglichst zahlreichen Lehrveranstaltungen zu behandeln. Zur Förderung der Gleichstellung stellt die Kunsthochschule für Medien jährlich Mittel in Höhe von zurzeit 10.000 Euro zur Verfügung. Diese Mittel werden für die laufende Arbeit des Gleichstellungsteams und zur Durchführung einzelner Projekte verwendet und auch weiterhin bereitgestellt. Die KHM wird im Kontakt mit den Gleichstellungsbeauftragten der Kölner Hochschulen an einem Beratungskonzept und Ideen für hochschulübergreifende, den Ressourcen der einzelnen Hochschulen entsprechende Kinderbetreuungsmöglichkeiten arbeiten. Um eine konsequente Umsetzung des Gender Mainstreamings in allen Entscheidungsprozessen und bei der Planung aller Maßnahmen zu gewährleisten, plant die KHM, die verschiedenen Gremien und Arbeitsbereiche der Hochschule für die Aufgaben des Gender Mainstreamings zu sensibilisieren und die damit verbundenen Strategien nachhaltig zu implementieren. Das Rektorat plant regelmäßige Informations-/Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Gender Mainstreaming, besonders für Führungskräfte.
<i>Hochschule für Musik und Tanz Köln</i>		
Gleichstellung	§ 6	Zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags nach § 3 Abs. 2 KunstHG setzt sich die Hochschule für Musik und Tanz Köln folgende Ziele: <ul style="list-style-type: none"> - Dank der positiven Bewertung unseres Gleichstellungskonzeptes geht die Hochschule davon aus, bis zu 3 von Bund und Ländern finanzierte Professuren mit Frauen als Vorgriffs- oder als Regelprofessuren zu besetzen. Ziel ist es, in den kommenden Jahren den Frauenanteil von bisher 28 % an der gesamten Professorenschaft deutlich zu erhöhen. Auch bei der Besetzung von Lehraufträgen soll auf Geschlechterparität geachtet werden. Besonderes Augenmerk wird dabei auf Fächer gelegt, in denen bisher Frauen unterrepräsentiert sind. - Der Anteil weiblicher Studierender entspricht an der Hochschule zahlenmäßig dem der männlichen Studierenden. Daher sind allgemeine Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender nicht erforderlich. Wohl aber ist es wichtig, in den oben genannten Fächern durch gezielte Förderung (Coaching, Seminare) die Erfolge von Frauen im späteren Berufsleben zu erhöhen, um möglichst durch Besetzung von Professuren mit Frauen der nachwachsenden Generation weibliche Vorbilder zu schaffen. - In den Modulen der neuen Bachelor- und Masterstudiengänge sind künftig als Wahlfächer Veranstaltungen im Bereich Genderkompetenz geplant, wie sie bereits in den Lehramtsstudiengängen angeboten werden. - Die Hochschule wird sich für eine angemessene Betreuung der Kinder von Studierenden und Beschäftigten einsetzen.

<i>Hochschule für Musik Detmold</i>		
Gleichstellung	§ 5	Die Hochschule wird ihr Profil als familienfreundliche Hochschule weiterentwickeln. Insbesondere soll Studierenden mit Kindern sowie Lehrenden und Verwaltungsmitgliedern mit Kindern ein ungehinderter Studienverlauf bzw. eine ungehinderte Wahrnehmung ihres Berufes an der Hochschule ermöglicht werden. Hierzu wird die Hochschule u. a. zum Sommersemester 2011 einen Musikkindergarten auf dem Campus mit 10 Plätzen für Kleinkinder unter 3 Jahren und 5 Plätzen für Kinder ab 3 Jahren errichten. Des Weiteren werden bereits jetzt räumliche Möglichkeiten für stillende Mütter (Stillraum) sowie für die Kinderpflege (Wickelraum) geschaffen. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt liegt der Anteil der Professorinnen insgesamt bei ca. 27,5 %, der weiblichen Lehrkräfte für besondere Aufgaben bei ca. 42 %. Im Verwaltungsbereich liegt der Anteil der Mitarbeiterinnen – mit Ausnahme der Laufbahn des Höheren Dienstes – bei deutlich über 50 %. Die Hochschule wird in den genannten Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, weitere geeignete Anstrengungen unternehmen, um auch dort einen dem Gesetzesauftrag des Landesgleichstellungsgesetzes entsprechenden Frauenanteil in Höhe von mindestens 50 % zu erreichen.
<i>Folkwang Universität der Künste</i>		
Gleichstellung	§ 6	Der Anteil von Frauen bei den Studierenden (inklusive Promovierenden) an der Folkwang Universität der Künste beträgt 53 Prozent. Bei Professuren und Lehraufträgen sowie beim künstlerisch/wissenschaftlichen Personal liegt der Anteil bei 28 Prozent. Die Folkwang Universität der Künste strebt an, diesen Anteil nachhaltig zu erhöhen. Des Weiteren wird die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie stärker gefördert. Es ist das Ziel, wie bisher allen Wünschen auf Teilzeitarbeit zu entsprechen, dabei jedoch Einschränkungen im Service und in der Erreichbarkeit zu vermeiden. Die Folkwang Universität der Künste wird in Zusammenarbeit mit dem Personalrat Strategien zur weiteren Verbesserung der Situation entwickeln. Hierzu werden Maßnahmen gehören, die den Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Familienpause erleichtern. Um Studierenden mit Kindern das Studium zu erleichtern, wird die Zusammenarbeit mit den örtlichen Trägern von Einrichtungen zur Kinderbetreuung mit dem Ziel intensiviert, spezielle Angebote für Kinder von Studierenden und Mitarbeitern zu schaffen.
<i>Robert Schumann Hochschule Düsseldorf</i>		
Gleichstellung	§ 5	Durch die im Rahmenplan zum Frauenförderplan vom 02.05.2001 zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf geregelten Maßnahmen und im Hinblick auf die dort definierten Ziele ist die Hochschule bestrebt, bei gleicher Eignung den Frauenanteil in der Lehre deutlich zu erhöhen. Besonderes Augenmerk wird dabei auf Fächer gelegt, in denen bislang Frauen unterrepräsentiert sind (z. B. im Institut für Musik und Medien). Derzeit beträgt der Frauenanteil bei den haupt- und nebenberuflichen Professorinnen und Professoren 19,15 %, bei den Lehrbeauftragten 26,0 %, bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben 40 %. Der Anteil der Frauen in der Verwaltung liegt bereits über 50 %. Des Weiteren soll durch verstärkte Kooperation der Hochschulleitung mit der Gleichstellungsbeauftragten sowie durch Information in Hochschulgremien zu diesem Thema die generelle Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb der Hochschule als Aufgabenstellung vertieft und als Strategemaßnahme gefördert werden. Die Hochschule strebt eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium an. Ziel ist es, im Bereich der Informations- und Kommunikationspolitik den internen und externen Informationsservice der Hochschule zum Thema Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie zu optimieren. Die Hochschule wird hier entsprechend geeignete Maßnahmen treffen. Der Service für Familien sowie Informationen über Betreuungsplätze für Kinder verschiedener Altersgruppen soll künftig besser vermittelt werden. Zudem soll die Informations- und Kommunikationspolitik für Hochschulmitglieder mit pflegebedürftigen Angehörigen durch entsprechende Maßnahmen verbessert werden. Im Sinne einer familienfreundlichen Hochschule soll die Einrichtung eines kindgerechten Campus gefördert werden. Im Verwaltungsvollzug sollen flexible Teilzeitregelungen sowohl in Bezug auf die Reduzierung als auch bei der Aufstockung von Arbeitszeiten (sofern haushaltsrechtlich darstellbar) auch in höheren Funktionen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter verbessern. Darüber hinaus soll die Akzeptanz von Elternzeit im Allgemeinen, aber auch speziell für Lebenspartner bzw. Väter – auch in Führungspositionen – in der Verwaltung und im künstlerischen Bereich der Hochschule thematisiert bzw. gefördert werden.
<i>Kunstakademie Münster</i>		
Gleichstellung	§ 5	Die Hochschule wird auch weiterhin auf der Grundlage des ständig fortzuschreibenden Frauenförderplans versuchen, den Anteil von Frauen zu erhöhen. Konkret wird während der Laufzeit der Zielvereinbarung versucht, den Anteil von Professorinnen auf über 30 % zu steigern, was der Hochschule in diesem Bereich eine Spitzenposition verschaffen würde. Insbesondere im Bereich der Werkstätten wird versucht, den Anteil der künstlerisch-technischen Lehrerinnen und Lehrer zu erhöhen, da hier aufgrund der traditionell handwerklich ausgerichteten Inhalte Frauen deutlich unterrepräsentiert sind. Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sieht es die Hochschule als Aufgabe, durch Schaffung entsprechend flexibler und individueller Arbeitszeitformen spürbare Ergebnisse zu erzielen. Außerdem wird durch eine gemeinsame Aktion der Hochschulen am Standort Münster, dem Studentenwerk Münster und der Stadt Münster versucht, zusätzliche Betreuungsplätze für Hochschulmitglieder dadurch zu schaffen, dass im Zuge der Baumaßnahmen des Studentenwohnheims Boeselager Straße eine neue Kita entsteht, in der 3 U-3-Gruppen und eine altersgemischte Gruppe mit insgesamt 50 Kindern betreut werden.

Tab. ergänzend zu C Kap. 3.4.3: Diskriminierungserfahrungen nach Geschlecht und Fächern

Diskriminierung nach Geschlecht und Fächern	Professorinnen				Professorinnen				Gesamt (n = 367)	
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (n = 126)	Sprach- und Kulturwissenschaften (n = 83)	Mathematik, Naturwissenschaften (n = 52)	Ingenieurwissenschaften (n = 39)	Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften (n = 24)	Kunst, Kunstwissenschaften (n = 33)	Sport (n = 4)	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (n = 6)	Häufigkeit	Prozent
	Prozent				Prozent					
Nein, noch nie	54,0%	57,8%	51,9%	66,7%	62,5%	69,7%	50,0%	83,3%	214	58,3%
<i>Diskriminierung erlebt. Ja, aufgrund von ...</i>										
Geschlecht	23,8%	25,3%	40,4%	23,1%	29,2%	6,1%	0,0%	0,0%	90	24,5%
Alter	18,3%	20,5%	19,2%	10,3%	8,3%	12,1%	50,0%	16,7%	63	17,2%
Elternschaft	14,3%	9,6%	15,4%	2,6%	8,3%	12,1%	0,0%	0,0%	41	11,2%
Herkunft	4,0%	6,0%	3,8%	5,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	14	3,8%
Wissenschaftlicher Schulbildung	3,2%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6	1,6%
Religion	0,0%	3,6%	0,0%	0,0%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%	5	1,4%
Weltanschauung/ politischer Ansichten	1,6%	1,2%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4	1,1%
Behinderung	0,8%	0,0%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2	0,5%
Krankheit	0,0%	0,0%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1	0,3%
Sexueller Orientierung	0,0%	0,0%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1	0,3%
Hautfarbe	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1	0,3%
Anderem	5,6%	8,4%	0,0%	0,0%	8,3%	15,2%	0,0%	0,0%	21	5,7%

Diskriminierung nach Geschlecht und Fächern	Professoren				Professoren				Gesamt (n = 1.171)	
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (n = 279)	Sprach- und Kulturwissenschaften (n = 135)	Mathematik, Naturwissenschaften (n = 260)	Ingenieurwissenschaften (n = 352)	Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften (n = 35)	Kunst, Kunstwissenschaften (n = 80)	Sport (n = 19)	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (n = 11)	Häufigkeit	Prozent
	Prozent				Prozent					
Nein, noch nie	71,0%	72,6%	83,8%	81,8%	80,0%	80,0%	73,7%	72,7%	916	78,2%
<i>Diskriminierung erlebt. Ja, aufgrund von ...</i>										
Geschlecht	14,7%	11,9%	5,8%	7,1%	11,4%	11,3%	5,3%	0,0%	111	9,5%
Alter	11,1%	7,4%	5,0%	6,3%	2,9%	3,8%	15,8%	27,3%	86	7,3%
Herkunft	2,2%	3,7%	1,5%	2,0%	2,9%	1,3%	0,0%	9,1%	25	2,1%
Elternschaft	1,1%	0,7%	1,5%	0,6%	2,9%	1,3%	0,0%	0,0%	12	1,0%
Religion	2,2%	1,5%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9	0,8%
Wissenschaftlicher Schulbildung	0,4%	2,2%	0,8%	0,3%	2,9%	1,3%	0,0%	0,0%	9	0,8%
Weltanschauung/ politischen Ansichten	1,4%	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6	0,5%
Behinderung	0,7%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3	0,3%
Sexueller Orientierung	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1	0,1%
Anderem	3,9%	5,2%	2,7%	4,3%	2,9%	2,5%	5,3%	0,0%	44	3,8%

Quelle: Online-Befragung, Frage 30: „Haben Sie sich schon einmal in einem Berufungsverfahren aufgrund einer der folgenden Kriterien diskriminiert gefühlt?“ (Mehrfachnennungen möglich. Tabelle berücksichtigt ausschließlich Antworten, die über Diskriminierung berichten).

Tab. ergänzend zu C Kap. 3.7: Förderliche Faktoren auf dem Weg zur Professur nach Fächern und Geschlecht

Förderliche Faktoren nach Geschlecht und Fächern

	Professorinnen				Professorinnen				Gesamt (n = 371)	
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (n = 129)	Sprach- und Kulturwissenschaften (n = 85)	Mathematik, Naturwissenschaften (n = 55)	Ingenieurwissenschaften (n = 39)	Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften (n = 22)	Kunst, Kunstwissenschaften (n = 31)	Sport (n = 4)	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (n = 6)		
	Prozent				Prozent				Häufigkeit	Prozent
Netzwerke und Kontakte zu anderen WissenschaftlerInnen, Beziehungen	34,1%	38,8%	23,6%	30,8%	36,4%	25,8%	50,0%	50,0%	123	33,2%
Förderung durch Doktorvater/-mutter, ProfessorInnen, BetreuerInnen, Mentoring	27,9%	32,9%	32,7%	23,1%	27,3%	16,1%	25,0%	66,7%	107	28,8%
Hohe Selbstmotivation: Eigeninitiative, Selbstständigkeit, Ehrgeiz, Engagement	24,0%	12,9%	20,0%	23,1%	13,6%	16,1%	25,0%	50,0%	74	19,9%
Unterstützung durch PartnerIn/Familie/privates Umfeld	18,6%	25,9%	14,5%	0,0%	13,6%	12,9%	75,0%	16,7%	65	17,5%
Hohe fachliche/wissenschaftliche Leistung, Fachwissen/Qualifikation	14,0%	10,6%	18,2%	23,1%	22,7%	6,5%	0,0%	0,0%	53	14,3%
Hohe Selbstorganisation: Ausdauer, Beharrlichkeit, Durchhaltevermögen, Disziplin, Frustrationstoleranz	18,6%	10,6%	10,9%	12,8%	22,7%	3,2%	0,0%	0,0%	50	13,5%
Unterstützung von Vorgesetzten und KollegInnen (außerhalb und innerhalb der Uni)/kollegiales Umfeld	14,0%	9,4%	12,7%	7,7%	22,7%	3,2%	50,0%	16,7%	45	12,1%
Internationales Arbeiten und internationaler Austausch/Auslandsaufenthalte	9,3%	11,8%	12,7%	15,4%	27,3%	9,7%	0,0%	0,0%	44	11,9%
Erfolgreiche Publikationen	16,3%	9,4%	7,3%	5,1%	13,6%	6,5%	25,0%	16,7%	42	11,3%
Außerhochschulischer beruflicher Erfolg/praktische Arbeitserfahrungen	7,8%	5,9%	10,9%	28,2%	4,5%	22,6%	0,0%	0,0%	40	10,8%
Persönlichkeitsfaktoren: Originalität, Offenheit, Kommunikationsfähigkeit, soziale Kompetenz	10,1%	12,9%	16,4%	7,7%	0,0%	9,7%	0,0%	0,0%	39	10,5%
Erfolg und Erfahrung in der Lehre	7,8%	5,9%	9,1%	17,9%	0,0%	25,8%	25,0%	0,0%	36	9,7%

	Professoren				Professoren				Gesamt (n = 1.127)	
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozial- wissenschaften (n = 259)	Sprach- und Kulturwissen- schaften (n = 147)	Mathematik, Naturwissen- schaften (n = 249)	Ingenieur- wissen- schaften (n = 343)	Humanmedizin, Gesundheits- wissenschaften (n = 32)	Kunst, Kunstwissen- schaften (n = 69)	Sport (n = 17)	Agrar-, Forst- und Ernäh- rungswissen- schaften (n = 11)	Häufigkeit	Prozent
Netzwerke und Kontakte zu anderen WissenschaftlerInnen, Beziehungen	25,9%	28,6%	26,1%	26,2%	21,9%	21,7%	23,5%	54,5%	296	26,3%
Hohe fachliche/wissenschaftliche Leistung, Fachwissen/Qualifikation	17,0%	25,9%	17,7%	17,5%	15,6%	23,2%	17,6%	18,2%	212	18,8%
Erfolgreiche Publikationen	22,8%	21,1%	21,3%	14,9%	9,4%	7,2%	35,3%	18,2%	210	18,6%
Förderung durch Doktorvater/-mutter, ProfessorInnen, BetreuerInnen, Mentoring	16,6%	19,0%	22,5%	16,9%	21,9%	5,8%	23,5%	18,2%	202	17,9%
Außerhochschulischer beruflicher Erfolg/ praktische Arbeitserfahrungen	14,3%	5,4%	7,6%	25,4%	3,1%	30,4%	0,0%	0,0%	173	15,4%
Persönlichkeitsfaktoren: Originalität, Offenheit, Kommunikationsfähigkeit, soziale Kompetenz	16,2%	14,3%	10,4%	12,8%	15,6%	23,2%	11,8%	18,2%	158	14,0%
Hohe Selbstmotivation: Eigeninitiative, Selbstständigkeit, Ehrgeiz, Engagement	17,4%	8,8%	10,8%	14,9%	18,8%	14,5%	5,9%	9,1%	154	13,7%
Internationales Arbeiten und internationaler Austausch/Auslandsaufenthalte	12,4%	9,5%	18,5%	9,3%	18,8%	13,0%	5,9%	18,2%	142	12,6%
Hohe Selbstorganisation: Ausdauer, Beharrlichkeit, Durchhaltevermögen, Disziplin, Frustrationstoleranz	15,8%	8,8%	11,6%	9,9%	15,6%	7,2%	29,4%	0,0%	132	11,7%
Erfolg und Erfahrung in der Lehre	13,5%	8,2%	9,6%	12,0%	6,3%	15,9%	5,9%	0,0%	126	11,2%
Fleiß/Leistungsbereitschaft/harte Arbeit	11,6%	10,9%	11,6%	6,7%	15,6%	10,1%	11,8%	18,2%	114	10,1%
Erfolg/Erfahrung in der Forschung	7,3%	8,2%	12,0%	10,8%	3,1%	7,2%	0,0%	9,1%	105	9,3%

Quelle: Online-Befragung, Frage 43: „Bitte nennen Sie uns die drei wichtigsten förderlichen Faktoren in Ihrer wissenschaftlichen Laufbahn“ (offene Frage, Mehrfachnennungen möglich. In der Tabelle sind die zwölf am häufigsten genannten Antworten enthalten, sortiert nach Rangfolge insgesamt).

Tab. ergänzend zu C Kap. 3.8: Hinderliche Faktoren auf dem Weg zur Professur nach Fächergruppen und Geschlecht

Hinderliche Faktoren nach Geschlecht und Fächern	Professorinnen				Professorinnen				Gesamt (n = 368)	
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (n = 130)	Sprach- und Kulturwissenschaften (n = 82)	Mathematik, Naturwissenschaften (n = 56)	Ingenieurwissenschaften (n = 37)	Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften (n = 23)	Kunst, Kunstwissenschaften (n = 31)	Sport (n = 3)	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (n = 6)		
	Prozent				Prozent				Häufigkeit	Prozent
(Vereinbarkeit mit) Familie/Kinder/Partnerschaft	26,9%	22,0%	37,5%	29,7%	47,8%	9,7%	33,3%	33,3%	102	27,7%
Fehlende Unterstützung durch Doktormutter/-vater, Vorgesetzte/schlechtes Mentoring	10,8%	19,5%	19,6%	24,3%	26,1%	6,5%	0,0%	16,7%	59	16,0%
Charaktereigenschaften: introvertiert, nicht durchsetzungsfähig, nicht belastbar, mangelnder Ehrgeiz	17,7%	19,5%	12,5%	16,2%	4,3%	6,5%	66,7%	0,0%	57	15,5%
Hindernisse persönlicher Art	8,5%	22,0%	10,7%	18,9%	17,4%	29,0%	0,0%	16,7%	56	15,2%
Keine Netzwerke, wenig Kontakte/isoliertes Arbeiten	13,8%	19,5%	14,3%	13,5%	8,7%	12,9%	33,3%	16,7%	55	14,9%
Das „falsche“ Geschlecht/Frauenförderung	12,3%	13,4%	12,5%	16,2%	13,0%	19,4%	0,0%	0,0%	49	13,3%
Mangelnde zeitliche, räumliche Flexibilität/ eingeschränkte Mobilität/Pendeln	14,6%	6,1%	5,4%	10,8%	17,4%	6,5%	0,0%	0,0%	37	10,1%
Unsichere Zukunftsperspektiven/unsichere finanzielle Versorgung (wegen Befristung)	8,5%	7,3%	8,9%	2,7%	17,4%	9,7%	0,0%	0,0%	30	8,2%
Neid, Missgunst	7,7%	12,2%	1,8%	5,4%	4,3%	6,5%	0,0%	0,0%	26	7,1%
Spezialisierung/Fachgebiet stößt auf wenig Interesse/zu schmal aufgestellt	8,5%	8,5%	5,4%	2,7%	4,3%	6,5%	0,0%	0,0%	25	6,8%
Zu wenig publiziert/wenig gute Publikationen	10,8%	4,9%	7,1%	5,4%	0,0%	3,2%	0,0%	0,0%	25	6,8%

	Professoren				Professoren				Gesamt (n = 1.091)	
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (n = 251)	Sprach- und Kulturwissenschaften (n = 144)	Mathematik, Naturwissenschaften (n = 238)	Ingenieurwissenschaften (n = 330)	Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften (n = 32)	Kunst, Kunstwissenschaften (n = 67)	Sport (n = 18)	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (n = 11)	Häufigkeit	Prozent
Keine Netzwerke, wenig Kontakte/isoliertes Arbeiten	15,5 %	18,1 %	19,7 %	13,3 %	18,8 %	14,9 %	11,1 %	18,2 %	176	16,1 %
Hindernisse persönlicher Art	8,8 %	18,8 %	14,7 %	9,7 %	3,1 %	17,9 %	16,7 %	0,0 %	132	12,1 %
Fehlende Unterstützung durch Doktorvater/-mutter, Vorgesetzte/schlechtes Mentoring	10,8 %	11,1 %	13,4 %	10,6 %	12,5 %	1,5 %	27,8 %	18,2 %	122	11,2 %
(Vereinbarkeit mit) Familie/Kinder/Partnerschaft	10,0 %	7,6 %	14,3 %	7,3 %	18,8 %	9,0 %	11,1 %	36,4 %	112	10,3 %
Charaktereigenschaften: introvertiert, nicht durchsetzungsfähig, nicht belastbar, mangelnder Ehrgeiz	8,4 %	11,1 %	9,2 %	7,6 %	9,4 %	14,9 %	11,1 %	27,3 %	102	9,3 %
Spezialisierung/Fachgebiet stößt auf wenig Interesse/zu schmal aufgestellt	7,2 %	16,7 %	12,6 %	5,2 %	6,3 %	9,0 %	16,7 %	0,0 %	100	9,2 %
Zu hohe Belastung durch administrative Verwaltungsaufgaben	7,6 %	4,2 %	12,2 %	9,4 %	12,5 %	10,4 %	5,6 %	0,0 %	97	8,9 %
Bürokratie im Hochschulsystem/starre, träge Strukturen	8,0 %	7,6 %	6,7 %	12,1 %	3,1 %	7,5 %	5,6 %	9,1 %	95	8,7 %
Unsichere Zukunftsperspektiven/unsichere finanzielle Versorgung (wegen Befristung)	10,8 %	5,6 %	7,6 %	9,7 %	6,3 %	4,5 %	0,0 %	18,2 %	92	8,4 %
Zu wenig Stellen	5,6 %	9,0 %	10,9 %	5,5 %	6,3 %	4,4 %	5,6 %	27,3 %	80	7,3 %
Zu wenig Fördermittel/schlechte Ausstattung	4,8 %	2,8 %	8,8 %	9,7 %	9,4 %	4,5 %	11,1 %	27,3 %	80	7,3 %

Quelle: Online-Befragung, Frage 44: „Und was waren die drei hinderlichsten Faktoren in Ihrer wissenschaftlichen Laufbahn?“ (offene Frage, Mehrfachnennungen möglich, sortiert nach Rangfolge insgesamt).

Tabelle C 3.31: Hinderliche Faktoren auf dem Weg zur Professur nach Fächergruppen und Geschlecht

Hinderliche Faktoren nach Geschlecht und Fächern

	Professorinnen				Professorinnen				Gesamt (n = 380)	
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (n = 130)	Sprach- und Kulturwissenschaften (n = 84)	Mathematik, Naturwissenschaften (n = 57)	Ingenieurwissenschaften (n = 39)	Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften (n = 23)	Kunst, Kunstwissenschaften (n = 37)	Sport (n = 4)	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (n = 6)	Häufigkeit	Prozent
	Prozent				Prozent					
Klar definierte Kriterien in der Ausschreibung	31,5 %	27,4 %	24,6 %	20,5 %	13,0 %	21,6 %	50,0 %	16,7 %	100	26,3 %
Transparenz im Verfahren	25,4 %	31,0 %	24,6 %	15,4 %	39,1 %	18,9 %	25,0 %	16,7 %	97	25,5 %
Zusammensetzung der Berufungskommission (repräsentativ/heterogen/nicht zu klein), Besetzung geschlechtergerecht	25,4 %	20,2 %	28,1 %	23,1 %	34,8 %	13,5 %	25,0 %	33,3 %	91	23,9 %
Objektivität/Neutralität/Unbefangenheit/ Unabhängigkeit der Berufungskommission	23,8 %	21,4 %	17,5 %	23,1 %	21,7 %	21,6 %	0,0 %	16,7 %	82	21,6 %
Berufungsordnung/fester Berufungsleitfaden der Hochschulen, klare, festgelegte Vorlagen/ Standards/Regeln für das Bewerbungsverfahren	22,3 %	8,3 %	12,3 %	25,6 %	21,7 %	13,5 %	0,0 %	33,3 %	65	17,1 %
Arbeitsweise/Vorbereitung der Berufungskommission (interessiert/engagiert/ gewissenhaft/sorgfältig)	13,1 %	16,7 %	10,5 %	20,5 %	17,4 %	8,1 %	25,0 %	33,3 %	55	14,5 %
Beteiligung (unabhängiger) externer GutachterInnen	11,5 %	17,9 %	12,3 %	10,3 %	21,7 %	8,1 %	25,0 %	16,7 %	51	13,4 %
Fach-Know-how; fachliche Kompetenz der Berufungskommission	13,8 %	15,5 %	8,8 %	7,7 %	8,7 %	21,6 %	0,0 %	0,0 %	49	12,9 %
Beteiligung externer/ortsfremder GutachterInnen	9,2 %	15,5 %	10,5 %	17,9 %	13,0 %	8,1 %	75,0 %	0,0 %	47	12,4 %
BewerberInnen einzig und allein nach Qualität auswählen, Kompetenz/Fachkompetenz der BewerberInnen, Bestenförderung	9,2 %	16,7 %	15,8 %	10,3 %	13,0 %	8,1 %	0,0 %	0,0 %	45	11,8 %
Beachtung der Lehrfähigkeiten der BewerberInnen/Lehrproben/ Probevorlesungen	10,8 %	17,9 %	8,8 %	7,7 %	0,0 %	8,1 %	25,0 %	0,0 %	41	10,8 %
Ausreichend Zeit für die KandidatInnen/ BewerberInnen, das Vorstellungsgespräch	10,8 %	11,9 %	10,5 %	5,1 %	8,7 %	18,9 %	0,0 %	0,0 %	41	10,8 %

	Professoren				Professoren				Gesamt (n = 1.139)	
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozial- wissenschaften (n = 265)	Sprach- und Kulturwissen- schaften (n = 147)	Mathematik, Naturwissen- schaften (n = 244)	Ingenieur- wissen- schaften (n = 347)	Humanmedizin, Gesundheits- wissenschaften (n = 31)	Kunst, Kunstwissen- schaften (n = 76)	Sport (n = 18)	Agrar-, Forst- und Ernäh- rungswissen- schaften (n = 11)	Häufigkeit	Prozent
Transparenz im Verfahren	26,0%	29,9%	26,6%	24,8%	32,3%	27,6%	27,8%	45,5%	305	26,8%
Klar definierte Kriterien in der Ausschreibung	23,8%	21,1%	21,7%	24,5%	12,9%	26,3%	44,4%	36,4%	268	23,5%
Objektivität/Neutralität/Unbefangenheit/ Unabhängigkeit der Berufungskommission	20,0%	18,4%	19,7%	19,3%	29,0%	32,9%	27,8%	27,3%	237	20,8%
Zusammensetzung der Berufungskommission (repräsentativ/heterogen/nicht zu klein), Besetzung geschlechtergerecht	15,8%	18,4%	19,3%	17,3%	25,8%	21,1%	5,6%	18,2%	203	17,8%
BewerberInnen einzig und allein nach Qualität auswählen, Kompetenz/Fachkompetenz der BewerberInnen, Bestenförderung	12,5%	15,6%	20,1%	18,2%	12,9%	18,4%	0,0%	18,2%	188	16,5%
Fach-Know-how; fachliche Kompetenz der Berufungskommission	15,8%	18,4%	16,4%	12,1%	12,9%	26,3%	11,1%	0,0%	177	15,5%
Beachtung der Lehrfähigkeiten der BewerberInnen/Lehrproben/ Probevorlesungen	5,3%	10,2%	2,0%	0,9%	0,0%	3,9%	5,6%	0,0%	167	14,7%
Beteiligung (unabhängiger) externer GutachterInnen	14,0%	21,1%	20,1%	9,2%	16,1%	2,6%	27,8%	9,1%	162	14,2%
Arbeitsweise/Vorbereitung der Berufungskommission (interessiert/engagiert/ gewissenhaft/sorgfältig)	14,0%	17,0%	7,4%	11,2%	9,7%	13,2%	11,1%	9,1%	135	11,9%
Berufungsordnung/fester Berufungsleitfaden der Hochschulen, klare/festgelegte Vorlagen/ Standards/Regeln für das Bewerbungsverfahren	12,1%	7,5%	8,2%	14,1%	3,2%	15,8%	0,0%	18,2%	127	11,2%
Ausreichend Zeit für die KandidatInnen/ BewerberInnen, das Vorstellungsgespräch	9,8%	10,2%	7,8%	8,6%	6,5%	9,2%	16,7%	0,0%	102	9,0%
Persönlichkeitsmerkmale, soziale Kompetenz der BewerberInnen beachten	4,2%	8,2%	11,9%	9,2%	9,7%	14,5%	5,6%	18,2%	101	8,9%

Quelle: Online-Befragung, Frage 44: „Und was waren die drei hinderlichsten Faktoren in Ihrer wissenschaftlichen Laufbahn?“ (offene Frage, Mehrfachnennungen möglich, sortiert nach Rangfolge insgesamt).

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

ISBN 978-3-936199-16-1